



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์
THE MORALE IN PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED POLICE
OFFICERS AT PHAYUHAKHIRI POLICE STATION
NAKHONSAWAN PROVINCE

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



THE MORALE IN PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED POLICE
OFFICERS AT PHAYUHAKHIRI POLICE STATION
NAKHONSAWAN PROVINCE

Police Lieutenant Colonel. Borisut Atijit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

THE MORALE IN PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED POLICE
OFFICERS AT PHAYUHAKHIRI POLICE STATION
NAKHONSAWAN PROVINCE

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
”ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัด
นครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์

(พระสุธีธรรมานุนต์, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระราชวชิระเมธี, ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

กรรมการ

(พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

กรรมการ

ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง

กรรมการ

ผู้วิจัย

(พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต)

- ชื่อวิทยานิพนธ์ : ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นประทวน จังหวัดนครสวรรค์
- ผู้วิจัย : พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต
- ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
- : พระเทพปริยัติเมธี ผศ.ดร.
 ป.ธ.๙ กศ.ม., พธ.ด., (พระพุทธรักษา)
 - : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม
 พธ.บ, M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)
 - : ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง ป.ธ.๙, ศษ.บ., ศศ.ม., ปรด.
 (บริหารอุดมศึกษา)
- วันสำเร็จการศึกษา : มกราคม ๒๕๕๖

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวทางพุทธศาสนา ๒. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การศึกษาวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๙๕ นายการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๘๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๕๔ มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๕๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๕ การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๕๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๕ ระดับชั้นยศ จำลองตำรวจ จำนวน ๔๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๑ ตำแหน่ง งานป้องกันปราบปราม จำนวน ๔๖ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๒ มากกว่าระดับเงินเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๘

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรให้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจการทำงานเป็นทีมงานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงานการ

ควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จึงมีลักษณะจำกัด ผลการศึกษาที่ได้อาจไม่ครอบคลุมหรือเป็นตัวแทนได้ทั้งหมด ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพื่อเปรียบเทียบต่อไป

Thesis Title : THE MORALE IN PERFORMANCE OF NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS AT PHAYUHAHIRI POLICE STATION, NAKHONSAWAN PROVINCE

Researcher : Pol.Lt.Col. Borisut Atijit

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Phratheppariyatmethee, Asst.Prof.Dr. Pali IX, M.Ed., Ph.D.

: Asst.Prof.Dr. Suraphon Suyaphrom B.A.,M.A. Ph.D. (Pol.Sc.)

: Asst.Prof. Dr. Worrakrit Thuenchang Pali IX,B.A., M.A.,Ph.D.

Date of Graduation :March 31, 2013

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the morale in the performance of non-commissioned police officers at Phayuhakhiri Police Station, Nakhonsawan Province, and 2) to study ways for the promotion of in the morale in the performance of non-commissioned police officers at Phayuhakhiri Police Station, Nakhonsawan Province by classifying on the personal factors. this research applied Survey Research. The sample of the study was 95 non-commissioned police officers at Phayuhakhiri Police Station, Nakhonsawan Province. The instrument of the study was the questionnaires. The analysis of data used Statistical Package for Social Science. The statistics used Frequency, Percentage, Mean, and Standard deviation.

The results of the study found that overall, the majority of respondents were male, 87 percent said 91.54 ages 40-49 years, 56 percent said 58.95 a bachelor's degree, 56 percent said 58.95 level. Police Sergeant Major 42.11 percent said 58.38 46 jobs suppress 48.42 percent higher than the salary of 20,000 to 25,000 bath 11 was 11.58 percent.

The level of the morale in the performance according to the four Brahmavihara of non-commissioned police officers at Phayuhakhiri Police Station, Nakhonsawan Province was in high level. When considering each aspect, it was found that the level of the morale in the performance according to the four Brahmavihara of non-commissioned police officers at Phayuhakhiri Police Station, Nakhonsawan Province was in high level. The hypothesis was accepted.

The problems, barriers and suggestions for the morale in the performance according to the four Brahmavihara of non-commissioned police officers at

Phayuhakhiri Police Station, Nakhonsawan Province were the police officers should apply Dhamma principle in the personnel administration, set the structure of the relationship between the members within the organization, distribute the working and the power in the working, recruit the new personnel, develop the personnel, control the working quality within the organization , and also have the problem solving process within the organization to promote the morale in the performance of the non-commissioned police officers.

In this study, a case study. Morale in the operation of the Police Commissioner. It has limited features. The results obtained may not reflect or represent them all. So, the next time they should study the morale in the work of police officers commissioned to compare to.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาอันประกอบด้วย พระเทพปริยัติเมธี ผ.ศ. ดร. ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช่าง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด เพื่อให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์แบบ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ด้านวิชาการ พระราชวชิระเมธี, ดร. รศ.ดร.สมาน งามสนิท, พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, อาจารย์ศศิภิจจ์ อัจฉัย , อาจารย์ดิเรก ด้วงลอย, อาจารย์อนงค์นาฏ และอาจารย์ผู้สอนรายวิชาทุกท่าน ให้ข้อเสนอแนะเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี ที่ได้อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธร หนองปลิง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out) เพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณบูรพการีบิดามารดาบุตรธิดาผู้ให้กำลังใจตลอดทั้งบูรพาจารย์และท่านผู้เป็นเจ้าของตำราได้กรุณาประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ยังผลให้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวิจัยและนำมาอ้างอิงทางวิชาการ และผู้วิจัยรู้สึกสำนึกในพระคุณของสถาบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สถาบันซึ่งประสิทธิ์ประสาทวิทยาการสาขาต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัยอย่างใหญ่หลวงจนกระทั่งยังผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแด่มารดา บิดา ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนเป็นผลสำเร็จด้วยดียิ่ง

คุณงามความดีในการศึกษาค้นคว้าและการจัดทำวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอน้อมนำมาบูชาสักการะแด่พระศรีรัตนตรัยและผู้มีพระคุณทุกท่าน

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต
มีนาคม ๒๕๕๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญแผนภาพ	(๘)
สารบัญตาราง	(๙)
บทที่ ๑. บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ หลักเกี่ยวกับพรหมวิหาร ๔	๖
๒.๒ แนวคิดและความหมายของขวัญและกำลังใจ	๑๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	๑๘
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจ	๒๗
๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี	๔๖
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๐
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓.	วิธีดำเนินการวิจัย	
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๔
	๓.๒ ประชากรในการศึกษา	๖๔
	๓.๓ เครื่องมือการวิจัย	๖๔
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๖๗
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	๖๗
บทที่ ๔.	ผลการวิจัย	
	๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๐
	๔.๒ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์	๗๑
	๔.๓ แนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์	๗๙
	๔.๔ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย	๘๑
บทที่ ๕.	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๘๓
	๕.๒ อภิปรายผล	๘๘
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๙
	บรรณานุกรม	๙๑
	ภาคผนวก	๙๙
	ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๐๐
	ภาคผนวก ข ผลการหาความสอดคล้องของแบบสอบถาม	๑๐๒
	ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่น	๑๐๕
	ภาคผนวก ง หนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๐๘
	ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	๑๑๘
	ประวัติผู้วิจัย	๑๓๗

สารบัญแผนภาพ

เรื่อง		หน้า
แผนภาพที่ ๒.๑	แสดงระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์	๒๙
แผนภาพที่ ๖.๑	กรอบแนวคิดการวิจัย	๖๓
แผนภาพที่ ๔.๑	สรุป องค์ความรู้จากการวิจัย	๘๑

สารบัญตาราง

เรื่อง	หน้า
ตารางแสดงอัตราสถานภาพกำลังพลของสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี ปีงบประมาณ ๒๕๕๕	๑๐
ตารางที่ ๔.๑ สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๙
ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม	๗๐
ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๗๒
ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความพึงพอใจของรายได้	๗๓
ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า	๗๔
ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	๗๕
ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	๗๖
ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความพึงพอใจในงาน	๗๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่ต่อสังคมโดยตรงมีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในด้านการบำบัดทุกข์บำรุงสุข อำนวยความยุติธรรม การบริการประชาชน และภารกิจด้านอื่นๆ เช่น ภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยการออกตรวจ ดูแลบุคคลและสถานที่ต่างๆ เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด การตั้งจุดตรวจจุดสกัดเพื่อป้องกันและตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิด, ภารกิจงานจราจร มีหน้าที่ช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการสัญจรไปมาและจับกุมผู้ฝ่าฝืน, ภารกิจงานสอบสวน มีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์ ทำสำนวนการสอบสวนเพื่อมีความเห็นทางคดี, ภารกิจงานสืบสวน มีหน้าที่ในติดตามจับกุมผู้ต้องหาคดีต่างๆ คดีค้างเก่า คดีหมายจับ และติดตามจับกุมคนร้ายก่อเหตุกรรจ์และเหตุอื่นๆหลังมีการกระทำความผิด การติดตามและคุ้มครองพยาน ร่วมกับพนักงานสอบสวนในการตรวจที่เกิดเหตุและรวบรวมพยานหลักฐานทางคดี, ภารกิจงานอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ในการบริหารงานเอกสาร ให้บริการประชาชนบนสถานีตำรวจ เช่น จัดทำหนังสือภายในหนังสือภายนอกรวมทั้งประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการบนสถานีตำรวจ, ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะเดียวกันรูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของอาชญากรรมก็ไม่มีที่สิ้นสุด^๑ มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่อีก ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกฝ่ายงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากเสี่ยงภัยทุกขณะอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

จากความสำคัญของบทบาทภารกิจหน้าที่ของตำรวจและรูปแบบลักษณะงานของตำรวจที่กล่าวมาข้างต้นการทำหน้าที่ที่ดีของตำรวจจึงต้องมีขวัญและกำลังใจในด้านต่างๆเช่น ๑.ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานที่พร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ,ความร่วมมือร่วมใจ, ความรักศักดิ์ศรีในหน้าที่ตำรวจ ความต้องการที่จะอยู่จนเกษียณอายุราชการ ๒. ด้านความเพียงพอของรายได้ มีรายได้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตของตำรวจพร้อมครอบครัวเหมาะสมตามอัตภาพสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ๓. ด้านโอกาสก้าวหน้าในราชการ มีการเลื่อนขั้น,มีการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง ๔. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบ, การจัดให้ปฏิบัติหน้าที่, การให้โอกาสให้ความเสมอภาค ๕ . ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน มีที่อยู่อาศัยดี,มีการ

^๑สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๒๔๕.

รักษาพยาบาลดี, มีการช่วยเหลือดูแลในด้านอื่นๆแก่ตำรวจและครอบครัว ดังนั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่องค์กรให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ความรู้สึกของคนหรือขวัญและกำลังใจในองค์กรนั้นนั่นเอง^๒

ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก มาก อาจพูดได้ว่าตำรวจมีงานตลอด วันละ ๒๔ ชั่วโมง และตำรวจมีงาน ๗ วันต่อสัปดาห์ทำให้สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของข้าราชการตำรวจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพ แวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ถึงความตั้งใจทำให้สังเกตได้จากแสดงออกทางบวกหรือทางลบ^๓

จากภาระหน้าที่ดังกล่าว ถือว่าข้าราชการตำรวจนั้นปฏิบัติหน้าที่สองบทบาทในขณะเดียวกัน คือบทบาทหน้าที่รับใช้สังคม เป็นงานบริการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่สังคม และบทบาทในการควบคุมสังคมในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย หมายถึง การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อคุ้มครองสังคมจากอาชญากรรมด้วยยุทธวิธีต่าง ๆ ตั้งแต่การออกตรวจภายในพื้นที่ต่าง ๆ จนกระทั่งการสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดมาฟ้องต่อศาล เพื่อการลงโทษนั้น ข้าราชการตำรวจทุกนายจะต้องตระหนักในเรื่องจริยธรรม ต้องยึดหลักคุณธรรมของตำรวจอย่างเคร่งครัด เช่น ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ข้อที่ ๖ เขียนไว้ว่า “ข้าราชการตำรวจต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ ๙ ประการ เป็นแนวทางซึ่งนำการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ คือ ๑. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ ๒. กรุณาปราณีต่อประชาชน ๓. อดทนต่อความเจ็บใจ ๔. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ๕. ไม่มักมากในลาภผล ๖. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ๗. ดำรงตนในยุติธรรม ๘. การะทำการด้วยปัญญา ๙. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต นี้เป็นคุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ

ปัจจุบันวงการตำรวจ มักจะ เป็นที่สนใจของ สื่อมวลชนในการนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับตำรวจ ในทางลบ ซึ่งเป็นเพียงส่วนน้อยของข้าราชการตำรวจ ทำให้ตำรวจที่ดีขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจนับว่ามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจในทุกหน่วยงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญนั้น มีหลายลักษณะ อันได้แก่ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านสังคม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลพอที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อระดับขวัญกำลังใจของบุคลากรภายในหน่วยงานได้ตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น หากเกิดปัจจัยดังกล่าวในเชิงลบ ก็ย่อมจะมี

^๒ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : มิตรออฟเซท, ๒๕๓๕), หน้า ๓.

^๓เอกรัตน์ เปาอินทร์, “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของ เจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล”,วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ(สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๒.

^๔พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ปรับปรุงใหม่, “ฉบับสมบูรณ์”ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ, ๒๕๕๑., (กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล, ๒๕๕๒-๒๕๕๔), หน้า ๑๒๒.

ผลทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย มีความเย็นชาต่อกัน ไม่ตั้งใจทำงาน ขาดงานหรือลาพักโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอบ่อยๆ

สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๘ ตำบล เนื้อที่ ๓๒๘.๘๒ ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ ๔๐,๐๐๐ คน มีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ๙๕ นาย มีคดีอาญาเกิดขึ้นในปี ๒๕๕๓ จำนวน ๙๑๑ คดี ด้วยพื้นที่และภารกิจดังกล่าวจึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องทำงานอย่างหนัก

ปัญหาคือ การทำงานของข้าราชการตำรวจทุกฝ่ายงานแสดงออกถึงความเครียด ความเหนื่อยล้า มีเวลาในการอยู่ร่วมกับครอบครัวมีน้อย ประกอบกับผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยบังคับต้องให้ได้ผลงานตามสั่ง ไม่ได้มองดูเรื่องปัญหาอุปสรรค ทำให้สภาพขวัญและกำลังใจตำรวจลดน้อยลง ดังนั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และจำเป็น อนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้นมีความจำเป็นต้องรู้ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจดังกล่าวด้วยเหตุนี้ และด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม กล่าวคือ พรหมเป็นเทพเจ้าสูงสุดในศาสนาพราหมณ์ที่สร้างโลกและอภิบาลโลกตามทัศนะของพราหมณ์ เพราะถือว่ามนุษย์เมื่ออยู่กันไปพอลงกับหนึ่งโลกจะพินาศ และพระพรหมจะสร้างโลกขึ้นมาใหม่ และจะลิขิตชีวิตมนุษย์ว่าจะเป็นอย่างใด แต่ทัศนะของพระพุทธศาสนาถือว่ามนุษย์ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสรรค์และอภิบาลสังคม ด้วยเหตุนี้ ทุกคนต้องทำตัวให้เป็นพรหม^๕

ดังนั้นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และจำเป็น อนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้นมีความจำเป็นต้องรู้ปัจจัยสาเหตุที่สำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรีตลอดจนถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจดังกล่าวทั้งนี้ผลการศึกษาวินิจฉัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรีต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวทางพุทธศาสนา

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

^๕แสวง บุญเฉลิมวิภาส, รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนักกฎหมาย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๔๓), หน้า ๖๖.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ แนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ใน ๖ ด้าน คือ ๑) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ๒)ด้านความเพียงพอของรายได้ ๓)ด้านโอกาสความก้าวหน้า ๔)ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ๕) ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ๖)ด้านความพึงพอใจในงาน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ทั้งหมดรวม ๙๕ นาย^๖

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

สถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ใช้เวลาดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๔ ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี อยู่ในระดับมาก

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ ขวัญและกำลังใจ หมายถึง สภาพทางจิตใจที่แสดงออกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ในลักษณะดังต่อไปนี้ คือ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ ความทุ่มเทอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่สูง การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติหน้าที่จากสังคม

^๖ฝ่ายงานทะเบียน , “กรอบอัตรากำลัง” ,สถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จ.นครสวรรค์, ๒๕๕๔.

๑.๖.๒ การปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีความพร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความรู้สึกพอใจในชาวที่ติของหน่วยงาน มีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกสำคัญในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานเรื่องส่วนตัว การมีเกียรติหรือศักดิ์ศรีในงาน ความพอใจในห้องทำงาน สถานที่ทำงาน ความยินดีที่ต่อองจะอยู่จนเกษียณอายุราชการ

๑.๖.๓ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจระดับ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และ ดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๖.๔ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ หมายถึง สถานีตำรวจภูธรสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ต่อสังคมโดยตรงมีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในการบำบัดทุกข์บำรุงสุข ดูแลรักษาความยุติธรรม การบริการประชาชน และด้านต่างๆ เช่น ภารกิจงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนสอบสวนคดีที่มีโทษทางอาญา การสืบสวนติดตามจับกุมผู้ต้องหา การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑ .๗.๑ ทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ทำให้ ได้ทราบแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดของการวิจัยและสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

๒.๑ หลักพรหมวิหาร ๔

๒.๑.๑ ความหมายของพรหมวิหาร

๒.๑.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร

๒.๒ แนวคิดและความหมายของขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๑ ความหมายของขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๒ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๓ แนวคิดการวัดขวัญและกำลังใจ

๒.๒.๔ แนวคิดมาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตำรวจ

๒.๔.๑ แนวคิดเกี่ยวกับตำรวจ

๒.๔.๒ อำนาจและหน้าที่ของตำรวจ

๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๑ หลักพรหมวิหารธรรม ๔

คัมภีร์ที่ฆนิกาย มหาวรรค กล่าวถึงพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร มีองค์ประกอบ อยู่ ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดถึง คนทุก ๆ คน อยากให้เขามีความสุข และประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน

๒) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ใต้ปกครองตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ งอกงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีอนุโมทนาด้วย

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ มีโทษที่ประกอบขึ้นเอง เพราะการกระทำ (กรรม) ของตนเอง และได้ช่วยแก้ไขโดยธรรมแล้ว ไม่สามารถที่จะช่วยได้ เพราะสุตวิสัยที่จะแก้ไข ก็ต้องวางใจเป็นกลาง สม่่าเสมอมั่นคงดุจดาวาซึ่ง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและวางตนปฏิบัติตนไปตามความเที่ยงธรรม^๑

พรหมวิหารธรรม ถือได้ว่า เป็นหลักพื้นฐานทางจิตของชนชั้นผู้ใหญ่ ผู้ปกครอง ผู้เป็นหัวหน้า เช่น พ่อ แม่ ครูอาจารย์ ตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร พนักงาน ฯลฯ และในที่นี้หมายความว่า พรหมวิหารเป็นหลักธรรมพื้นฐานของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ในที่นี้มีผู้ให้ความหมายพรหมวิหารไว้หลายอย่าง ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของพรหมวิหาร

คำว่า “พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม หรือของท่านผู้ใหญ่ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ศัพท์ คือ

๑) พรหม หมายถึง พรหม หรือท่านผู้ใหญ่

๒) วิหาร หมายถึง เป็นเครื่องอยู่^๒

เมื่อนำ ๒ ศัพท์มารวมกันตามหลักทางภาษา “พรหมวิหาร” จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม กล่าวคือ พรหมเป็นเทพเจ้าสูงสุดในศาสนาพราหมณ์ที่สร้างโลกและอภิบาลโลกตามทัศนะของพราหมณ์ เพราะถือว่ามนุษย์เมื่ออยู่กันไป

พอถึงกัปหนึ่งโลกจะพินาศ และพระพรหมจะสร้างโลกขึ้นมาใหม่ และจะลิขิตชีวิตมนุษย์ว่าจะเป็นอย่างใด แต่ทัศนะของพระพุทศศาสนาถือว่ามนุษย์ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างสรรค์และอภิบาลสังคม ด้วยเหตุนี้ ทุกคนต้องทำตัวให้เป็นพรหม^๓ หรือคุณธรรมความเป็นพรหม และในการปฏิบัติในลักษณะนี้ เป็นการสร้างสรรค์ตนเองด้วยหลักพรหมวิหาร และพรหมวิหารเมื่อนำมาใช้กับมนุษย์ ในฐานะที่มนุษย์สามารถสร้างสรรค์แลอภิบาลโลกได้ด้วยตัวมนุษย์เอง

มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา ได้กล่าวถึงความหมายของ พรหมวิหาร ไว้ว่า “เทวดาทั้งหลายที่มีความเจริญด้วยคุณพิเศษ มีมาน อันเป็นสิ่งที่ประณีตมาก ฉะนั้นเทวดาเหล่านั้น ชื่อว่าพรหม”^๔ เมื่อเป็นเช่นนี้เท่ากับว่า บุคคลใดก็ตาม เมื่อสามารถประพฤติตามหรือดำรงอยู่ในหลักพรหม

^๑ที่.ม. ๑๐/๑๘๔/๒๒๕.

^๒สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **สารานุกรมพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๒๙), หน้า ๓๒๑.

^๓แสวง บุญเฉลิมวิภาส, **รวมคำบรรยายหลักวิชาชีพนกกฎหมาย**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ มหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๓), หน้า ๖๖.

^๔พระสัทธัมมโชติกะ ชัมมาจริยปรมัตตโชติกะ, **มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐๖.

วิหารนั้น เท่ากับว่า บุคคลนั้นคือ ผู้ที่อยู่ในฐานะเป็นพรหม เป็นผู้ใหญ่ เป็นผู้ควรแก่การกระทำหน้าที่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ให้ความหมายของ พรหมวิหารธรรม คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตแบบหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบนอกจากนี้ พรหมวิหารนี้ บางทีแปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม, หรือธรรมประจำใจที่ทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหม หรือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่^๕

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน ป.ธ. ๙) ได้ให้ความหมายของ พรหมวิหาร ๔ หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย คือพรหมวิหาร เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะให้เกิดผลเป็นประโยชน์ได้จริงจะต้องทำให้คุ่นใจ คือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับใจด้วย^๖

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท ได้ให้ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔ ว่าเป็น การเจริญจิตภาวนาโดยธรรม ที่พึงแผ่ออกไปในสรรพสัตว์ทั้งหลายโดยมีสติอย่างสม่ำเสมอไม่ประมาณไม่จำกัดขอบเขต โดยมากเรียกว่า พรหมวิหาร ๔ แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ หรือคุณธรรมประจำตัวของท่านผู้มีจิตใจกว้างขวางยิ่งใหญ่อ^๗

สรุปได้ว่า พรหมวิหาร จึงหมายถึง ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หรือธรรมประจำใจของพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐ หลักความประพฤติที่ ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

๒.๑.๒ องค์ประกอบของพรหมวิหาร

ก่อนที่จะกล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม ควรทราบถึง คุณสมบัติของ พระพรหม และคุณสมบัติของมนุษย์ที่ปฏิบัติแล้ว ก็สามารถทำให้มนุษย์มีคุณสมบัติเทียบเท่าพรหม คุณสมบัติของพระพรหม คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา คุณสมบัติอันเป็นหลักธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ รวมกันเข้ากลายเป็น พระพรหม คุณสมบัติของมนุษย์ที่ปฏิบัติได้แล้วก็เทียบเท่ากับพรหม ก็คือ พรหมวิหารธรรม การที่มุ่งศึกษานี้ จะเห็นได้ว่า ปัจเจกชนที่ประพฤติตามพรหมวิหาร ถือ

^๕พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๔-๑๒๕.

^๖สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน ป.ธ. ๙), **พรหมวิหารธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บริษัทสหสายการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗), หน้า ๔-๒๔.

^๗พระมหาสมชาย สิริจนฺโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ (สมาน สุเมธ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗, หน้า ๔๑.

ว่าเป็นผู้ใหญ่ ที่มีส่วนในการสร้างสรรค์โลกและอภิบาลโลก อย่างไรก็ตาม เมื่อทราบถึงคุณสมบัติอันเป็นหลักธรรมของพระพรหม และคุณสมบัติของมนุษย์ที่ทำให้เป็น “พรหม” แล้ว ควรเข้าใจองค์ประกอบของพรหมได้ง่ายขึ้น และองค์ประกอบของพรหมวิหารแบ่งออกเป็น ๔ อย่าง คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

คัมภีร์ที่ขนิทาย มหาวรรค กล่าวถึงพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร มีองค์ประกอบอยู่ ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดถึงคนทุก ๆ คน อยากให้เขามีความสุข และประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน

๒) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ได้ปกครองตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ งามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีอนุโมทนาด้วย

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ มีโทษที่ประกอบขึ้นเอง เพราะการกระทำ (กรรม) ของตนเอง และได้ช่วยแก้ไขโดยธรรมแล้ว ไม่สามารถที่จะช่วยได้ เพราะสุตวิสัยที่จะแก้ไข ก็ต้องวางใจเป็นกลาง สม่าเสมอมั่นคงดุจดาวซึ่ง พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและวางตนปฏิบัติตนไปตามความเที่ยงธรรม^๕

สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน ป.ธ. ๙.) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร มี ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา เป็นเรื่องของจิตใจ เพราะเป็นความปรารถนา คือ ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข ไม่มีอะไรแตกต่างในความเป็นชีวิต ทั้งผู้อื่น สัตว์อื่นและตนเอง คือ ผู้ใดจะให้อะไรใคร ผู้นั้นจะต้องมีเสียก่อน ผู้ไม่มีจะให้ก็ให้ได้ จะปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขก็เช่นกัน ถ้าตนเองไม่เป็นสุข จะมีความสุขที่ไหนไปแผ่ให้คนอื่น เมตตาที่ถูกต้องจะต้องออกจากใจที่อ่อนละมุน เป็นใจที่สงบจากความทุกข์ความร้อน สงบจากความโลภความโกรธ ความหลง ใจที่กำลังทุกข์ร้อนด้วยความโลภความโกรธ ความหลง จะไม่มีพลังเมตตาเลย ตรงกันข้ามกลับมีแต่ความไม่เมตตาแม้แต่กับตนเอง เพราะทำให้ตนเองร้อน ไม่มีความสุข คนใจดีคนเดียวสามารถทำให้เกิดความร่มเย็นเป็นสุขได้มากมาย เช่นเดียวกับคนไม่ดีคนเดียว ก็สามารถทำให้เกิดความทุกข์ความร้อนได้มากมาย เมตตาต้องอาศัยปัญญา เพราะปัญญาเท่านั้นที่จะช่วยพิจารณาได้ถูกต้อง ว่าควรแสดงเมตตาต่อผู้ใดอย่างไร เมื่อใดจึงจะเป็นคุณไม่เป็นโทษ การลงโทษบุตรธิดากระทำผิดเพื่อให้สำนึก ก็เป็นเมตตา กรุณา ของมารดาบิดา การไม่ลงโทษกลับเป็นการไม่เมตตา กรุณา

๒) กรุณา เป็นเรื่องทางกาย เพราะเป็นการช่วยเหลือ คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ คือมีทั้งทุกข์กายทุกข์ใจ แต่ที่จริงเมตตาและกรุณาไปด้วยกันแยกกันไม่ออก ที่เป็นธรรม เป็นพรหมวิหารธรรมอย่างยิ่ง คือ ช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ เห็นใครทุกข์ อย่างนี้ดูตาย ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อช่วย นั่นคือ กรุณา ช่วยให้พ้นทุกข์และต้องช่วยให้ถูก อย่าให้ผิดศีล อย่าให้เป็นการเบียดเบียนใครดังพระพุทธองค์ทรง

^๕ที่.ม. ๑๐/๑๘๔/๒๒๕.

กล่าวไว้ว่า “การให้ธรรมทานชำระการให้ทั้งปวง ” คือเป็นการช่วยที่เหนือการช่วยทั้งปวง เป็นการช่วยให้พ้นทุกข์ทางใจ ใจที่มีธรรมเพียงไรจะพ้นจากความทุกข์มีความสงบสุขเยือกเย็นเพียงนั้น ผู้ใช้ธรรมคือปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ให้เห็น บอกเล่า สั่งสอนอบรม ให้เกิดธรรม

๓) มุทิตา คือ พลอยยินดีด้วยกับตนเองและผู้อื่นได้ดีมีสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความดีอีกชั้นหนึ่ง ถ้ารู้จักคิดให้ถูก ให้รู้จักตั้งใจสงวนรักษาความดีความสุขที่ได้นั้นไว้และเพิ่มพูนให้ยิ่งขึ้น ไม่ทะเยอทะยานให้ยิ่งขึ้นจนเกินไป เช่นได้ดีเพียงนั้นแล้วก็ยินดีกับการได้ดีเพียงนั้นของตน อย่าไม่พอใจ เพราะต้องการยิ่งไปกว่านั้น การพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข ผลดีที่จะเกิดขึ้นนั้นเราเอง

จะเป็นผู้ได้รับก่อนใครทั้งหมด ความพลอยยินดีด้วยกับความริษยาให้ความร้อนเย็นผิดกัน ขณะที่ใจเกิดความยินดี เราเองนั้นแหละสบาย ขณะที่ใจเกิดความยินร้ายริษยา เราเองนั้นแหละทุกข์ร้อน ฉะนั้น การพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุขจึงเป็นสิ่งที่ควร

๔) อุเบกขา คือ วางใจเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้าย เมื่อสุดวิสัยจะเมตตากรุณาได้แล้ว ก็ยังไม่เกิดผลดี ยังช่วยให้เขาเป็นสุข พ้นจากความทุกข์ไม่ได้ จึงใช้อุเบกขาปลงใจลงให้ได้ ว่าได้ทำสุดความสามารถแล้ว ได้เมตตากรุณาถูกต้องแล้ว ผลเป็นเช่นไรก็จำต้องอุเบกขา ถ้าไม่อุเบกขา ปลงใจให้ดีขึ้นร้อนเร่าเพราะปรารถนาจะช่วยเขาให้ได้ผล เช่นนี้เป็นการผิด เป็นการขาดเมตตา กรุณาในตนเอง^๙

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหาร มี ๔ ประการ คือ

๑) เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

๒) กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓) มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตาชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้ง รู้จักวางเฉยสงบใจมอง ในเมื่อไม่มีกิจควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักผิดชอบของตน^{๑๐}

^๙ สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน ป.ธ. ๙) **พรหมวิหารธรรม** อ่างแล้ว, หน้า ๔-๒๔.

^{๑๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** , อ่างแล้ว, หน้า ๑๒๔.

พระมหาสมชาย สิริจนฺโท ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพรหมวิหารธรรม หรือพรหมวิหารแยกออกได้ ๔ ประการ คือ

- ๑) เมตตา คือ ความรัก ปราบณาตี มีไมตรี อยากรให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า
- ๒) กรุณา คือ อยากรให้ช่วยเหลือสรรพสัตว์ให้หลุดพ้นจากภาวะแห่งทุกข์
- ๓) มุทิตา คือ ความพลอยยินดี เมื่อผู้อื่นได้ดีมีสติเข้มแข็งเบิกบาน
- ๔) อุเบกขา คือ มีใจเป็นกลางวางเฉยในอิฏฐารมณ และอนิฏฐารมณแล้วปราศจากอคติ คือ มีรักมีเกลียด^{๑๑}

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้มีพรหมวิหารที่ถูกต้องแท้จริงคือ มีเมตตาประกอบด้วย อุเบกขา มีกรุณาประกอบด้วยอุเบกขา มีมุทิตาประกอบด้วยอุเบกขา และมีอุเบกขาที่พร้อมด้วย เมตตา กรุณา และมุทิตา ผู้มีพรหมวิหารที่แท้จริงต้องมีธรรมทั้งสี่ประการพร้อมบริบูรณ์คือ ถ้าไม่มี เมตตา กรุณา ก็จะมีใจโหดเหี้ยม ไม่มีมุทิตาก็จะมีอิจฉาริษยา ไม่มีอุเบกขาก็จะไม่รู้จักวางเฉย ไม่รู้จักปล่อยวางยึดมั่นอยู่ ย่อมเป็นความไม่สวยงามของจิตใจ ไม่เป็นที่พึงปรารถนา ถ้าปฏิบัติให้สมบูรณ์ได้ จะให้คุณประโยชน์อย่างเต็มที่แก่ส่วนตนและส่วนรวม ซึ่งแยกพิจารณาในแต่ละข้อ ดังนี้

๑) เมตตาพรหมวิหาร

เมตตาพรหมวิหาร คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากรให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งโดยความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรต่อกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตร หมายถึง การที่ปัจเจกชนคนหนึ่งปรารถนาดีต่อผู้อื่น หรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพสัตว์อื่น ๆ มีความสุข ประสบแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นบุคคลที่ชื่อว่า มิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธภาษิตว่า “...มารดาชื่อว่า เป็นมิตรในเรือนของตน” หรือ “...สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการเนื่อง ๆ”^{๑๒}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ได้กล่าวว่า เมตตา คือความจริงใจ ความรัก และความปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสและดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่ง ๆ ขึ้นไป^{๑๓}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่า เมตตา คือ ความรัก ความหวังดี ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข นักบริหารต้องมีความรัก ความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน ความรักจะเกิดได้ ถ้านักบริหารรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพบส่วนเสียในตัวเขา นักบริหารต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้ เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขา ดังนั้น เมตตาหรือความรักจึงเกิดจากการมองแง่ดีของคนอื่น ท่านพุทธทาสภิกขุ ประพันธ์ไว้ว่า

^{๑๑}พระมหาสมชาย สิริจนฺโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระเทพวรคุณ (สมาน สุเมโธ)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, อ่างแล้ว, หน้า ๔๑.

^{๑๒}ส.ส. ๑๕/๑๖๑/๕๐.

^{๑๓}พระธรรมกิตติวงศ์(ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร : คณาจารย์ธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘.

เขามีส่วนเลวบ้างช่างหัวเขา จงเลือกเอาส่วนดีเขามีอยู่
 เป็นประโยชน์โลกบ้างยังน่าดู ส่วนที่ชั่วอย่าไปรู้ของเขาเลย
 การจะหาคนดีโดยส่วนเดียว อย่างมัวเที่ยวค้นหา สหายเอ๋ย
 เหมือนมองหาหนวดเต่าตายเปล่าเลย ฝึกให้เคยมองแต่ดีมีคุณจริง”^{๑๔}

พระมหาสมชาย สิริจนโท ได้ให้ความหมายของ เมตตา ว่าเป็น ความรัก ปราบปรามที่ดี มี
 ไมตรี อยากรให้สรรพสัตว์มีสุขถ้วนหน้า^{๑๕}

พระชัยชนะ ธมมทินโน (นาทองไชย) ได้ให้ความหมายของเมตตา คือ ความปรารถนา
 อยากรให้เขามีความสุข มีจิตอันเป็นไมตรี ต้องการให้เขามีความร่มเย็นในมนุษยและสัตว์ทั้งหลาย^{๑๖}

หลวงพ่อพระราชพรหมยาน (ฤาษีลิงดำ) ได้ให้ความหมายของเมตตา คือ ความรัก เรา
 มีความรู้สึกรักคนและรักสัตว์และก็มีความรักเสมอเรา ไม่คิดเป็นศัตรูกับใคร^{๑๗}

ดนัย ไชโยธธา ได้ให้ความหมายของ เมตตา ว่าเป็น ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นให้มี
 ความสุข ความสำเร็จ และความเจริญรุ่งเรืองตามสมควรแก่อัตภาพ บุคคลที่เป็นใหญ่จริง ๆ จะต้อง
 แผ่ความรักให้กว้างขวางตั้งแต่รักตนเอง รักบิดามารดา ญาติพี่น้อง มิตรสหาย ศัตรู และสัตว์ทั่วไปเพื่อ
 สร้างมิตรภาพและเห็นคุณค่าของชีวิตมากขึ้นจนไม่กระทำความชั่ว^{๑๘}

พิสิฐ เจริญสุข ได้กล่าวว่า เมตตา คือ แผ่ไมตรีจิตสนิทสนมกับผู้น้อยหวังความดีความ
 งามแก่เขา กล่าวสั้น ๆ ก็คือ ความปรารถนาจะให้เขาเป็นสุขนั่นเอง ตั้งใจให้พ้นจากอันตรายและจาก
 ความอาฆาตบาดหมางใจกันให้สามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หวังให้เขาเจริญด้วย
 ความรู้ความสามารถอันเป็นทางให้เกิดลาภยศ และชื่อเสียงรักษาตนให้ได้รับความสุขโดยสวัสดิ
 คุณธรรมข้อนี้ย่อมเป็นเครื่องบำรุงอริยาศัยให้คิดเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและชำระล้างเสียได้ซึ่งมลทิน คือ
 ด้วพยาบาท ความคิดคร่ำประโยชน์ และความสุขของคนอื่นด้วยอำนาจความโกรธ เมื่อมีพยาบาทอยู่

^{๑๔}พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต), **มณีแห่งปัญญา ทางเลือกใหม่สำหรับนักบริหาร** ,
 (กรุงเทพมหานคร : ศุภมิตร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๙.

^{๑๕}พระมหาสมชาย สิริจนโท, “พุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางของพระพุทธคุณ
 (สมาน สุเมธ)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, อ่างแก้ว, หน้า ๔๑.

^{๑๖}พระชัยชนะ ธมมทินโน (นาทองไชย), “ศึกษาเปรียบเทียบหลักมนุษยชนกับหลักสิทธิมนุษยชนทางพุทธ
 ศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘,
 หน้า ๓๗.

^{๑๗}หลวงพ่อพระราชพรหมยาน (ฤาษีลิงดำ) , “**หมวด...อริยเจ้า โดยหลวงพ่อพระราชพรหมยาน**” ,
 (กรุงเทพมหานคร : เพลิดเพลิน การพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๔๓-๔๔.

^{๑๘}รองศาสตราจารย์ ดนัย ไชโยธธา, **พจนานุกรมพุทธศาสน์** , (กรุงเทพมหานคร : สำนัก พิมพ์ โอ.
 เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

ในดวงจิตแล้ว ย่อมชักจูงการทำ การพูด และการคิดให้วิปริตไปในทางที่ไม่ดีทำให้หมู่ หรือสมาคมเสื่อม แต่ถ้ามีเมตตาอยู่ในดวงจิตแล้วก็จะรักษาน้ำใจไม่ให้คิดวิปริตไปในทางที่เสียหายได้

จากทัศนะเกี่ยวกับเมตตาสรุปได้ว่า เมตตา คือ ความเมตตาที่แผ่เมตรีจิตสนิทสนมกับผู้น้อยปรารถนาให้บุคคลมีความสุขให้บุคคลพ้นอันตราย ให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กำจัดพยาบาทอาฆาตแค้นที่อยู่ในจิตใจแล้วย่อมชักจูงการคิด การพูด การทำ ในทางวิปริตให้หมดสิ้นไป นักบริหารต้องมีความรักความเมตตา ความหวังดีแก่เพื่อนร่วมงาน นักบริหารต้องรู้จักมองในแง่ดีหรือส่วนที่ดีของเพื่อนร่วมงาน มองส่วนเสียบ้างต้องรู้จักมองข้ามและให้อภัย เมื่อพบส่วนดีก็จดจำไว้เพื่อใช้คนให้เหมาะกับลักษณะที่ดีของเขาได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร จำต้องมอบความเป็นกันเอง กล่าวคือ มอบความเป็นมิตร มีจิตเมตตาต่อผู้อื่นเสมอเหมือน บิดา มารดา มีต่อบุตร หรือสหายมีต่อเพื่อน เพราะบุคคลที่วางนี้ถือได้ว่าเป็นรูปแบบของการปรารถนาให้บุคคลหรือสรรพสัตว์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อย่างไรก็ตามและเพื่อเป็นปทัฏฐานของความเข้าใจที่ชัดแจ้งยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจะมุ่งกล่าวถึง หลักเมตตาพรหมวิหาร ซึ่งหมายถึง ความรัก ความปรารถนาดีใน ๒ ลักษณะ คือ ความรักแท้ กับความรักเทียม

๒.๒ แนวคิดและความหมายของขวัญและกำลังใจ

การวัดระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ถือเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ทราบถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่อยู่ในองค์กร เพราะขวัญและกำลังใจจะเป็นส่วนที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรเหล่านั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของขวัญและกำลังใจ และแนวคิดการวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจ

ขวัญเป็นคำที่เราได้ยินได้ฟังกันจนเป็นที่ชินหูมานานแล้ว ตามประเพณีดั้งเดิมของไทยในโอกาสต่าง ๆ ถ้าหากเป็นงานมงคลเรามักจะมีการเรียกขวัญ สู่ขวัญ ทำขวัญ และถ้าเป็นงานที่ไม่สู้มงคลนัก เรามักจะมีการปลอบขวัญหรือกล่อมขวัญ นักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศที่มีความสนใจศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจ ได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญ และกำลังใจ อันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้เป็นอันมาก ทั้งที่มีความหมายคล้ายคลึงและมีความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

^{๑๑}พิสิฐุ เจริญสุข, ปกิณณกรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๘.

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒^{๒๐} ได้อธิบายความหมายของคำว่า “ขวัญ” ว่าหมายถึง สิ่งที่เป็นมิ่งมงคล สิริ ความดี ไม่มีตัวตนนิยามกันว่ามิอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา ซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าหากมีขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกกันว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น และคำว่า “กำลังใจ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและการกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง

วิจิตร ธีระกุล และวรุฒบางกูร^{๒๑} กล่าวว่า ขวัญเป็นคำที่เราได้ยินได้ฟังกันจนเป็นที่ชินหูมานานแล้ว ตามประเพณีดั้งเดิมของไทยในโอกาสต่าง ๆ ถ้าหากเป็นงานมงคลเรามักจะมีการเรียกขวัญ สู่ขวัญ ทำขวัญ และถ้าเป็นงานที่ไม่สู้มงคลนัก เรามักจะมีการปลอบขวัญหรือล่อมขวัญ เป็นต้น ซึ่งความหมายของขวัญตามที่คนทั่วไปเข้าใจกันนั้น หมายถึง กำลังใจ หรือความเข้มแข็งของจิตใจ

ชรูเดน และ เซอร์แมน^{๒๒} (Churden & Sherman) ให้ความหมายของขวัญกำลังใจ หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การปรับตัวของคนงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๒๓} ให้ความหมายคำว่า “ขวัญ” ไว้ว่า เป็นสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวังความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลดีกับองค์กร ขวัญไม่ดีพบได้จากความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่รับผิดชอบงาน

ฟลิปโป (Flippo)^{๒๔} ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญ คือ สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือกันประสานงานกัน

^{๒๐}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ พลัสเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๑๖๙.

^{๒๑}วิจิตร วรุฒบางกูร, การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา, (สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ ขนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐๐.

^{๒๒}Churden, Herdert J. and Sherman, Arthur W.Jr, *Personal Management*, (Cincinnati : South - Western Publishing CO, ๑๙๖๑), p. ๔๑๓,

^{๒๓}ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์ดี, ๒๕๒๕), หน้า ๒๑.

^{๒๔}Flippo, Edwin B, *Principle of Personnel Administration*, (New York : McGraw - Hill Book Company, Inc, ๑๙๖๗), pp. ๓๖๔-๓๖๙.

เสนาะ ตียาวี^{๒๕} ให้ความหมายของ “ขวัญ” ว่าเป็น สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของตนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่นอารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง และความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนด

กำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

จากการทบทวนความหมายของขวัญและกำลังใจดังกล่าว สรุปได้ว่า ขวัญเป็นสภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์^{๒๖} กล่าวว่า ขวัญเป็นนามธรรมไม่มีรูปร่าง เป็นเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ ขวัญที่ดีคือความตั้งใจเต็มใจของคนที่จะอุทิศเวลา แรงกายและแรงความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายขององค์การ

เว็บสเตอร์ (Webster)^{๒๗} นิยามคำว่า “ขวัญ” (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ

พลสุข สังข์รุ่ง^{๒๘} กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น

^{๒๕} เสนาะ ตียาวี, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๘.

^{๒๖} ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔๗

^{๒๗} Webster Dictionary, Webster Dictionary, (New York : The World Publishing Company, ๑๙๖๗), p. ๓๕๗.

กิลเมอร์ (Gilmer, B.Von Haller)^{๒๙} ได้ยืนยันว่า ทักษะคติ (Attitude) ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดขวัญดี ความพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในได้แก่ การจูงใจและองค์ประกอบภายนอก ซึ่งออกมาในรูปแบบที่เห็นได้ เช่น รางวัล

จากความหมายของคำว่าขวัญและกำลังใจที่ทั้งนักวิชาการไทยและต่างประเทศทำให้ความหมายไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจ หมายถึง ท่าทีของบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นแรงขับภายในที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร หรือสภาพจิตใจที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีระเบียบ วินัย มีความเชื่อมั่น และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นที่น่าเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่นั่นเอง

๒.๒.๒ ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรมมองไม่เห็น แต่สามารถจะสังเกตได้จากการแสดงออกไม่ว่าจะเป็นโดยบุคคลหรือกลุ่ม หากหน่วยงานใดที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีก็แสดงออกมาในลักษณะที่ผู้ปฏิบัติมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ ต่อหน้าที่การงาน และพยายามสร้างผลงานออกมาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กรอย่างสม่าเสมอ ทำนองเดียวกันถ้าหน่วยงานใดผู้ปฏิบัติมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีก็แสดงออกในรูปแบบของการทำงานที่เฉื่อยชา งานมักบกพร่อง ล่าช้า พนักงานขาดการเอาใจใส่ต่องานและผลที่เกิดกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงไม่ควรมองข้ามการบำรุงขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นข้าราชการ ซึ่งถ้าข้าราชการมีขวัญและกำลังใจที่ไม่ดีแล้วก็จะยอมจะนำมาซึ่งความเสื่อมและหย่อยสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมากที่สุด

วัฒนะ มิพันธ์^{๓๐} เห็นว่า ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และองค์กรเป็นอย่างดี จากการศึกษาของเขาในเรื่อง “Determination of Job Satisfaction” ได้

^{๒๘} พูลสุข สังข์รุ่ง, **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๐.

^{๒๙} Gilmer, B.Von Haller, **Industrial psychology**, (New York : McGraw – Hill Book Company, ๑๙๗๑), p. ๒๕๓.

^{๓๐} วัฒนะ มิพันธ์, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวนสังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ ๑ ถ.”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒.

พบว่า เมื่อขวัญและกำลังใจในการทำงานรวมทั้งแรงจูงใจของบุคคลต่ำ การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพ เป็นเหตุให้ผลผลิตของงานตกต่ำลงไปได้

เดวิส (Davis)^{๑๑} ได้สรุปความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

๑. สร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีให้มิต้องค์กร
๒. เสริมสร้างวินัยอันทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
๓. ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
๔. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น
๕. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มต่างๆ
๖. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

วิภากร มาพบสุข^{๑๒} ได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของขวัญในการทำงานว่า ในองค์การหนึ่ง ๆ ประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวนมากหากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานสูง หรือมีขวัญดี ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีเจตคติที่ศรัทธาและมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค การบริหารงานของผู้บริหารในภาพรวมว่าอยู่ในเกณฑ์ดีในเกณฑ์ตรงข้าม หากสมาชิกส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ หรือขวัญไม่ดี ก็ย่อมแสดงให้เห็นว่าสมาชิกขาดความศรัทธา และขาดความเชื่อมั่นต่อการบริหารขององค์กรนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรงที่จะกระตุ้น หรือ สร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นกับพนักงานของตนหากผู้บริหารเพิกเฉย หรือ ไม่เสริมสร้างขวัญแก่สมาชิก ก็ย่อมเสียพลังศรัทธาและความเชื่อมั่นจากสมาชิกดังกล่าว และอาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์การในเวลาต่อมา ขวัญจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การทุกคน ซึ่งสรุปสาระสำคัญและประโยชน์ของขวัญที่มีต่อองค์กร

มุสตี สัตยมานะ^{๑๓} ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

๑. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ทำพึงจะมีต่อองค์กร
๒. เสริมสร้างให้เกิดมีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
๓. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
๔. ทำให้เกิดความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ

^{๑๑} Davis, Keith. *Human Relation and Work, the Dynamic of Organization Behavior*, (New York : McGraw-Hill Book Company, ๑๙๖๗), pp. ๓๖๒-๓๖๗.

^{๑๒} วิภากร มาพบสุข, *มนุษย์สัมพันธ์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๔.

^{๑๓} มุสตี สัตยมานะ, *การบริหารธุรกิจ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๑), หน้า ๓๕.

๕. ทำให้ผู้ทำงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

สงวน ช้างฉัตร^{๓๔} ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญว่า ขวัญเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน และงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เอาใจใส่งานและพยายามทุกวิถีทางที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญต่ำ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิตของงานตกต่ำ คุณภาพของงานไม่ได้มาตรฐานจึงต้องส่งเสริมและบำรุงขวัญให้สูงอยู่เสมอ

จากความสำคัญของขวัญและประโยชน์ของขวัญดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกัน หากบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำย่อมก่อให้เกิดผลเสีย และอาจจะส่งผลกระทบต่อในเชิงลบทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่องานที่ปฏิบัติอย่างคาดไม่ถึงก็อาจเป็นไปได้

๒.๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ

ขวัญกำลังใจมีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีการแสดงออกในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น ในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นนามธรรมไม่สามารถสัมผัสได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีในการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์^{๓๕} ได้กล่าวว่าการศึกษเกี่ยวกับขวัญมีแบบวัด ๒ ลักษณะคือ

๑. การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) การวัดขวัญที่เป็นแบบอัตนัย เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในในกลุ่มเรียกว่าสังคมนิยม (Sociometry) ใช้ศึกษาพฤติกรรมในกลุ่มความมุ่งหมายของการใช้สังคมนิยมก็เพื่อศึกษาถึงการยอมรับและไม่ยอมรับ ความชอบและไม่ชอบ ในระหว่างสมาชิกในกลุ่มวิธีการที่ใช้เป็นการถามสมาชิกแต่ละคนให้บอกชื่อเพื่อนในกลุ่มที่ตนชอบ และผู้ที่ไม่ชอบ ในพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และถูกนำไปใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อศึกษาการทำงานในกลุ่มวิธีการของสังคมนิยมให้แต่ละคนในกลุ่มเขียนชื่อบุคคลในกลุ่มที่เขาคิดว่าเป็นพนักงานที่ดี เป็นหัวหน้างานที่ดี เป็นคนที่มีความยุติธรรมต่อทุกฝ่าย แล้วนำชื่อที่เขียนมาโยงกันเป็นผังเชื่อมโยงบุคคลที่เป็นหัวหน้าจริงๆ และเมื่อได้รับเลือกเป็นหัวหน้า แสดงถึงว่าบุคคลนั้นเป็นหัวหน้าในทุกสถานการณ์ ถ้าเขาเป็นหัวหน้าจริงแต่การทำสังคมนิยมสมาชิกในกลุ่มเลือกผู้อื่นให้

^{๓๔}สงวน ช้างฉัตร, การพัฒนาองค์กร, (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ปี่หนึ่งก๊อปปี้เซ็นเตอร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒๐.

^{๓๕}ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ดีจำกัด, ๕๔๑), หน้า ๖๒.

เป็นหัวหน้าบุคคลที่ได้รับเลือกก็เป็นดาวของกลุ่ม บางคนไม่ได้รับเลือกเลยเป็นลักษณะคนที่ถูกทอดทิ้งจากกลุ่ม

๒. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) นอกจากการใช้สังคมนตรีดังกล่าว ก็ได้มีการวัดขวัญโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติ เป็นแบบวัดในเชิงปริมาณ การวัดขวัญมักจะใช้ควบคู่กันไประหว่างสังคมนตรี และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ รวมทั้งการสัมภาษณ์จะช่วยให้วัดขวัญได้ดี ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับขวัญต่ำจะบอกได้จากการนัดหยุดงาน การลาออก การขาดงาน ความเบื่อหน่ายในการทำงาน และผลผลิตต่ำ

เสนาะ ตีแยว^{๓๖} ได้เสนอวิธีการวัดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานมีวิธีที่สำคัญอยู่ ๔ วิธี

๑. การสังเกต (Observation) เป็นวิธีการที่ง่ายและใช้ได้ผลมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารสามารถปฏิบัติได้อย่างกว้างขวาง เพราะผู้บังคับบัญชามีอำนาจปกครองบังคับบัญชาและควบคุมงานอยู่แล้ว การสังเกตอาจจะโดยอาศัยการร่วมสนทนา หรือการสังเกตการจากการปฏิบัติงาน ดูพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ จะทำให้ทราบถึงภาวะของขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติ งานได้อย่างแน่นอน แต่ข้อควรระวังก็คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของคนบางตนอาจไม่แสดงออกมาจากใจจริง แต่เป็นการแสร้งทำ

๒. การสัมภาษณ์ (Interviewing) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารสามารถวัดระดับขวัญและกำลังใจของคนงาน และเป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ตัวเองได้มาก การสัมภาษณ์อาจจะเป็นแบบมาตรฐานโดยมีแบบสอบถามหรือคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ แล้วทั้งแบบฟอร์มที่ใช้การบันทึกสัมภาษณ์ด้วย หรืออาจเป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่ต้องมีแบบฟอร์ม แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความเหมาะสม

๓. การออกแบบสอบถาม (Questionnaires) วิธีนี้อาจเรียกว่าเป็นการสำรวจทัศนคติ (Attitude survey) ของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยแบบสอบถามที่กำหนดขึ้นมาล่วงหน้า เพื่อให้รู้ถึงท่าทีของขวัญและกำลังใจของคนงาน อาจมีทางเลือกทำได้ ๒ ทาง คือ อาจจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาทำการสำรวจ หรืออาจทำเองโดยพนักงานในหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่นิยมทำกันควรมีการสำรวจปีละครั้ง องค์กรประมาณ ๒ ใน ๓ จะจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำการสำรวจเพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะเกิดความเชื่อถือ และไม่เกรงใจที่จะตอบคำถามตามความเป็นจริงเนื่องจากจะรู้สึกปลอดภัยว่าคำตอบของเขาจะถูกเก็บเป็นความลับ แต่ความยุ่งยากก็คือ การสร้างแบบสอบถามจะต้องให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและมีประสงคจะให้ผู้ตอบตอบอย่างไร อย่างไรก็ตามวิธีนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางวิธีหนึ่ง

๔. การเก็บบันทึก (Record keeping) การเก็บบันทึกจะอำนวยความสะดวกเป็นอย่างมาก ถ้ามีการเก็บที่เป็นระเบียบ เพราะการเก็บบันทึกได้แก่ การเก็บรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ

^{๓๖}เสนาะ ตีแยว, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑๗.

คนงานเกี่ยวกับผลผลิต ต้นทุน บันทึกการขาดงาน การมาทำงานสาย การร้องทุกข์ หรืออื่นๆ เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการวัดขวัญและกำลังใจของงานเพราะการบันทึกต่างๆ จะแสดงให้เห็นถึงท่าทีและความคิดเห็นที่มีต่องานและองค์กร

นิติ ห่วงไทย^{๓๗} ได้กล่าวว่า เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสียขวัญหรือขวัญเสื่อมในองค์กรขึ้น มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่สิ่งดังต่อไปนี้

๑. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์กรลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไป หน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้ทำการตรวจสอบดูว่าการลดลงของผลผลิตนี้เนื่องมาจากขวัญของพนักงานตกต่ำใช่หรือไม่ การขาดงานหรือความเฉื่อยชาแสดงถึงขวัญไม่ดีและขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน

๒. การขาดงานหรือลางานต่าง ๆ ของคนในองค์กรย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่างๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะว่า การลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพอันแท้จริงของขวัญของพนักงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาที่เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือนจึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๓. การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้หรือจัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานก็จัดไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกและโยกย้ายมาก ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่า มีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่บกพร่อง สิ่งที่น่าจะนำมาวิเคราะห์หว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อมและจะหาทางแก้ไขบำรุงขวัญได้อย่างไร

๔. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ การกล่าวโทษ การทำงานของคนในองค์กรก็ดี หากเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยากหากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้

^{๓๗}นิติ ห่วงไทย, ด.ต. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์”, **ปริญญาณิพนธ์, รปม.**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๐).

๕. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสมเช่น ๔ เดือนครั้ง ๖ เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่สอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

๖. การสัมภาษณ์ วิธีจะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความหมายได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองและเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ ความสามารถในการถามและการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าทีเดียว

ไพรัช รัตนนาม^{๓๘} ได้ศึกษาถึงขวัญในการปฏิบัติงานของคนกวาดถนนและกำหนดตัวชี้บอกในการวัดขวัญไว้ดังนี้คือ

๑. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน
๒. ความรู้สึกรับผิดชอบ
๓. ความรู้สึกประสบผลสำเร็จ
๔. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน
๕. ความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อม

และได้แบ่งลักษณะของบุคคลที่ขวัญดีและไม่ดี โดยบุคคลที่มีขวัญดีจะมีลักษณะ

ดังต่อไปนี้

๑. บรรยากาศในหน่วยงานแจ่มใสร่าเริง
๒. งานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่นถูกต้องและเชื่อถือได้
๓. สมาชิกในหน่วยงานมีความสนใจหรือสนุกเพลิดเพลินกับงานของตน
๔. สมาชิกในหน่วยงานจะให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ
๕. สมาชิกในหน่วยงานจะทำการวิพากษ์วิจารณ์หรือให้ความคิดเห็นต่าง ๆ ด้วย

ความบริสุทธิ์ใจ

๖. สมาชิกในหน่วยงานพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษในยามฉุกเฉิน

รับผิดชอบ

๗. สมาชิกในหน่วยงานจะยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส

ความยิ้มแย้มแจ่มใส

๘. สมาชิกในหน่วยงานจะยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขที่อยู่ตามเดิมแม้จะมีเหตุ

ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม

^{๓๘}ไพรัช รัตนนาม, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

ส่วนลักษณะของบุคคลที่มีขวัญไม่เต็มมีลักษณะดังนี้ คือ

๑. มีการลาออกจากงานหรือโยกย้ายไปอยู่ที่อื่นมากขึ้น
๒. มีความเฉยชาหรือหงอยเหงาในการปฏิบัติงานมากขึ้น
๓. มีการขาด การลา มากผิดปกติ
๔. มีความผิดพลาดและความไม่ถูกต้อง ความเชื่อถือไม่ได้มากผิดปกติ
๕. มีการทะเลาะเบาะแว้งในหมู่สมาชิกของหน่วยงาน
๖. ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา
๗. มีความไม่เชื่อฟัง ไม่อ่อนน้อม ไม่สุภาพ
๘. มีความแสดงซึ่งความไม่พอใจ
๙. ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สนใจหรือเอาใจใส่ต่อผู้อื่น
๑๐. ผู้ใต้บังคับบัญชาเดินเตร่ไปเตร่มาหรือทำงานไม่เสร็จสักที
๑๑. มีคำร้องทุกข์หรือเรียกร้องมาจากประชาชนมากผิดปกติ
๑๒. มีการแสดงอารมณ์ต่าง ๆ นานา

วิธีการวัดที่สำคัญ^{๓๔} หลักในการวัดหรือแนวในการวัดมี ๓ แนวใหญ่ ๆ คือ เชิงสถิติ วิเคราะห์ (Analytical Approach) เชิงพฤติกรรม (Ethnographic or Actor Approach) และเชิงระบบ (System Approach) วิธีการวัดมีวิธีการวัดที่สำคัญอยู่ ๓ วิธีคือ

๑. การวัด (Measurement) เป็นการวัดเพื่อเทียบกับเกณฑ์วัดที่เป็นตัวเทียบวัด (Bench Mark) หรือที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน (Standard) เช่น กำหนดส่วนสูงมาตรฐานไว้ที่ ๑๖๐ เซนติเมตร จึงจะผ่านเกณฑ์คัดเลือก
๒. การวัดความคืบหน้าหรือตีค่า (Appraisal) เป็นการวัดหรือตีค่าเพื่อเทียบกับเป้าหมายของงานทั้งหมด หรือคุณค่าความสามารถของบุคคลหรือผลงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ๆ มีประโยชน์เพื่อปรับปรุงระบบงานหรือคุณค่าของผลงานหรือบุคคล เช่น โครงการรณรงค์ส่งเสริมการขาย ๖ เดือน ขณะนี้ผ่านมา ๑ เดือนแล้วมีผลงานเป็นจำนวนเท่าใด
๓. การวัดประเมินผล (Evaluation) เป็นการวัดหรือตีค่าเมื่อดำเนินการไปจนครบ กำหนดโครงการหรือช่วงเวลาที่กำหนด เช่น กำหนดเป้าหมายว่าสิ้นปีจะได้กำไร ๑๐๐ ล้านบาท เมื่อสิ้นปีมีผลกำไรเป็นเท่าใด และจะจัดอันดับความสามารถบรรลุผลของแต่ละฝ่ายหรือ แต่ละหน่วยงานในองค์กรได้อย่างไรบ้าง

การเก็บข้อมูล มีวิธีการเก็บข้อมูลหลายแบบแตกต่างกันไปตามประเภทของข้อมูลที่จะได้รับ การเก็บข้อมูลที่เป็นสถานการณ์จะใช้วิธีการสังเกต การเก็บข้อมูลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อวัด

^{๓๔} การสร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน , [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.iss.nectec.or.th/hrmag/showpage.php?vol=๑๔&sub=๕...> - [๒๐ ส.ค. ๒๕๕๔].

ความรู้สึกในเชิงลึกและมีเวลาในการเก็บมากก็จะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การเก็บข้อมูลที่มีกรอบเนื้อหาจำเพาะเจาะจงและมีแหล่งข้อมูลมากหรือมีผู้ที่จะให้ข้อมูลจำนวนมากจะใช้วิธีสังเกตแบบสอบถาม หรือ ทอดแบบสอบถาม การเก็บข้อมูลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลหรือกลุ่ม ใช้วิธีที่เรียกว่าสังคมมิติ โดยการวิเคราะห์ปริมาณของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่ม เช่น นาย ก. เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงาน มีนาย ข. นาย ค. และนาย ง. เป็นรองผู้บังคับบัญชา นาย ก. ติดต่อกับนาย ข. นาย ค. นาย ง. เท่านั้น ไม่ติดต่อกับผู้บังคับบัญชาอื่น ที่ต่ำกว่านั้นแต่นาย ข. ติดต่อกับทุกคนทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ นาย ข. จะมี ข้อมูลและความเป็นพรรคพวกหรือความเป็นกลุ่มมากกว่า นาย ก. การเก็บข้อมูลแบบนี้มีส่วนช่วยให้การวิเคราะห์รูปแบบสัมพันธภาพของบุคคลหรือกลุ่มในองค์การได้เป็นอย่างดี สร้างความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) การสนองความต้องการของบุคคลโดยไปปรับองค์ประกอบหรือระบบเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำจะต้องดำเนินการให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำแทนการไปปรับเป้าหมายขององค์การโดยวิธีการที่นิยมใช้คือ ต้องออกแบบสิ่งแวดล้อมในองค์การให้บุคคลมีความพึงพอใจที่จะทำงานซึ่งประกอบไปด้วย

๑. อัตราเงินเดือน
๒. การปกครองบังคับบัญชา
๓. นโยบายการบริหารงาน
๔. สภาพการปฏิบัติงาน
๕. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
๖. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
๗. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
๘. ความมั่นคงในงาน
๙. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
๑๐. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

๑๑. สถานะของอาชีพหรือการได้รับการยกย่องในการประกอบหน้าที่ การงานนั้น ๆ ทั้งในรูปแบบของวัตถุและจิตใจ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ต้องออกแบบหรือส่งเสริมให้คนทำงานรู้สึกดีต่องานที่ทำ

จากการทบทวนแนวคิดในการวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญมีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่สามารถสังเกตและวัดได้ในการวัดขวัญในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีผู้กำหนดตัวชี้วัดที่ใช่วัดแตกต่างกันออกไป กล่าวคือ ได้กำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลโดยพิจารณาจาก ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การขาดงาน หรือมีความเฉื่อยชาในการทำงาน การลาออกหรือโยกย้ายงาน ความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าจ้าง การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ความพึงพอใจในงานที่ทำ

๒.๒.๔ แนวคิดมาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นด้วยตา สัมผัสไม่ได้ แต่เป็นความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล การที่จะวัดด้วยเครื่องมือธรรมดาจึงไม่สามารถทำได้ อาจทำได้เพียงเพื่อรู้ว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีทัศนคติตรงข้ามกันหรือเห็นด้วย ชอบหรือไม่เท่านั้น การตรวจสอบและวัดขวัญของบุคคลไม่อาจวัดปริมาณเป็นหน่วยด้วยเครื่องชั่งตวงใด ๆ ทั้งสิ้น เพราะขวัญเป็นนามธรรมไม่มีขนาดและรูปร่าง

เด่นพงษ์ พลละคร^{๙๐} เสนอวิธีวัดขวัญ หรือตรวจสอบขวัญของผู้ปฏิบัติงานว่าดีหรือไม่ดี อาจทำได้ ๔ วิธี คือ

๑. การสังเกต (Observing) เป็นวิธีการสะดวกและง่ายที่สุดซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานคอยสังเกตดูทัศนคติหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นไปในทางดีหรือไม่ดี

๒. การสัมภาษณ์ (Interviewing) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาได้พบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัวอย่างใกล้ชิด จะได้ทราบถึงเรื่องราวที่ผู้ใต้บังคับบัญชาระบายออกมา หรือสัมภาษณ์ความคิดเห็น เป็นต้น

๓. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นที่นิยมกันมากวิธีหนึ่งโดยส่งข้อสอบถามไปยังแต่ละคนในหน่วยงาน เมื่อได้คำตอบแล้วนำมาวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง

๔. การเก็บรายงาน (Record Keeping) ได้แก่ การพยายามเก็บรวบรวมสถิติรายงานเกี่ยวกับผลงาน คุณภาพของงาน อาจเป็นรายบุคคล รายแผนก แยกเป็นรายเดือน รายปี เป็นต้น

จำเนียร ช่วงโชติ^{๙๑} เสนอแนะเกี่ยวกับการสำรวจขวัญไว้ดังนี้

๑. สำรวจโดยวิธีคำถาม โดยเฉพาะคำถามชนิดเลือกตอบ เป็นวิธีนิยมมากที่สุด

๒. สำรวจแบบตอบคำถามด้วยตนเองแบบนี้เป็นเพียงเสนอคำถามโดยปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานตอบคำถามของตนเอง

๓. สำรวจโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีนี้โดยลักษณะเป็นแบบตอบด้วยถ้อยคำถามของตนเอง วิธีนี้ใช้เวลาและค่าใช้จ่ายมาก

๔. สำรวจโดยวิธีประกวดเรียงความ โดยผู้ปฏิบัติงานส่งเรียงความเข้าประกวด เช่น เรื่องการทำงานของข้าพเจ้า ทำไมข้าพเจ้าจึงชอบ เป็นต้นการสำรวจ แบบนี้วัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อหน่วยงาน และวิเคราะห์เนื้อเรื่องในเรียงความ เพื่อจะรู้ทัศนคติต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติ

^{๙๐}เด่นพงษ์ พลละคร, "การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา", วารสารเพิ่มผลผลิต, ปีที่ ๒๘ (ธันวาคม ๒๕๓๑-มกราคม ๒๕๓๒): หน้า ๒๐-๒๕.

^{๙๑}จำเนียร ช่วงโชติ และคนอื่นๆ, จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖.

สมพงษ์ เกษมสิน^{๔๒} เสนอเครื่องมือและการตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์กร อาจทำได้ดังต่อไปนี้

๑. ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงโดยรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้
๒. การขาดงานหรือความเฉื่อยชา ขวัญดีแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานหรือลางานบ่อย ๆ ของคนในองค์การย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิต และประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลางานด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับการสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร
๓. การลาออกจางานหรือการขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์การจะได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้ หรือได้จัดระบบเงินเดือนค่าจ้างไว้อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสถานการณ์แวดล้อมการทำงานไว้ดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนงานลาออกหรือโยกย้ายมาก ๆ ก็พอจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติไปเสียแล้ว
๔. คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ของคนงานก็ดี หรือบัตรสนเท่ห์กล่าวโทษการทำงานของคนงานในองค์กรก็ดี หากมีบ่อย ๆ เสมอ ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความบกพร่องในงานนี้แล้ว
๕. การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น ๔ เดือนต่อครั้ง หรือ ๖ เดือนต่อครั้ง เป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบ สถานภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการ ที่สอบถามวิธีนี้อาจจะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างแต่ก็คุ้มค่า
๖. การสัมภาษณ์ วิธีที่จะทราบถึงสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่ง คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรงจะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจจะได้คำตอบที่แปลความได้ชัดกว่าแบบสอบถาม

อุทัย หิรัญโต^{๔๓} เสนอว่าการที่จะทราบว่าคุณไหนในหน่วยงานขวัญดีหรือไม่ดี จะต้องอาศัยมาตรการตรวจสอบดังต่อไปนี้

๑. ความขยันหมั่นเพียรในการทำงานคนมีขวัญดีจะมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความกระตือรือร้นและตั้งใจในการทำงาน ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ไม่ลาบ่อย คนที่มีขวัญไม่ดีก็คือ มีความหมดหวัง ท้อแท้ในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นขาดงานหรือลาบ่อย ๆ

^{๔๒} สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๔๓.

^{๔๓} อุทัย หิรัญโต, *เทคนิคการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๒๔๐.

๒. ความสม่ำเสมอของผลงาน ผลงานดีและสม่ำเสมอหรือดีขึ้น แสดงว่ามีขวัญดี แต่ถ้าระดับผลงานต่ำลง หรือเคยมีผลงานดี แต่ต่อมาผลงานต่ำลง ก็แสดงว่าขวัญไม่ดี

๓. คำร้องทุกข์หรือบ่นสรรเสริญ ถ้ามีคำร้องทุกข์หรือบ่นสรรเสริญที่กล่าวโทษบ่อย ๆ แสดงว่าขวัญภายในองค์กรนั้นไม่ดี

๔. อัตราการเข้าออกจากงาน มีการย้ายโอนหรือเข้าออกจากงานบ่อย แสดงว่าในหน่วยงานมีขวัญไม่ดี

ศิริกราน ต้นสงวน ^{๔๔} ได้วางมาตรการสำหรับใช้ในการวัดขวัญ โดยศึกษาจากลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. เงินเดือน
๒. ความมั่นคงปลอดภัย
๓. สภาพในการทำงาน
๔. ความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง
๕. โอกาสความก้าวหน้า
๖. ลักษณะและรูปแบบของการปกครองและการบังคับบัญชา
๗. ความเข้าใจกันระหว่างผู้ร่วมงาน
๘. ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ
๙. สถานะทางสังคม
๑๐. การมีโอกาสมประกอบกิจกรรมที่มีคุณค่า

การที่จะวัดระดับของขวัญของบุคคลในปกครองว่าลดต่ำหรือเสื่อมลงโดยสังเกตจากพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้คือ

๑. มีการลาบ่อย ๆ และการป่วยก็ไม่มีใบรับรองแพทย์
๒. อัตราการเข้าออกจากงานค่อนข้างสูง
๓. พิจารณาจากร่างกายภายนอกสื่อบนทางเสื่อมโทรม เช่น ปล่อยผมยาวรุงรัง เครื่องแต่งกายไม่เรียบร้อย ร่างกายไม่สะอาด
๔. มีการทะเลาะวิวาทและโต้เถียงกันบ่อยครั้งยิ่งขึ้น
๕. ขาดการบำรุงรักษาและไม่ถนอมเครื่องมือเครื่องใช้อย่างปกติ
๖. ไม่นำพาต่อการทำรายงานเสนอตามระเบียบข้อบังคับ
๗. มีการจับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์กันหนาแน่นขึ้น
๘. มีการแพร่ข่าวลือต่าง ๆ นานาอย่างกว้างขวาง

^{๔๔} ศิริกราน ต้นสงวน, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙).

บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เช่น ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น การร่วมมือร่วมใจทำงาน โดยในครั้งนี้อัศวินจะทำการศึกษาด้านจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านข้างต้นนำมาประยุกต์ศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ๕ ประเด็น ได้แก่

๑. ด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในหน้าที่การงาน
๒. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
๓. ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน
๔. ด้านค่าตอบแทน เงินรางวัล และสวัสดิการต่าง ๆ
๕. ด้านความเจริญก้าวหน้า

จากการทบทวนแนวคิดมาตรการตรวจสอบและวัดขวัญในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งทำให้เกิดสภาพจิตใจที่เป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร ให้เกิดความกระตือรือร้น ความหวัง ความมั่นใจ เพื่อผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ขวัญและกำลังใจมักเป็นสิ่งคู่กัน แต่การสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องหาความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ คือ วิธีการบริหารระบบการบริหารราชการ สภาพแวดล้อมในของสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชา การควบคุม และการปฏิบัติงาน รวมทั้งเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ **ทิพาวดี เมฆสุวรรณ**^{๔๔} ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

^{๔๔}ทิพาวดี เมฆสุวรรณ, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, [ออนไลน์], ๔ ย่อหน้า, แหล่งที่มา : http://www.m-culture.go.th/culture๐๑-uploads/libs/html/๙๐๘/cm_files/sl [๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔].
^{๔๕}

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการ เป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

มิลเลท (Millet)^{๔๖} ได้ให้ความหมายของ คำว่าประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติ (human satisfaction and benefit produced)

อุทัย หิรัญโต^{๔๗} กล่าวว่า ประสิทธิภาพในทางราชการหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย (Human satisfaction and benefit produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วย โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย

ธงชัย สันติวงษ์^{๔๘} นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคล ที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

อภิรักษ์ จันตะนี^{๔๙} ได้อธิบายถึง ”ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ” (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้หรือได้ผลสำเร็จของงานโดยใช้เวลาและทรัพยากรตามที่กำหนดไว้ หรือการใช้ทรัพยากรเท่าเดิม เช่น ความสามารถ ความถูกต้องและความรวดเร็วทันเวลาที่หนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม

จากความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติในเชิงสังคมศาสตร์ หมายถึง ปัจจัยนำเข้า ซึ่งพิจารณาถึง ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่องในการปฏิบัติงาน พิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้ คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้ง ความรวดเร็วทันเวลาที่หนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งการสำเร็จเสร็จสิ้นตรงเวลาและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของกิจกรรม และผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย

^{๔๖} Millet, J. D. *Management in the Public Service*, (New York : McGraw Hill Book Company, ๑๙๕๔), pp. ๑๘๐-๑๘๑.

^{๔๗} อุทัย หิรัญโต, *เทคนิคการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์ ๒๕๒๕), หน้า ๑๒๓.

^{๔๘} ธงชัย สันติวงษ์, *การวางแผน*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๙๘.

^{๔๙} อภิรักษ์ จันตะนี, *เศรษฐศาสตร์ทั่วไป*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐.

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้สามารถพิจารณา

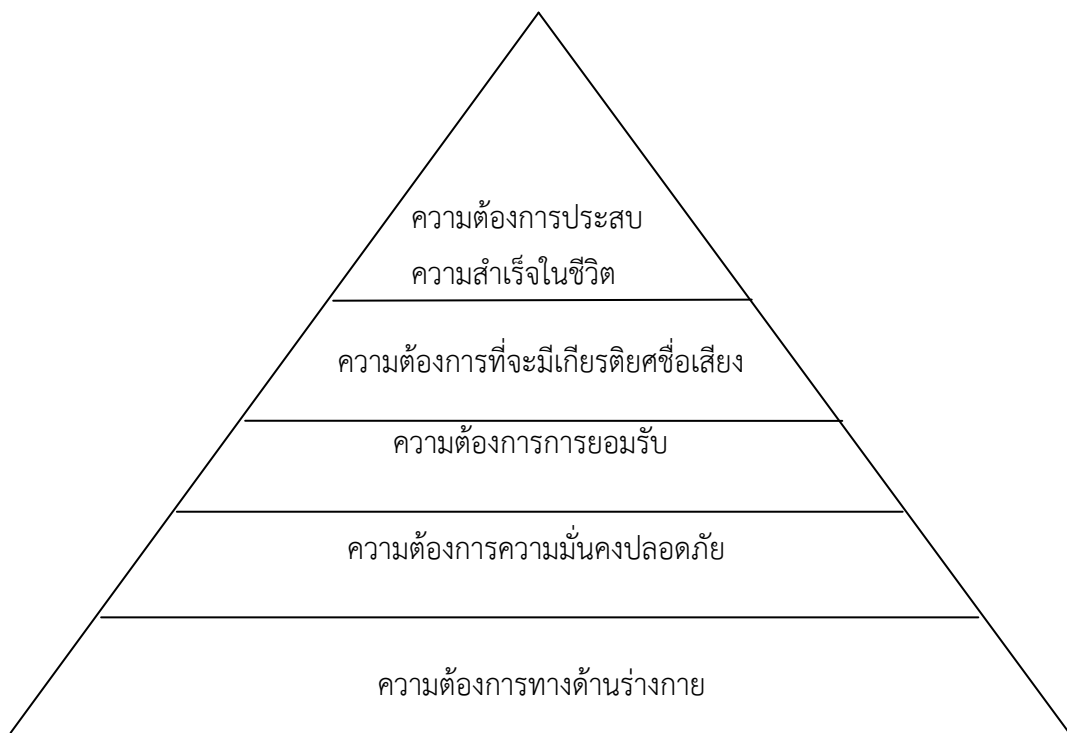
ได้ ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow)^{๕๐} ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ไว้ดังนี้

๑. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
๒. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้น

ต่อไปอีก

ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูงตามลำดับความต้องการของมนุษย์ สามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงระดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

^{๕๐} Maslow. A ., A theory of human motivation Psychological Review ๕๐, (N.Y. McGraw – Hill, ๑๙๕๓), p. ๓๗๐.

๑) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ก็จะไม่มีความต้องการขั้นถัดไป

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้นเป็นสิ่งที่รู้จักคุ้นเคยและกลัวในสิ่งแปลกไปจากเดิม

๓) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and belonging needs) คนทุกคนอยากได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากรับคอบหาสมาคมกับบุคคลอื่นรวมทั้งได้รับความเป็นมิตรและความเห็นอกเห็นใจจากกลุ่มเพื่อน เป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้น

๔) ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตนเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะดีเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรือ อยากรับยกย่องสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา ต้องการอำนาจ สถานะชื่อเสียงและตำแหน่ง

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ตามความนึกคิดของตน (Needs for self actualization) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่พิจารณาสมรรถภาพที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ จากความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บังคับบัญชาหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งการให้ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจงรักภักดีต่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมไม่เหมือนกันความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะของผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจทัศนคติ ค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไปผู้ใต้บังคับบัญชาจะเริ่มจากความต้องการระดับต่ำไปยังความต้องการระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กันนั่นคือ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแต่ยังไม่เต็ม ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ความต้องการขั้นต่อไปอาจเริ่มขึ้นได้

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ได้สรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ ๒ ประการ ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้กับบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่สามารถสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความพอใจ และปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับปรึกษาหารือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อใดทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จในงานด้วย

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การทำงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

๔. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๕. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หรืออาจเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

๒. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง นอกจากการที่บุคคลได้รับแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๔. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๕. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๖. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

๗. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับงานในแห่งใหม่

๘. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

๙. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร^{๕๑}

แมคเคลแลนด์ (McClelland)^{๕๒} ได้กล่าวไว้ว่าคนเรามีความต้องการอยู่ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ความต้องการความสำเร็จ (Need of achievement: nacho) เป็นความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องการที่จะแก้ปัญหาต่างๆ หรือการได้บังคับบัญชางานหลาย ๆ อย่าง

๒. ความต้องการความผูกพัน (Need of affiliation: Neff) เป็นความต้องการที่จะสร้างมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับบุคคลอื่น

๓. ความต้องการมีอำนาจบารมี (Need for power: power) เป็นความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น สามารถให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และการมีหน้าที่รับผิดชอบในบุคคลอื่น

การสร้างแรงจูงใจตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับเวลาสถานการณ์ และภูมิหลังในประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะถูกกระตุ้นด้วยความต้องการประเภทต่าง ๆ และความต้องการแต่ละประเภทจะมีผลต่อความพึงพอใจ ความพยายามและความกระตือรือร้นที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมา เรียกว่าทฤษฎี E.R.G. (E.R.G. – Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Alderfer จัดแบ่งได้ ๓ กลุ่ม คือ

๑. ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพบำบัด ความหิว กระจาย อารมณ์ และทางวัตถุ (ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมทางภาพในการทำงาน)

^{๕๑}Herzberg, F.B. Mausner and B.B. Snyollrman the Motivation to Work, (New York: John Wiley and Sons, 1959), p 184.

^{๕๒}D.C., McClelland, "Test for Competence, rather than intelligence", American Psychologists, Vol. 17 No.7: 57 – 83.

๒. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธ์ภาพบางประการกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคม ต้องการความรัก ฯลฯ

๓. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงาม จะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอกตั้งใจขยันทำงาน และอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

๑) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม เกียรติและศักดิ์

๒) นโยบายและการบริการ (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

๓) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

๔) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายทำงานในที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

๕) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

๖) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Govern) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ ความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือ ความมั่นคงขององค์กร^{๕๓}

แมคเกรเกอร์ (McGregor)^{๕๔} ได้ชี้ให้เห็นถึงทัศนคติที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ๒ ทัศนคติแรกเขาเรียกว่า ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ถูกใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่เขาพิจารณาว่าเป็น “การกำกับและการควบคุมแบบสมัยเดิม” ข้อสมมติฐานของทฤษฎี X คือ

๑. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบงาน และเขาจะหลีกเลี่ยงงานถ้าหากว่าสามารถทำได้

๒. เนื่องจากคุณลักษณะของการไม่ชอบงานของมนุษย์ บุคคลส่วนใหญ่ ต้องถูกบังคับควบคุม กำกับ และข่มขู่ด้วยการลงโทษ เพื่อให้พวกเขาใช้ความพยายามอย่างเพียงพอเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร

^{๕๓} สมศักดิ์ จันทน์ และคณะ, อังโน ธวัชชัย พภิรมย์, “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในจังหวัดสกลนคร”, สารนิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑).

^{๕๔} McGregor, Douglas, *The human side of enterprise*, (New York : Mc Graw-Hill ๑๙๖๐), pp. ๓๘ - ๔๑.

๓. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจต่อการถูกสั่งการ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ความ
 ทะเยอทะยานค่อนข้างน้อย และต้องการความมั่นคงมาก

ทักษะที่มีต่อลักษณะของมนุษย์อีกอย่างหนึ่งของแมคเกรเกอร์ คือ ทฤษฎี Y ทฤษฎี Y
 ประกอบขึ้นด้วยข้อสมมติฐานที่เขาเชื่อว่า สามารถนำไปสู่การจูงใจมากขึ้นข้อสมมติฐานของทฤษฎีคือ

๑. การใช้ความพยายามทางร่างกายและสมองในการทำงาน จะเหมือนกับการเล่น
 หรือการพักผ่อน
๒. การควบคุมจากภายนอกและการข่มขู่ด้วยการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ทำให้
 มนุษย์ใช้ความพยายามเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การอย่างเดียวนั้น
๓. ความผูกพันกับเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลที่ได้จากการบรรลุถึงเป้าหมายของพวกเขา
๔. มนุษย์โดยทั่วไปจะเรียนรู้ ภายใต้สภาวะที่เหมาะสม พวกเขาไม่เพียงแต่ยอมรับ
 ความรับผิดชอบ แต่พวกเขาจะแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
๕. มนุษย์โดยทั่วไปมีความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์การ

รากฐานที่สำคัญของทฤษฎี Y คือ การผสมผสาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงาน
 สามารถบรรลุถึงเป้าหมายของพวกเขาเองอย่างดีที่สุด ด้วยการผูกมัดตัวของเขาเองกับเป้าหมายของ
 พวกเขาอย่างดีที่สุด ด้วยการผูกมัดของเขาเองกับเป้าหมายขององค์การ ในการกระทำดังกล่าวนี้
 พนักงานถูกคาดหวังให้มีแรงจูงใจจากภายในค่อนข้างมาก ทฤษฎี X และทฤษฎี Y อาจจะมีมองว่าเป็น
 ปลายสุดของแนวต่อเนื่องของข้อสมมติฐาน การใช้ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y ในรูปแบบเต็มที่หาได้ยาก

ไพรัช รัตนนาม^{๕๔} กล่าวว่าแนวความคิดที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของทฤษฎีแรงจูงใจที่อยู่
 บนฐานของพลังที่อยู่ในบุคคลคือ แรงจูงใจทางความสำเร็จในการวิจัยแรงจูงใจทางความสำเร็จของ
 แมคเคลแลน เขาพบว่า นักธุรกิจ นักวิทยาศาสตร์ และนักวิชาชีพต่าง ๆ จะมีแรงจูงใจทาง
 ความสำเร็จสูงกว่าธรรมดา นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจทางความสำเร็จไม่ได้ตราค่ากำไรแต่เพียงอย่างเดียว
 เท่านั้น เขาต้องการเพราะเขาต้องการความสำเร็จอย่างรุนแรง กำไรเป็นแต่เพียงเครื่องวัดว่าการ
 ปฏิบัติงานดีแค่ไหน กำไรไม่ได้เป็นเป้าหมายโดยตัวเอง แมคเคลแลน เสนอแนะว่าบุคคลที่มีความ
 ต้องการความสำเร็จสูงจะมีคุณลักษณะบางอย่าง ได้แก่

๑. เขาพอใจงานที่เขาสามารถมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลในผลลัพธ์
๒. เขากำหนดเป้าหมายระดับปานกลาง
๓. เขาต้องการสิ่งย้อนกลับทางความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ในกรณีที่เขาขาดความรับผิดชอบส่วนบุคคล ผู้ต้องการความสำเร็จจะได้รับการตอบสนอง
 ความพอใจส่วนบุคคลในการบรรลุถึงเป้าหมายน้อยมากด้วยการทำงานที่มีความยุ่งยากปานกลาง

^{๕๔}ไพรัช รัตนนาม, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจ
 สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖), หน้า
 ๓๘-๔๑.

เท่านั้น เขาจะรู้สึกทางความสำเร็จส่วนบุคคลอย่างดีที่สุด ถ้าหากว่าเขาแก้ปัญหาง่าย ๆ ประสบความสำเร็จ เขาจะได้รับตอบสนองความพอใจน้อยมาก ในทางตรงข้าม ถ้าหากเขาทำงานที่ยุ่งยากมาก เขาอาจจะล้มเหลวและไม่ได้รับการตอบสนองความพอใจเลย ถ้าปราศจากสิ่งย้อนกลับเขาจะไม่รู้ว่าการตัดสินใจของเขาผิดหรือถูก ดังนั้น เขาจะพอใจและทำงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์ที่เขาได้รับสิ่งย้อนกลับ ในองค์การธุรกิจย้อนกลับอาจจะเป็นต้นทุนและกำไร ตามที่เคยกล่าวถึงนักธุรกิจที่ต้องการความสำเร็จไม่ได้สนใจกำไรเพราะอยากได้ แต่กำไรจะเป็นเครื่องวัดความสำเร็จเท่านั้นและพวกเขาเพียงแต่ต้องการงานที่มีเงินเดือนเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การทำความเข้าใจทั้งการจูงใจจากภายในและภายนอกขององค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็น

การจูงใจจากภายในเกิดขึ้นจากพลังต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในบุคคลตามความต้องการของเขา ทฤษฎีการจูงใจภายนอกไม่ได้ลบล้างทฤษฎีการจูงใจภายใน แต่ทฤษฎีการจูงใจภายนอกถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของทฤษฎีการจูงใจจากภายใน ทฤษฎีการจูงใจภายนอกรวมเอาพลังต่าง ๆ ที่มีอยู่ภายในบุคคลและปัจจัยต่าง ๆ ที่ควบคุมโดยผู้บริหาร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือน และนโยบายของบริษัท การยกย่อง ความก้าวหน้า และความรับผิดชอบเข้าไว้ด้วยกัน

เนื่องจากพนักงานอาจจะมีปฏิกริยาในทางบวกหรือทางลบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้บริหารของพวกเขากระทำ ดังนั้น ผู้บริหารควรจะใช้การจูงใจจากภายนอก ที่ทำให้เกิดการตอบสนองในทางบวกของพนักงาน การตอบสนองในทางบวกเหล่านี้จะชี้ให้เห็นว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของเขา กำลังทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ผู้บริหารสามารถใช้การจูงใจจากภายนอกที่เป็นบวกหรือลบก็ได้ การจูงใจทางบวกจะให้รางวัลกับการปฏิบัติงานที่ดี การจูงใจทางลบจะลงโทษการปฏิบัติงานที่ไม่ดี การจูงใจทั้งสองสามารถใช้ได้โดยผู้บริหารส่วนใหญ่ในทุกวัน

ความมุ่งหมายและความจำเป็นของการจูงใจภายนอกบุคคลพบว่า องค์การยอมให้พวกเขาบรรลุถึงเป้าหมายที่พวกเขาไม่สามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้โดยลำพัง สิ่งเหล่านี้อาจแสดงให้เห็นเป็นนัยถึงการจูงใจด้วยตัวเองหรือการจูงใจจากภายในของแต่ละบุคคลค่อนข้างมาก แต่บุคคลหลายคนไม่ได้ยอมรับว่าด้วยการกระทำที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ พวกเขายังบรรลุถึงเป้าหมายของพวกเขาเองด้วย บุคคลดังกล่าวเหล่านี้ไม่ค่อยมีแรงจูงใจด้วยตัวเองในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูมว่า วรูม พัฒนาทฤษฎีการจูงใจแบบกระบวนการมีปัจจัยหลักของทฤษฎี คือ ความคาดหวัง ความพอใจ ผลลัพธ์และความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ความมากน้อยของความเชื่อจะอยู่ภายในช่วง ๐ (ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำและผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ) และ (มีความแน่นอนใจว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง จะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ)

ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวกหรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหมายได้ว่า ผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และการยกย่องโดยผู้บังคับบัญชาจะให้ความพอใจ

ทางบวก ผลลัพธ์ เช่น ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือการตำหนิจากผู้บังคับบัญชา จะให้ความพอใจในทางลบในทางทฤษฎีแล้ว ผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจะต้องให้ความพอใจ เพราะว่า ผลลัพธ์ดังกล่าวนี้จะเกี่ยวพันกับความต้องการของบุคคล ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ระดับหนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สอบผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะหมายถึง ผลลัพธ์ระดับที่สอบจะเป็นผลที่ติดตามมาภายหลังผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น ผลการตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

สื่อกลาง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งจะอยู่ในช่วงระหว่าง +๑.๐ และ -๑.๐ ถ้าหากว่าผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานดี มักจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลตอบแทน แล้วสื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ -๑.๐ ถ้าหากว่าไม่มีความสัมพันธ์ใด ๆ ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและผลลัพธ์ระดับที่สองแล้ว สื่อกลางจะมีค่าเท่ากับ ๐

ลิตธิชัย แยมพยนต์^{๔๖} กล่าวถึงทฤษฎีความเสมอภาคของ เจ สตาซี อัดัมส์ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรเกิดจากการแลกเปลี่ยนประโยชน์ระหว่างองค์กรและคนทำงาน โดยมีอิทธิพลมาจากปัจจัยทางสังคมในระบบการทำงานที่บุคคลรับรู้ และเกิดความรู้สึกเชิงเปรียบเทียบผลตอบแทนที่บุคคลต่าง ๆ ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันหรือไม่แยกเป็น ๒ สิ่ง คือ

๑. สิ่งที่บุคคลถือว่าการให้กับการทำงานในองค์กร
 - ๑.๑. การศึกษาที่บุคคลได้เรียนมาเพื่อใช้ในการทำงานให้กับองค์กร
 - ๑.๒ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม
 - ๑.๓ ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ๑.๔ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ
 - ๑.๕ ความตั้งใจในการทำงาน
 - ๑.๖ ความจงรักภักดีในองค์กร
 - ๑.๗ ผลงาน เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ
๒. สิ่งที่บุคคลถือว่าควรได้รับจากองค์กร
 - ๒.๑ เงินเดือน โบนัส
 - ๒.๒ สวัสดิการต่าง ๆ
 - ๒.๓ ตำแหน่งงานระดับที่สูงขึ้น
 - ๒.๔ อำนาจหน้าที่

^{๔๖}ลิตธิชัย แยมพยนต์, ร.อ. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘), หน้า ๔๕.

การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม นอกจากนี้แล้วคำว่า “ตรวจ” ก็จัดได้ว่ามีความหมายในแต่ ละอักษรย่อตามลำดับดังนี้ คือ

- ต. ใช้แทนคำว่า “ตราครุฑ” “ต่อสู้” และ “ตรงต่อหน้าที่”
- ร. ใช้แทนคำว่า “รอบรู้” “ริเริ่ม” และ “ร่วมมือ”
- ว. ใช้แทนคำว่า “วิชา” “วิจารณ์ญาณ” และ “ว่องไว”
- จ. ใช้แทนคำว่า “จริงจัง” “จริงใจ” และ “จดจำ”

ในภาษาอังกฤษคำว่า “POLICE” ได้รับการจำแนกเป็นอักษรย่ออุดมการณ์ของตำรวจ ตามลำดับดังนี้

- P. ใช้ย่อแทนคำว่า POLITENESS (ความสุภาพ)
- O. ใช้ย่อแทนคำว่า ORER (ความเป็นระเบียบ)
- L. ใช้ย่อแทนคำว่า LAW (กฎหมาย)
- I. ใช้ย่อแทนคำว่า INNOVATION (ความคิดริเริ่ม)
- C. ใช้ย่อแทนคำว่า COOPERATION (ความร่วมมือ)
- E. ใช้ย่อแทนคำว่า EFFICIENCY (ประสิทธิภาพ)

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๔ กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการ ตำรวจ” หมายความว่าบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือน จากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจาส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

วรเดช จันทรศร^{๕๘} ได้กล่าวถึงตำนานการพัฒนาของกิจการตำรวจไทย สรุปสาระสำคัญได้ว่า กิจการตำรวจไทยได้พัฒนาจากการมีหน้าที่เป็นองครักษ์ใกล้ชิดเพื่ออารักขาและ สอนองพระราชประสงค์ของพระมหากษัตริย์ในสมัยโบราณกาล จนมีขอบข่ายของภารกิจที่สลับซับซ้อน ถึงขีดสุด จนกล่าวได้ว่าในปัจจุบันงานตำรวจได้แผ่ขยายเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักที่สำคัญ ของรัฐทุกด้าน นับตั้งแต่ การทหาร การจัดเก็บภาษี การศุลกากร การทะเบียน การรถไฟ การท่าเรือ การทางหลวง การป่าไม้ การสื่อสาร การบิน การศึกษา การพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ และ แม้กระทั่งการแพทย์ และการมหรสพ

ความสลับซับซ้อนของงานตำรวจและการแผ่ขยายเข้าไปเกี่ยวพันกับกิจกรรมหลักของรัฐ ในด้านต่างๆดังกล่าว ได้ส่งผล ให้กรมตำรวจได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆในด้านลบเป็นเวลานาน

^{๕๘}วรเดช จันทรศร, การปฏิรูปงานตำรวจไทย , วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, ปีที่ ๒๓, ๔ (ตุลาคม ๒๕๓๖), หน้า ๔๔๓-๔๗๓.

และดูทวีมากขึ้น จนรัฐบาลในระยะหลังได้ให้ความสนใจจัดตั้งองค์กรขึ้นมาเพื่อทำการศึกษาและหาแนวทางปฏิรูประบบตำรวจอย่างจริงจัง

จุดเริ่มต้นของการปรับปรุงได้มีขึ้นในสมัยของ พลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เป็นนายกรัฐมนตรี โดยคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารงานของนายกรัฐมนตรี ได้ตั้งคณะทำงานขึ้นมาเพื่อศึกษาเรื่องการปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารของกรมตำรวจ โดยมี พลเรือเอกเกตุ ตันติเวชกุล เป็นประธานคณะทำงาน ผลการศึกษาพบว่า “ปัญหาใหญ่ของกรมตำรวจคือ การกำหนดหน้าที่ของกรมตำรวจยังไม่ชัดเจนมีลักษณะกว้างเกินไป หากจะพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจไทยให้เหมาะสมจะได้พิจารณากำหนดหน้าที่การทำงานของกรมตำรวจให้เหมาะสมควรจะพิจารณากำหนดหน้าที่การงานของกรมตำรวจก่อนเป็นเบื้องต้น เพื่อจะได้เป็นแผนแม่บทหรือหลักในการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการจัดส่วนราชการของกรมตำรวจในขั้นต่อไป โดยตั้งเป้าหมายว่าการพิจารณาหน้าที่ของกรมตำรวจนั้นควรจะพิจารณาให้กรมตำรวจมีหน้าที่ชัดเจนในลักษณะที่ไม่กว้างขวางคลุมเคลือแบบครอบจักรวาลเหมือนที่เป็นอยู่ หรือแคบจนละเลยกิจกรรมที่ควรปฏิบัติไป”

ต่อมาคณะกรรมาการปฏิรูประบบบริหารราชการและระเบียบบริหารราชการแผ่นดินซึ่งมี พลตรีประमाण อติเรกสาร รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธาน ได้ตั้งคณะอนุกรรมการย่อยขึ้นมา ๓ ชุด เพื่อศึกษาปรับปรุงการบริหารของกรมตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ระบบงานตำรวจมีปัญหาใหญ่อยู่ ๗ ประการด้วยกันคือ

๑. การกำหนดหน้าที่ของกรมตำรวจยังมีลักษณะไม่ชัดเจน และไม่เหมาะสมทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องถูกใช้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่มีใช่เป็นหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
๒. การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับขนาดและปริมาณงาน
๓. ระบบข้อมูลข่าวสารของกรมตำรวจยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
๔. การให้บริการประชาชนยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากความไม่เหมาะสมในการจัดการองค์การ ความสับสนในระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รวมตลอดจนถึงความประพฤตินทางที่เสื่อมเสียของข้าราชการตำรวจบางส่วน
๕. ปัญหาการขาดความร่วมมือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจากประชาชน
๖. ปัญหาการจัดองค์กรในระดับกองบัญชาการและกองบังคับการที่ขัดต่อเอกภาพในการให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางของการบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ
๗. ปัญหาทางด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตำรวจที่อยู่ในระดับต่ำเกินไป และไม่เป็นที่ไปตามระบบคุณธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทน

จากปัญหาของระบบงานตำรวจดังกล่าว คณะอนุกรรมการทั้ง ๓ ชุด ได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาออกเป็นแนวทางต่างๆ หลายแนวทางด้วยกัน อาทิ เช่น

๑. การเสนอให้มีกฎหมายที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของกรมตำรวจโดยเฉพาะ

๒. การกำหนดสายงานในกระบวนการบริหารงานบุคคลเสียใหม่โดยใช้หลักการแบ่งงานออกเป็นงานหลัก (line) งานอำนวยการ (staff) และงานสนับสนุน (auxiliary)
๓. การแยกประเภทข้าราชการตำรวจออกเป็นประเภทมียศ และไม่มียศ
๔. การจัดระบบข่าวสารเสียใหม่โดยให้มีหน่วยงานรับผิดชอบเฉพาะทางด้านข่าวสารอาชญากรรม ด้านความมั่นคง และด้านการบริหาร
๕. การจัดตั้งวิทยาลัยการตำรวจ และประเด็นที่สำคัญที่สุดคือ
๖. การเสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจเสียใหม่ภายใต้ทางเลือก ๒

รูปแบบคือ

๖.๑ รูปแบบที่กรมตำรวจยังคงเป็นกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยเน้นการจัดรูปงานของสำนักงานผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจขึ้น ๑๓ ฝ่าย เพื่อควบคุมจังหวัดโดยตรง

๖.๒ รูปแบบที่ให้การบริหารงานตำรวจอยู่ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

กรมตำรวจได้พิจารณาข้อเสนอในการปฏิรูปงานตำรวจดังกล่าว เสร็จสิ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม ๒๕๒๖ มีสาระสำคัญของผลการพิจารณาดังนี้

๑. ไม่เห็นด้วยกับการจัดรูปแบบองค์กรตำรวจภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ เพราะมีความไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ทั้งในแง่การเมืองและการบริหาร โดยเฉพาะเหตุผลหลักที่ไม่เห็นด้วยได้แก่ ในแง่ทางการเมือง กล่าวคือ คณะกรรมการระดับชาติอาจได้รับการแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจและเหตุผลทางการเมืองซึ่งจะทำให้ตำรวจในฐานะเป็นด่านแรกของกระบวนการยุติธรรมต้องตกอยู่ภายใต้ผู้มีอิทธิพลที่มุ่งถึงผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

๒. ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจที่จะให้มีสำนักงานผู้ช่วยอธิบดีตำรวจ ๑๓ ฝ่าย เฉพาะเป็นการขยายที่เน้นการให้มีความสัมพันธ์ถึงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนบนมากกว่าโครงสร้างส่วนล่าง

๓. เห็นด้วยที่จะให้มี

- ๓.๑ การกำหนดให้มีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้โดยเฉพาะ
- ๓.๒ การแยกข้าราชการตำรวจออกเป็นประเภทมียศและไม่มียศ
- ๓.๓ การจัดตั้งวิทยาลัยตำรวจ

๔. มีข้อเสนอของกรมตำรวจเอง เพิ่มเติมว่า ควรจะดำเนินการดังต่อไปนี้โดยเร่งด่วนไปพร้อมๆ กัน คือ

- ๔.๑ การพิจารณาโอนงานที่ซ้ำซ้อนไปให้ส่วนราชการอื่น
- ๔.๒ การเพิ่มคุณภาพของงานสอบสวนและงานสืบสวน
- ๔.๓ การปรับปรุงฝ่ายอำนวยการตำรวจ
- ๔.๔ การพัฒนาข้าราชการตำรวจระดับต่ำกว่าสัญญาบัตร

๔.๕ การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานสถานีตำรวจซึ่งถือว่าเป็นการปรับโครงสร้างในระดับล่างที่จะส่งประโยชน์ถึงประชาชนมากกว่าการปรับปรุงโครงสร้างส่วนบนเช่นการจัดตั้งสำนักงานผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจหรือหน่วยงานระดับกองบัญชาการใหม่ขึ้นมากมายโดยไร้จุดหมาย

๔.๖ การจัดตั้งหน่วยวิทยากรประจำจังหวัดต่างๆ ในส่วนภูมิภาค และ

๔.๗ การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย

ต่อมาแผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙กล่าวว่า กรมตำรวจตระหนักดีว่าในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองรวมทั้งอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของกรมตำรวจนั้นการดำรงไว้ซึ่งความสันติสุขของราษฎร ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความยุติธรรมของสังคม ความปราศจากการระแวงภัย การขจัดคนพาล อภิบาลคนดี มุ่งมั่นให้เกิดความเป็นจริงในอุดมคติของกรมตำรวจที่จะสร้างความผาสุกให้กับประเทศชาติโดยส่วนรวม เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์ดังกล่าวกรมตำรวจจะดำเนินนโยบายอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัตตามแผนระดับชาติ (๒๕๓๕) แผนระดับกระทรวง (แผนกระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ ๕) โดยกรมตำรวจจะกำหนดแนวนโยบายของกรมตำรวจในแผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ ๒ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

๑.๑ ลดอาชญากรรมให้ได้ผลอย่างจริงจังและรวดเร็ว ด้วยการเน้นที่มาตรการป้องกันเป็นหลัก และสนับสนุนด้วยมาตรการด้านการปราบปรามซึ่งจะกระทำควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่องและให้มีการขยายผลการปฏิบัติงานออกไปอย่างไม่หยุดยั้ง รวมทั้งการนำวิทยากรตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มากยิ่งขึ้น

๑.๒ ฝึกและระดมสรรพกำลังทรัพยากรที่มีอยู่ ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจทุกฝ่ายมีบทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

๑.๓ ขจัดแหล่งอบายมุขอันเป็นปัจจัยเกื้อกูลในการประกอบอาชญากรรม

๑.๔ แสวงหาความร่วมมือจากประชาชน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติและมาตรการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม ของกรมตำรวจ ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

๑.๕ ในการปฏิบัติงานของตำรวจ จะยึดถือกฎหมาย พยานหลักฐานและ ความเป็นธรรมเป็นหลัก

๒. ด้านความมั่นคงภายใน

๒.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในด้วยการเน้นการสลายพลังฝ่ายตรงข้ามและแนวร่วม

๒.๒ การพัฒนาให้มีจิตสำนึก ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒.๓ พัฒนาขีดความสามารถของตำรวจในพื้นที่เป้าหมายด้านความมั่นคง โดยมีจุดเน้นการพัฒนาเชิงคุณภาพมากกว่าการพัฒนาเชิงปริมาณ

๒.๔ ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีบทบาทและส่วนร่วมในการพัฒนาความมั่นคงในระดับพื้นที่

๓. ด้านการบริการทางสังคม

๓.๑ ให้บริการจราจรและป้องกันอุบัติเหตุให้แก่ประชาชน

๓.๒ มุ่งให้ความช่วยเหลือด้านการสาธารณสุข การรักษาพยาบาลให้แก่ประชาชนทั่วไป ชุมชนแออัดและพื้นที่ห่างไกลคมนาคม โดยเน้นการช่วยเหลือของโรงพยาบาลตำรวจเป็นอันดับแรก

๓.๓ มุ่งการช่วยเหลือและสงเคราะห์แก่ผู้ประสพภัยธรรมชาติหรือสาธารณภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

๓.๔ ให้บริการแก่ประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตลอดจนให้คำแนะนำตักเตือนเกี่ยวกับการป้องกันเหตุอันตรายร้ายแรงที่เกิดขึ้นแก่ประชาชน

๓.๕ มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาภาคบังคับ รวมถึงการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนในพื้นที่ห่างไกลคมนาคมในความรับผิดชอบของตำรวจตระเวนชายแดน

๔. ด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

๔.๑ การพัฒนางานชุมชนสัมพันธ์และงานมวลชนสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ทั้งในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและด้านความมั่นคงภายใน

๔.๒ มุ่งส่งเสริมพัฒนาคุณภาพคุณธรรมให้แก่ประชาชน เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเน้นกลุ่มเด็กและเยาวชนเป็นอันดับแรก

๔.๓ มุ่งส่งเสริมพัฒนาการปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองให้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกเป็นไทยและยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๔ เน้นการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการ และประชาชน

๓.๕ ให้ความรู้แก่ประชาชนในด้านการป้องกันอาชญากรรมและอุบัติเหตุ

๕. ด้านการพัฒนาการบริหาร

๕.๑ เน้นการกระจายกำลังคนมาสู่ระดับล่างซึ่งเป็นระดับที่ให้บริการแก่ประชาชนมากที่สุด

๕.๒ เน้นให้ตำรวจปฏิบัติงานเฉพาะภารกิจหลักของกรมตำรวจอย่างแท้จริง

๕.๓ เน้นประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการบังคับบัญชาและความซ้ำซ้อนของงาน

๕.๔ เน้นการพัฒนาอาชีพตำรวจ ให้เป็นวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยพื้นฐานทางวิชาชีพสาขาต่างๆ

๕.๕ เน้นการพัฒนาการบริหารการศึกษาและการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น ให้มีความรู้ความสามารถและคุณธรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔.๒ อำนาจและหน้าที่ของตำรวจ

ตำรวจ คือเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมอยู่ในคำจำกัดความของคำว่า “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” ตามความในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ก) อำนาจและหน้าที่ของตำรวจ^{๕๙}

อำนาจและหน้าที่ของตำรวจนั้น ได้มีบัญญัติไว้ตามยุคสมัย มีกระจัดกระจายอยู่ในที่ต่าง ๆ เป็นพระราชกำหนดกฎหมายและระเบียบข้อบังคับอื่น ๆ กำหนดอำนาจและหน้าที่ของตำรวจ ไว้ อีก ประกอบกับปัจจุบันนี้ตำรวจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติราชการในหลายฐานะด้วยกัน จึงมีอำนาจและหน้าที่กว้างขวาง แต่กล่าวโดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ภายในราชอาณาจักร

๒) ตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันมิให้ผู้ละเมิดกฎหมายมหาชน และถ้ามีผู้ใดละเมิด ก็มีอำนาจและหน้าที่สืบสวน จับกุม ตรวจค้นและปราบปรามนำตัว ผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีตามสมควรแก่ความผิด

๓) ตำรวจในฐานะข้าราชการพลเรือน นอกจากจะต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดและมอบหมายไว้แล้วยังจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั่วไป ไปดุษเดียวกับข้าราชการพลเรือนทุกประการและต้องรักษาความสามัคคีซึ่งกันและกันระหว่างข้าราชการทหารและพลเรือน

๔) ตำรวจในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน

๕) ตำรวจเมื่ออยู่ในฐานะตำรวจสนาม มีหน้าที่ป้องกันและต่อสู้กับข้าศึก ทั้งในเขตที่ทำการยุทธและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนด เป็นครั้งคราว

นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจในส่วนที่เกี่ยวกับกรณีคดีอาญาไว้ดังต่อไปนี้

๑. ตำรวจที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในกรณีคดีอาญาในเขตพื้นที่ตามที่กำหนดไว้แล้ว ให้ปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ของตนโดยเคร่งครัด

๒. ตำรวจโดยทั่วไป แม้ตามปกติจะไม่มีเขตอำนาจหรือเขตพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบในการระงับ ปราบปรามผู้กระทำความผิดคดีอาญาโดยตรง หรือเป็นการปฏิบัตินอกเขตอำนาจ หรือเขตพื้นที่ซึ่งตนต้องรับผิดชอบโดยตรงก็ตาม หากมีเหตุเกิดขึ้นซึ่งอยู่ในลักษณะที่จะต้องรับระงับ ปราบปรามก็ต้องปฏิบัติตามความจำเป็นแก่กรณี จะละเว้นไม่ได้

อนึ่ง ให้เป็นที่เข้าใจว่า ตำรวจไม่มีอำนาจจับกุมและควบคุมบุคคลที่กระทำผิด ในคดีแพ่ง คงมีอำนาจหน้าที่เฉพาะในการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดในกรณีคดีอาญาเท่านั้น

^{๕๙} กรมตำรวจ, คู่มือตำรวจ เล่ม ๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗๙.

ความผิดในทางอาญานั้น ได้แก่บรรดาความผิดที่กระทำต่อรัฐบาลหรือเป็นเสียหายต่อแผ่นดินหรือเป็นการเสียหายแก่ประชาชน ซึ่งกฎหมายส่วนอาญาได้บัญญัติโทษไว้ อาจหนักบ้างเบาบ้าง แล้วแต่ลักษณะของความผิดที่สำคัญหรือไม่สำคัญ คดีอาญานี้ แม้ยังไม่มีใครร้องทุกข์ เพียงแต่ตำรวจทราบจากเหตุการณ์นั้น ๆ ก็เป็นหน้าที่โดยตรงของตำรวจที่จะทำการสืบสวนหรือสอบสวนตามหน้าที่

ความผิดในทางอาญานั้น กฎหมายได้แยกเป็นความผิดต่อส่วนตัวไว้อีกประเภทหนึ่ง ซึ่งความผิดประเภทนี้เจ้าพนักงานจะมีอำนาจจับกุมหรือสอบสวนได้ก็ต่อเมื่อเจ้าทุกข์หรือผู้เสียหายได้มาร้องทุกข์ ขอให้จับกุมหรือฟ้องร้อง เจ้าพนักงานจึงมีอำนาจจัดการได้ เพราะฉะนั้นในคดีความผิดต่อส่วนตัว ถ้าเจ้าทุกข์หรือผู้เสียหายไม่มาร้องทุกข์ขอให้จัดการดำเนินคดีแล้ว เจ้าพนักงานไม่มีอำนาจที่จะจับกุมหรือสอบสวน

ข) จริยธรรมของตำรวจ

จริยธรรมของตำรวจในคู่มือตำรวจ เล่ม ๑^{๖๐} กล่าวว่า วิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณค่าความประพฤติ การกระทำ ของมนุษย์ จุดมุ่งหมายของชีวิตมนุษย์ สังคมไทยมีพุทธศาสนาเป็นแนวทางดำเนินชีวิต ปรัชญาชีวิตคนไทย วัฒนธรรม ประเพณี จริยธรรม ล้วนสืบเนื่องมาจากปรัชญาของพุทธศาสนา การมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องจริยธรรม ย่อมก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติตนที่เหมาะสม เข้าใจทรรศนะและรูปแบบการปฏิบัติตน เพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นผู้มีจริยธรรมของบุคคลเกิดขึ้นได้จากส่วนประกอบ ๓ ประการ คือ

๑. ส่วนประกอบทางด้านความรู้ คือความเข้าใจในเหตุผลของความถูกต้องดีงาม สามารถตัดสินใจแยกความถูกต้อง ออกจากความไม่ถูกต้อง ได้ด้วยการคิด

๒. ส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ ความรู้สึก ความพอใจ ศรัทธาเลื่อมใส เกิดความนิยมยินดี ยอมรับเพื่อนำมาเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ

๓. ส่วนประกอบทางด้านพฤติกรรมแสดงออก คือ พฤติกรรมการกระทำที่บุคคลตัดสินใจกระทำถูกหรือผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ โดยมีอิทธิพลหรือสถานการณ์รุมเร้า

ตำรวจเป็นข้าราชการที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนที่สุด เป็นปราการด่านแรกของรัฐบาลในการรับใช้ประชาชน ทางด้านประชาชนเมื่อมีเหตุเดือดร้อนย่อมนึกถึงที่พึ่งคือตำรวจ ก่อนผู้อื่น ตำรวจจึงต้องพร้อมและทำตัวให้เป็นตำรวจที่ดีเป็นที่พึ่งของประชาชนสมกับคำกล่าวที่ว่า “เราอยู่ไหนประชาชนอุ่นใจทั่วกัน” ตรงกันข้ามตำรวจที่ไม่ดีย่อมไม่เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน ดังนั้นหากตำรวจประพฤติตนเป็นคนดี มีจริยธรรมแล้ว นอกจากจะเป็นประโยชน์ให้ตนเองพันทุกข์ มีความสุขแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและประชาชนอีกด้วย

จึงกล่าวได้ว่า การที่ตำรวจประพฤติตนเป็นคนดีมีจริยธรรม มีคุณค่าและประโยชน์ดังต่อไปนี้ คือ

^{๖๐}กรมตำรวจ, ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม ๒ ตอน ๑ ประเภทบริหาร , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๕-๑๔๘

๑. เป็นประโยชน์ต่อตัวตำรวจเองและครอบครัว เช่น ถ้าหากตำรวจ เลิก ละ อบายมุขได้ ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่เที่ยวกลางคืน ไม่คบคนชั่วอันจะพาให้ตัวพลอยประพาศชั่วไปด้วยแล้ว รายได้เงินเดือนก็จะพอใช้ไม่เดือดร้อน ครอบครัวก็มีความสุขเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครอบครัว และผู้อื่นอีกด้วย

๒. เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่ทำให้ภาพจน์ หรือภาพลักษณ์ ของตำรวจดีขึ้น เป็นที่พอใจของประชาชน

๓. เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะนอกจากเป็นการทำให้ตนเองไม่มีปัญหา อันอาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ผู้มีจริยธรรม ย่อมเป็นผู้มีความขยันขันแข็ง เสียสละและ สามัคคี อันเกิดมาจากความไม่เห็นแก่ตัวทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔. ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน เพราะเมื่อตำรวจทำตนเป็นคนดีมี จริยธรรม เช่น มีความซื่อสัตย์ ช่วยเหลือประชาชน เป็นต้น ย่อมเป็นคุณค่าของการประพฤติดตนเป็น ตำรวจที่มีจริยธรรมที่รักใคร่ ยกย่อง มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ประชาชนย่อมมีความศรัทธาเลื่อมใส มีความเชื่อมั่นในการทำงานของตำรวจ ประชาชน ก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานของตำรวจ เช่น ให้ ข่าวคนร้าย ยินดีเป็นพยานให้ตำรวจ

ค) แนวทางปฏิบัติเพื่อให้มีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

แนวทางปฏิบัติเพื่อให้มีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ คณะอนุกรรมการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจด้านการประชาสัมพันธ์และการเสริมสร้างภาพพจน์ ได้เสนอ แนวทางในการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ สรุปได้ดังต่อไปนี้

๑. ตำรวจต้องไม่ทุจริตต่อหน้าที่ด้วยประการทั้งปวงเช่นรับเงินจากผู้กระทำผิด หรือ เรียกร้อง หรือรับเงินในการให้บริการแก่ประชาชน ไม่ว่าจะด้วยประการใด ๆ

๒. ตำรวจจะต้องไม่เป็นผู้ที่กระทำผิดกฎหมายเสียเอง หรือให้ความร่วมมือ หรือ สนับสนุนผู้กระทำผิด เช่น การค้ายาเสพติด คุมบ่อน คุมช่อง มั่วสุมเล่นการพนัน เป็นต้น

๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตของกฎหมาย หรือใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในเชิงกดขี่ ข่มเหงประชาชน เช่น วิสามัญฆาตกรรมโดยไม่มีเหตุสมควร การซ้อมผู้ต้องหา การแก้งจับด้วยเรื่อง ส่วนตัว การจับกุมเพราะหวังผลงาน ความดี ความชอบ

๔. ใช้กริยาวาจาสุภาพต่อประชาชน ไม่ใช้กริยาที่ไม่สมควร พุดหยาบคาย ดูถูก ประชาชน ระลึกว่าข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน ไม่ใช่เจ้าขุนมูลนายหรือผู้ปกครอง

๕. ให้การต้อนรับประชาชนด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น อ่อนน้อมถ่อมตน ให้บริการโดยไม่เกียจจน

๖. ปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ พัฒนา ตนเองให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยจากจิตสำนึกของความเป็นตำรวจ มิใช่จากการถูกบังคับ

๗. หมั่นตรวจสอบและพัฒนาจิตใจตนเองอยู่เสมอ เช่น หาโอกาสไปวัด ฟังธรรม เทศนา น้อมนำธรรมะมาฝึกฝนปฏิบัติ

๘. ฝึกตนให้เป็นผู้มักน้อย สันโดษ พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ใช้ง่ายแต่สิ่งที่จำเป็น ไม่ ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยไปตามสังคม

๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี

ความเป็นมาของสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี

สถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๕๖ ชื่อขณะนั้นคือ สถานีตำรวจ ตำบลเมืองพุกะคีรี ต่อมาในช่วงปี พ.ศ.๒๔๘๖ ยกฐานะเป็นสถานีตำรวจภูธรชั้นอำเภอชื่อสถานี ตำรวจภูธรอำเภอพุกะคีรี หลังจากนั้น ช่วง ปี พ.ศ.๒๕๔๓ ได้ย้ายสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรีมาตั้งที่ เลขที่ ๑๑๓ หมู่ ๓ ต.สระทะเล อ.พุกะคีรี จ.นครสวรรค์ จนถึงปัจจุบัน ตั้งแต่ปีพ.ศ.๒๕๕๖ เป็นต้น มาจนถึงปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี,ผู้บังคับกอง,สารวัตรใหญ่,รองผู้ กำกับการหัวหน้าสถานี และผู้กำกับการหัวหน้าสถานี จนถึงปัจจุบันมี ๓๖ คน^{๖๑} มีกำลังพลจำนวน อัตราอนุญาตตำรวจชั้นสัญญาบัตร ๒๓ คนอัตรากำลังจริง ๑๓ คน ชั้นประทวน ๑๒๓ คนอัตรากำลัง จริง ๙๕ คน รวมมีกำลังตำแหน่งว่างจำนวน ๓๘ คน^{๖๒}

สภาพทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๓๒๘.๘๒ ตาราง กิโลเมตร มีจำนวน ๘ ตำบล ๗๘ หมู่บ้าน ประกอบไปด้วย ตำบลพุกะ ตำบลเนินมะกอก ตำบล ย่านมัทรี ตำบลสระทะเล ตำบลท่าน้ำอ้อย ตำบลม่วงหัก ตำบลน้ำทรง ตำบลยางขาว มีประชากรรวม ๔๐,๐๑๗ คน^{๖๓} สถานีตำรวจภูธรพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์เป็นสถานีตำรวจภูธรที่ตั้งอยู่ในสังกัด ของตำรวจภูธร ภาค ๖ ในปัจจุบันสถานภาพอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความ สงบสุขของประชาชนรวมทั้งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจและ อบอุ่นใจต่อประชาชน ตำรวจภูธรภาค ๖ จึงกำหนดมาตรการและแนวทางดำเนินการโดยให้ทุก หน่วยงานระดมกวาดล้างอาชญากรรม ยาเสพติด อาวุธปืน อาวุธสงคราม มีปืนรับจ้างและกลุ่มผู้มี อิทธิพลในพื้นที่^{๖๔}

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งผู้นำสถานีตำรวจภูธร พุกะคีรี ดังนี้

^{๖๑} บุญเลิศ เสือจำศีลป์ ,พ.ต.อ.. ประวัติ สภ.พุกะคีรี อำเภอพุกะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โครงการ พัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ระยะที่ ๓ ตามนโยบายเร่งด่วน ๖ เดือนแรกของ สภ.พุกะคีรี ๙พ.ค.๒๕๕๔ (งาน ธุรการ สภ.พุกะคีรี ฯ หน้า ๖)

^{๖๒} บุญเลิศ เสือจำศีลป์,พ.ต.อ.. งานธุรการ กำลังพล สภ.พุกะคีรี ฯ ๒๕๕๔ (อัตรากำลังพล สภ.พุกะ คีรี ๑๖พฤศจิกายน๒๕๕๔)

^{๖๓} ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง เดือน มีนาคม ๒๕๕๔

^{๖๔} หนังสือสำนักงานตำรวจภูธรภาค ๖ เรื่องระดมกวาดล้างอาชญากรรมและยาเสพติด ลง ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔

ตำแหน่งหัวหน้าสถานี

ปี พ.ศ.๒๔๖๕ - ๒๔๖๖	ส.ต.อ.แดง
ปี พ.ศ.๒๔๖๖ - ๒๔๗๒	ส.ต.อ.ทองคำ สากพานิช
ปี พ.ศ.๒๔๗๒ - ๒๔๗๖	ส.ต.อ.กรุ่น กลางทัพ
ปี พ.ศ.๒๔๗๖ - ๒๔๘๐	ส.ต.อ.หมื่นป้อง ป้องกันภัย
ปี พ.ศ.๒๔๘๐ - ๒๔๘๒	ส.ต.อ.เทียบ พรหมจันทร์
ปี พ.ศ.๒๔๘๒ - ๒๔๘๖	ส.ต.อ.อรุณ น้อยทิพย์
ปี พ.ศ.๒๔๘๖ - ๒๔๘๘	ร.ต.ต.ชาญ วรฤทธานนท์
ปี พ.ศ.๒๔๘๘ - ๒๔๙๐	ร.ต.ต.เริ่ม สัมพันธ์
ปี พ.ศ.๒๔๙๐ - ๒๔๙๒	ร.ต.ต.นิยม ศิริศรีรินทร์
ปี พ.ศ.๒๔๙๒ - ๒๔๙๔	ร.ต.ต.พัลลพ ขำสวัสดิ์
ปี พ.ศ.๒๔๙๔ - ๒๔๙๔	ร.ต.ต.นัฐ มีนระกนิฐ
ปี พ.ศ.๒๔๙๔ - ๒๔๙๕	ร.ต.ท.สง่า วิบูลย์จันทร์
ปี พ.ศ.๒๔๙๕ - ๒๔๙๗	ร.ต.ท.เหลียม ทัดดอกไม้

ตำแหน่งผู้บังคับกอง

ปี พ.ศ.๒๔๙๗ - ๒๔๙๙	ร.ต.ท.พร้อม ห่อทอง
ปี พ.ศ.๒๔๙๙ - ๒๕๑๒	ร.ต.อ.ระงับ จุฑาเทมีย์
ปี พ.ศ.๒๕๑๒ - ๒๕๑๔	พ.ต.ต.สุวรรณ ธรรมวิทย์
ปี พ.ศ.๒๕๑๔ - ๒๕๑๕	พ.ต.ต.กำหนด คงจิตต์
ปี พ.ศ.๒๕๑๕ - ๒๕๑๖	พ.ต.ต.อนุรักษ์ จันทร์เทพ
ปี พ.ศ.๒๕๑๖ - ๒๕๑๗	ร.ต.อ.รังสรรค์ ชำนาญหมอบ

ตำแหน่งสารวัตรใหญ่

ปี พ.ศ.๒๕๑๗ - ๒๕๑๙	พ.ต.ท.สกล จันทร์ปรณิก
ปี พ.ศ.๒๕๑๙ - ๒๕๒๑	พ.ต.ท.รังสรรค์ สุรังษี
ปี พ.ศ.๒๕๒๑ - ๒๕๒๒	พ.ต.ท.เธียรทอง ณ สงขลา
ปี พ.ศ.๒๕๒๒ - ๒๕๒๖	พ.ต.ท.ปธาน พันธุ์เกษ
ปี พ.ศ.๒๕๒๖ - ๒๕๒๙	พ.ต.ท.เจียมดี โทนชัย
ปี พ.ศ.๒๕๒๙ - ๒๕๓๒	พ.ต.ท.วรพล สุคนธร

ปี พ.ศ.๒๕๓๒ – ๒๕๓๔ พ.ต.ท.ไพโรจน์ ต้นวิสุทธิ์

ปี พ.ศ.๒๕๓๔ – ๒๕๓๗ พ.ต.ท.พิชัย ศีลาทอง

ตำแหน่งรองผู้กำกับการ

ปี พ.ศ.๒๕๓๗ – ๒๕๓๘ พ.ต.ท.พิชัย ศีลาทอง

ปี พ.ศ.๒๕๓๘ – ๒๕๓๙ พ.ต.ท.ศรุต รังษีวงศ์

ปี พ.ศ.๒๕๓๙ – ๒๕๓๙ พ.ต.ท.ชาตรี คงรอด

ตำแหน่งผู้กำกับการ

ปี พ.ศ.๒๕๔๑ – ๒๕๔๔ พ.ต.อ.ชัยวัฒน์ กลั่นทบุระ

ปี พ.ศ.๒๕๔๔ – ๒๕๔๖ พ.ต.อ.ประยูร เขียวทอง

ปี พ.ศ.๒๕๔๖ – ๒๕๔๘ พ.ต.อ.ชัยวัฒน์ กลั่นทบุระ

ปี พ.ศ.๒๕๔๘ – ๒๕๔๙ พ.ต.อ.กฤษ สายทอง

ปี พ.ศ.๒๕๔๙ – ๒๕๕๐ พ .ต.อ.พิชิตชัย โปรเกียรติ์

ปี พ.ศ.๒๕๕๐ – ๒๕๕๕ พ .ต.อ.บุญเลิศ เสือจำศีล

ปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ปัจจุบัน พ.ต.อ.เทียนชัย วิเศษเกรียงไกร

ที่ตั้งและอาณาเขต

สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี เลขที่ ๑๑๓ หมู่ที่ ๓ ตำบลสระทะเล อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๓๒๘.๘๒ ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ ๔๐,๐๑๗ คน พื้นที่รับผิดชอบในปัจจุบัน ๘ ตำบล จำนวน ๗๘ หมู่บ้าน มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เขตสถานีตำรวจภูธรโกรกพระ

และสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์

ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตสถานีตำรวจภูธรมโนรมย์

และสถานีตำรวจภูธรตากลี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตสถานีตำรวจภูธรนิคมเขาบ่อแก้ว

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตสถานีตำรวจภูธรโกรกพระ

และสถานีตำรวจภูธรเมืองอุทัยธานี

เขตพื้นที่รับผิดชอบประกอบด้วยตำบล ๘ ตำบล ดังนี้

๑. ตำบลพยุหะ ๒. ตำบลเนินมะกอก
 ๓. ตำบลย่านมัทรี ๔. ตำบลสระทะเล
 ๕. ตำบลท่าน้ำอ้อย ๖. ตำบลม่วงหัก
 ๗. ตำบลน้ำทรง ๘. ตำบลยางขาว

สถานภาพกำลังพล

อัตราอนุญาต จำนวนทั้งสิ้น ๑๔๖ อัตรา ประกอบด้วยชั้นสัญญาบัตร ๒๓ อัตรา และชั้นประทวน ๑๓๒ อัตรา อัตรากำลังปฏิบัติที่มีอยู่จริง จำนวน ๑๐๘ อัตรา ประกอบด้วยนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน ๑๓ อัตรา (อัตรารว่าง ๑๐ อัตรา) ดังนี้

ผู้กำกับการ	จำนวน	๑	อัตรา
รองผู้กำกับการ	จำนวน	๒	อัตรา
พนักงานสอบสวน (สบ.๓)	จำนวน	๑	อัตรา
พนักงานสอบสวน (สบ.๒)	จำนวน	๒	อัตรา
สารวัตรป้องกันปราบปราม	จำนวน	๒	อัตรา
สารวัตรสืบสวน	จำนวน	๑	อัตรา
สารวัตรอำนวยการ	จำนวน	๑	อัตรา
รองสารวัตรป้องกันปราบปราม	จำนวน	๓	อัตรา
ชั้นประทวนจำนวน ๙๕	อัตรา	(อัตรารว่าง ๒๘	อัตรา)

ตารางแสดงอัตราสถานภาพกำลังพลของสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี ปีงบประมาณ

๒๕๕๕

สถานภาพ	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	รวม
อัตราอนุญาต	๒๓	๑๒๓	๑๔๖
อัตราบรรจุ	๑๓	๙๕	๑๐๘
อัตรารว่าง	๑๐	๒๘	๓๘

การปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจสอบสถานีดำรงจรรยาพหุหะคีรีแบ่งเป็น ๕ ฝ่ายงาน

๑. งานอำนวยการ มีหน้าที่ปฏิบัติงาน การบริหารงานเอกสาร งาน

ประชาสัมพันธ์

๒. งานป้องกันปราบ มีหน้าที่ปฏิบัติงาน สายตรวจรถยนต์ สายตรวจจักรยานยนต์

๓. งานสอบสวน มีหน้าที่ปฏิบัติงาน ร่วมกับพนักงานสอบสวน รับแจ้งเหตุต่างๆ

๔. งานสืบสวน มีหน้าที่ปฏิบัติงาน จับกุมคดีอุกฉกรรจ์ ยาเสพติด คดีอื่น ๆ

๕. งานจราจร มีหน้าที่ปฏิบัติงาน การบริการด้านจราจรและจับกุมคดีจราจร

ทั้ง ๕ ฝ่ายงานนี้ ข้าราชการตำรวจทำหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่มีอยู่ และปฏิบัติตามคำสั่งผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรพหุหะคีรีสั่งการมอบหมายหน้าที่ตามความเหมาะสมตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ เพื่อความสงบสุขปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้ว สามารถพิจารณาได้ตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้สนใจศึกษาไว้มากพอสมควร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว แต่การศึกษาเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังมีอยู่น้อยมา ทั้งๆ ที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ดังนี้ คณะผู้วิจัยได้นำแนวทางเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ มาเป็นตัวอย่าง ดังนี้

สุเทพ ไพบูลย์ผล^{๖๕} ได้ทำการศึกษาวขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค ๑ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการ และชั้นยศ มีขวัญไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนและสวัสดิการบรรยากาศในหน่วยงาน และความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนที่แตกต่างกัน

^{๖๕} สุเทพ ไพบูลย์ผล, พ.ต.ต. “ขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค ๑”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

รัชณี คงเจริญ^{๖๖} ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาล ผลการศึกษาพบว่า ขวัญของนายตำรวจ ๆ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของขวัญของนายตำรวจ ๆ อันได้แก่ ความอบอุ่นในการทำงาน ความพึงพอใจในการบริหารของผู้บังคับบัญชา โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ศักดิ์ศรีของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับสูง สำหรับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

ธวัชชัย พากิรมย์^{๖๗} ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรในจังหวัดสกลนคร ทั้งกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตร และกลุ่มตำรวจชั้นประทวน มีสภาพขวัญและกำลังใจโดยส่วนรวม อยู่ในระดับ “ปานกลาง” และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับเป็นรายด้านที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ รวม ๙ ด้าน จะมีสภาพขวัญและกำลังใจในระดับ “สูงมาก” ในด้านความรู้สึกมีส่วนร่วมในหน่วยงานข้าราชการตำรวจ ระดับ “สูง” ในด้าน สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ระดับ “ปานกลาง” ในด้านดารได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตข้าราชการตำรวจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าของงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหารของตำรวจ สถานภาพทางสังคม และการยอมรับจากประชาชน อยู่ในระดับ “ต่ำ” ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

นคร เกษมสุข^{๖๘} ได้ทำการศึกษาขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ขวัญข้าราชการตำรวจ เป็นรายด้านทั้ง ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบขวัญ จำแนกตาม ชั้นยศ แยกเป็น สัญญาบัตร ประทวน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และเปรียบเทียบ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แยกเป็น ประสบการณ์น้อย ประสบการณ์มาก พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

^{๖๖}รัชณี คงเจริญ, พ.ต.ท.หญิง. “ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาล”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐) , บทคัดย่อ.

^{๖๗}ธวัชชัย พากิรมย์, “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในจังหวัดสกลนคร”, **สารนิพนธ์ปริญญาโท**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

^{๖๘}นคร เกษมสุข, พ.ต.ท. “ขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

สมนึก จันทร์เกตุ^{๖๙} ได้ทำการศึกษากำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษารณิศตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในสายงาน มีค่าสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุราชการนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการชั้นประทวนพบว่าสภาพขวัญและกำลังใจโดยส่วนรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ในด้าน ความรู้สึก มีส่วนร่วมในหน่วยงานข้าราชการตำรวจ ระดับ สูง ในด้าน สภาพการปฏิบัติงาน ความพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ระดับ ปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตข้าราชการตำรวจ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าของงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหารของตำรวจ สภาพภาพทางสังคม และการยอมรับจากประชาชน อยู่ในระดับ ยังอยู่ในระดับต่ำ

วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์^{๗๐} ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สาริยา น้อยษา^{๗๑} ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองตรวจคนเข้าเมือง ๒ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อควบคุมตัวแปรสถานภาพส่วนตัวอื่นๆให้เป็นค่าคงที่ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมี ๓ ตัวแปร คือ ตัวแปรชั้นยศมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ตัวแปรระยะเวลาในการรับราชการมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ตัวแปรสถานภาพสมรสมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แต่ตัวแปรสถานภาพส่วนตัวทั้ง ๖ ตัว ได้แก่ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส ชัย

^{๖๙}สมนึก จันทร์เกตุ, พ.ต.ท. “กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษารณิศสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๗๐}วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๗๑}สาริยา น้อยษา, ร.ต.ท.หญิง. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง ๒”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

ยศ ระยะเวลาในการรับราชการและอายุ ไม่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านลักษณะ ด้านความเจริญก้าวหน้า การยอมรับและความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพทางสังคม และด้านนโยบายและการบริหารงาน

สุวิชาญ ญาณกิตติกุล^{๗๒} ได้ทำการศึกษาขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญของข้าราชการตำรวจโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญของข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขวัญของข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขวัญของข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ทับเพชร อามระดิษ^{๗๓} ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีขวัญและกำลังใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๕.๑๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ๖.๓๔ โดยมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และด้านสวัสดิการในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๗๔ โดยมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับน้อย จากการศึกษา พบว่า สังกัดสถานีตำรวจ ราชอาณาจักร และการศึกษาเมื่ออิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

วัฒน์ มหิพันธ์^{๗๔} ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ ๑๔ ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ระดับขวัญและกำลังใจสูงสุดในด้านสภาพการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับปานกลางในด้านความเพียงพอของรายได้ ผลการเปรียบเทียบสภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๘ ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยสถานภาพของบุคคลซึ่งจำแนกเป็นระดับชั้นยศทาง

^{๗๒} สุวิชาญ ญาณกิตติกุล, พ.ต.ท. “ขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวน กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^{๗๓} ทับเพชร อามระดิษ, พ.ต.ท. “ขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจ”, *ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.* (พัฒนาสังคม), (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^{๗๔} วัฒน์ มหิพันธ์, พ.ต. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ ๑๔” , *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

ทหาร อายุการรับราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ด้านสวัสดิการในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการมีส่วนร่วมในหน่วยงานข้าราชการตำรวจระดับสูง จึงพอสรุปได้ว่า สวัสดิการในหน่วยงานนั้นมีผลอย่างมากในการปฏิบัติหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนของตำรวจ

ไพรัช รัตนนาม^{๗๕} ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรระยอง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมขั้นตอนในการดำเนินงานของตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ในเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อปัจจัยด้านพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านการยอมรับนับถืออยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลางในทุกด้าน ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยองอยู่ในเกณฑ์ระดับขวัญปานกลาง

สิทธิชัย แยมพยนต์^{๗๖} ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสรรพาวุธทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ และระยะเวลาในการรับราชการที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และกลุ่มตัวอย่างที่วุฒิการศึกษา และระดับยศที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยพร เสงจิตตระกูล^{๗๗} ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาถึงภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุระหว่าง ๓๗-๔๘ ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว มีอายุราชการระหว่าง ๑๔-๒๖ ปี มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๒.๐๐๑ บาท/เดือน มีชั้นยศชั้นสัญญาบัตร มีสายงานปฏิบัติการ และมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นหนี้สิน

^{๗๕}ไพรัช รัตนนาม, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดระยอง”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๗๖}สิทธิชัย แยมพยนต์, ร.อ. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสรรพาวุธทหารอากาศ”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๗๗}ชัยพร เสงจิตตระกูล, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม”, *ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม.* (สังคมวิทยาประยุกต์), (มหาวิทยาลัยเกษรศาสตร์, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ

วุฒิชาติ เลื่อนสุคนธ์^{๗๘} ได้ศึกษา ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ และเปรียบเทียบระดับขวัญตามปัจจัย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการและลักษณะของงาน พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ มีขวัญในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ ที่มีอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอีกทั้งตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ ที่มีลักษณะของงานแตกต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมตตา คันธา^{๗๙} ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การbinกรมแพทย์ทหารอากาศรวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การbin กรมแพทย์ทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การbinโดยรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับขวัญและกำลังใจสูงสุดในปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบ และมีระดับขวัญและกำลังใจต่ำที่สุดในด้านค่าตอบแทนสำหรับระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการของสถาบันเวชศาสตร์การbin ที่มีภูมิหลังต่างกันด้านเพศ ช่วงอายุ ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานมีขวัญและกำลังใจในระดับปานกลาง ส่วนวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สถานภาพเป็นหม้าย/หย่าผู้มีรายได้สูงกว่า ๓๐, ๐๐๐บาท มีระดับขวัญและกำลังใจสูง

บัญญัติ บุญสม^{๘๐} ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ ๓สวนหลวง ร.๙ และเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจของครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ ๙ สวนหลวง ร.๙ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะการทำงานวุฒิการศึกษา และรายได้ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ ๙ สวนหลวง ร.๙ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ฝ่ายการปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ ๓ สวนหลวง ร.๙ ที่มีสถานภาพต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

^{๗๘} วุฒิชาติ เลื่อนสุคนธ์, ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรสาขาวิชารัฐศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^{๗๙} เมตตา คันธา, น.อ.หญิง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การbinกรมแพทย์ทหารอากาศ”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒ ๕๔๕), บทคัดย่อ.

^{๘๐} บัญญัติ บุญสม, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู - อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ ๓ สวนหลวง ร.๙”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา, (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗). บทคัดย่อ.

วิลาสินี สุวรรณภาพ^{๕๑} ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ โดยศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ และ ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือโดยรวมทั้ง ๖ ด้านได้แก่ ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับองค์กรและสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือโดยรวมในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับสูงในด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือได้แก่ อายุและระดับชั้นยศในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือได้แก่ เพศ สถานภาพสมรสวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ผลการวิจัยของผู้วิจัยเหล่านั้นมีทั้งสอดคล้องกันและไม่สอดคล้องกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภายในหน่วยงานกับองค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้นซึ่งมีหลายด้าน เช่นด้านสวัสดิการของหน่วย ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงต่อการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

จตุพร วงศ์ศรีเผือก^{๕๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตรารอพราง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตรารอพราง) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการและพนักงานตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน๗๓ คนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม จำนวน๓๕ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่า t (t - test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูงส่วนระดับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

^{๕๑}วิลาสินี สุวรรณภาพ, ร.อ.หญิง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ” , การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง , สาขาวิชาบริหารธุรกิจ , โครงการบัณฑิตศึกษา , (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๕๒}จตุพร วงศ์ศรีเผือก, พ.อ. ”ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย, (อัตรารอพราง)”, **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต** (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

ด้านการยอมรับในการทำงาน และความมั่นคงด้านนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพด้านสวัสดิการของหน่วยและด้านสภาพการทำงานและความรับผิดชอบใน หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานราชการตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการ กองทัพอากาศ (อัตรา เพื่อพราง) พบว่าข้าราชการและพนักงานราชการ ตอกรองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพอากาศ (อัตรา เพื่อพราง) ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ ส่วนปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพสมรสตำแหน่งงาน ชั้นยศ เงินเดือน (รายได้) อายุราชการ (ประสบการณ์การทำงาน) ต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตะวัน ศิลป์ประกอบ^{๕๓} ได้วิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่รับราชการ ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประชากรในการวิจัย ครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน ๑๐ แห่ง จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน ๒๒๒ ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยเก็บ ข้อมูลแบบชั้นภูมิเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ข้อ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ความแปรปรวน ทางเดียว (One - way ANOVA) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ผลการวิจัย พบว่าพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความ พึงพอใจในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านโอกาสใน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบล ที่มี อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ และอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานส่วนตำบลที่มี ระดับ การศึกษา และ ระดับตำแหน่ง ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีแตกต่างกันจากการค้นพบดังกล่าวมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ องค์การควรมี นโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพิ่มมากขึ้น ควรส่งเสริม ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

^{๕๓} ตะวัน ศิลป์ประกอบ, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี”, **ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑) บทคัดย่อ.

บอย ทรงคะรัักษ์^{๔๔} ได้วิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และจำแนกตามกลุ่มงานตาม ภารกิจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง จำนวน ๒๕๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบที (t – test) การทดสอบเอฟ (F – test) ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดกรมทางหลวงส่วนกลางโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ ดังนี้ คือด้านการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงและ โอกาส ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กรมทางหลวง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ แต่เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง จำแนกตาม กลุ่มงานตามภารกิจ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

วสันต์ พลั่วพันธ์^{๔๕} ได้วิจัยสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจตามสถานภาพส่วนบุคคลคือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ในมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรจำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการทดสอบเปรียบเทียบโดยค่าที่ วิเคราะห์ผลทั้งหมดโดยโปรแกรม SPSS/PC ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนขวัญกำลังใจในด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับสูง พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพส่วนตัวต่างกัน คือ อายุ เงินเดือน เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลา ร่วมงานกับองค์กรต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๔๔}บอย ทรงคะรัักษ์ , “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง”, **ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓) , บทคัดย่อ.

^{๔๕}วสันต์ พลั่วพันธ์, “การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร”, **อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง^{๒๖} ได้วิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ๑) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ๒) ศึกษาความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ๑. สายอาชีพ ๒. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๓. ศาสนา ๔. ภาษา และ ๕. ภูมิลำเนา ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๓) ศึกษาแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของแต่ละองค์กร ได้แก่ สวัสดิการทางการเงินและสิทธิพิเศษ อื่นๆ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และ ๔) ศึกษานโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการในจังหวัดปัตตานี จำนวน ๓๘๙ คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จากการศึกษาวิจัย พบว่า ๑) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ภูมิลำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนา และภาษา ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ๓) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรทหาร ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครู ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และองค์กรข้าราชการทั่วไป ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรแพทย์ /พยาบาล ไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ๔) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ต่างกัน เป็นปัจจัยให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่น พนักงานส่วนตำบล ที่มี อายุ ระยะเวลารับราชการ และอัตราเงินเดือน ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด กรมทางหลวง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

^{๒๖} วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้ดังนี้

อัศรพล พรหมอุตม์^{๘๗} ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทการเรือ” เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทการเรือ พระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ จำนวน ๑,๖๘๓ คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน ๓๑๒ คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานตามลำดับ

พจน์ เจริญภูมิ^{๘๘} ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาหนี้สินของนายทหารชั้นประทวนที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓ จากผลการวิจัยทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินของนายทหารประทวน ตามลำดับดังนี้ คือ หนี้รายจ่ายครอบครัว หนี้ในระบบ มีรายได้ไม่ถึง ๑ ใน ๓ หนี้ค่าเล่าเรียนบุตร หนี้เช่าซื้อบ้าน หนี้เช่าซื้อที่ดิน หนี้นอกระบบ หนี้ค่ารักษาพยาบาลและหนี้ที่เกิดจากอบายมุข สำหรับปัจจัยที่เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหนี้สิน กลุ่มตัวอย่างได้กรอกแบบสอบถามในส่วนที่เห็นด้วย และค่อนข้างเห็นด้วย มีจำนวนคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละจากมากไปหาน้อย คือ การมีงบประมาณที่เพียงพอ การมีส่วนร่วมของกำลังพล สภาวะเศรษฐกิจและสังคม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การวางแผนและควบคุมวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การจูงใจในการทำงาน และมาตรการในการให้คุณให้โทษ สำหรับผลของการแก้ไขปัญหานี้สินจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วย

ประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา^{๘๙} ในการวิจัยนี้ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๑๔ เห็นว่า พระสอนศีลธรรมในสถานศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์

^{๘๗} อัศรพล พรหมอุตม์, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุทการเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทการเรือ”, **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๘๘} พจน์ เจริญภูมิ, พ.อ. “ปัญหาหนี้สินของนายทหารชั้นประทวนที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๔)

^{๘๙} **สรุปผลการวิจัยโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**, วิทยาเขตขอนแก่น เขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๙ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.krupra.Net/v๒/files/news/KRU%๒๐๐๑.doc> - [๒๘ ส.ค. ๒๕๕๔].

ภาค ๙ มีประสิทธิภาพการสอนอยู่ในระดับดี เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษากับตัวแปรอิสระ พบว่าพระสอนศีลธรรมที่มีอายุแตกต่างกัน มีวุฒิการศึกษา แผนกธรรมแตกต่างกัน มีวุฒิการศึกษาแผนกบาลีแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการสอนศีลธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ สำหรับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียนหลังจากมีพระสอนศีลธรรมอยู่ในระดับดีเพียงร้อยละ ๕๓.๓ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสอน

ศีลธรรม พบว่า ระยะเวลาที่สอน ระดับความพึงพอใจต่อพฤติกรรมของนักเรียน จำนวนชั่วโมงสอน จำนวนนักเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนในเชิงบวก ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการสอนของพระสอนศีลธรรมในสถานศึกษา จากการประเมินของประชากรกลุ่มตัวอย่างคือครูที่เลี้ยงกับผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากร้อยละ ๗๓ จากการแบ่งเกณฑ์เป็น ๓ ระดับคือ มาก ปานกลาง น้อย แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ที่ทำหน้าที่ในการสอนศีลธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๘ ยังเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาต่างๆ อาจจะเป็นเพราะว่า วิชาพระพุทธศาสนาเป็นวิชาที่พระสอนศีลธรรมมีความถนัดอยู่แล้ว ประกอบกับพระสงฆ์มีต้นทุนเรื่องความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ปราศจากอคติต่อผู้เรียน มีความประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้เรียนทั้งในเวลาและนอกเวลา มีความเต็มใจในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถและเต็มเวลา เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งจะเห็นได้จากประชากรกลุ่มตัวอย่างมากกว่าร้อยละ ๘๐ ประเมินให้พระสอนศีลธรรมมีประสิทธิภาพการสอนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

ภัทริน โหลสกุล^{๙๐} ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยการศึกษาถึงความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล โดยใช้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการแผนกต่างๆ ในโรงพยาบาลรามาริบัติจำนวน ๒๗๐ นาย เป็นกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาผลการศึกษาได้พบว่า พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการฯ มีความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และสถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

เกตุรา ศรีอุตสาหการ^{๙๑} การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษาที่ ๒ จันทบุรี จำนวน ๓๑๓ คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Onaway ANOVA พบผลการวิจัยดังนี้ข้าราชการครูมีปริมาณงานที่มากเกินไปในภาพรวมอยู่ในระดับมากได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับ

^{๙๐} ภัทริน โหลสกุล, “ความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลรามาริบัติ”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘) บทคัดย่อ.

^{๙๑} เกตุรา ศรีอุตสาหการ “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ ๒ จังหวัดจันทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘) บทคัดย่อ.

ความก้าวหน้าจากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีสิ่งแวดลอมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านขั้นตอนการเตรียมการสอนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอนและภาระหน้าที่อื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากข้าราชการครูที่มี วุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ข้าราชการครูที่มีความก้าวหน้าจากการทำงานที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดลอมในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ จากผลการศึกษาคั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารในแต่ละสถาบัน ควรมีนโยบายที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนโดยแท้จริง ยกเลิกกฎระเบียบ ขั้นตอนที่ยุงยากที่ไม่ทันสมัยหรือไม่เกิดประโยชน์ออกไป และควรจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษา อุปกรณ์การสอนและเครื่องอำนวยความสะดวกของข้าราชการครูในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม

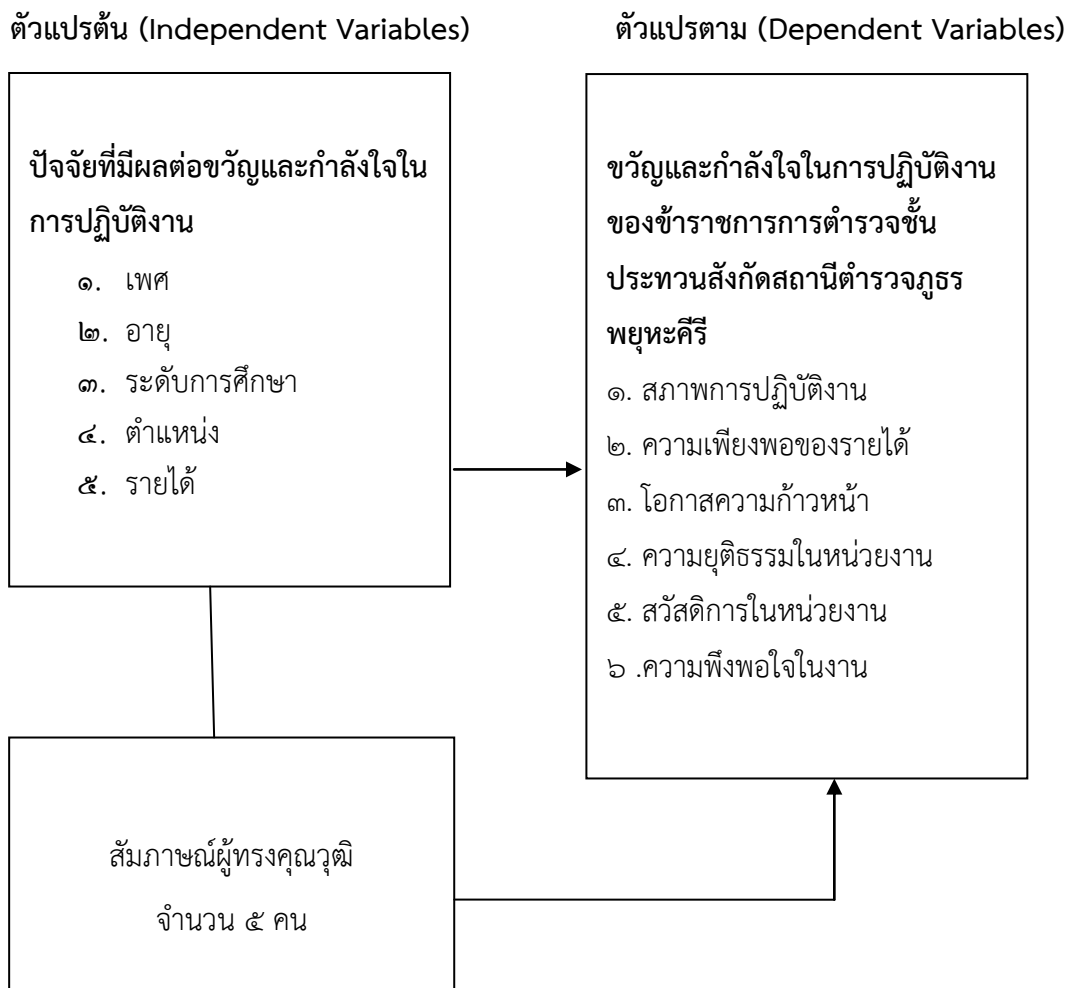
จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้างต้นที่กล่าวมานี้พอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น มีความเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ จะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับขวัญและกำลังใจด้วย ถ้าพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจดีก็ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

สรุปแนวคิดและทฤษฎีและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ว่า หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ให้คนมีความเมตตา รักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีสุข กรุณา ให้มีความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใส่ใจในอันที่จะปลดเปลื้องทุกข์ของปวงสัตว์ มุทิตา มีความยินดีในเมื่อผู้อื่น อยู่ดีมีสุข พลอยยินดีด้วย เมื่อเขาอยู่ดีมีสุข อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง รู้จักวางเฉยสงบใจมอง ในเมื่อไม่มีกิจควรทำ ขวัญและกำลังใจ คือสิ่งที่เป็นมิ่งมงคลสิริความดี ไม่มีตัวตนซึ่งมีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา และสามารถเสริมสร้างเพิ่มพูนได้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและดำเนินชีวิต การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ คือ การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ซึ่งข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังแผนภาพที่แสดงต่อไปนี้

แผนภาพที่ ๖.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรในการศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรในการศึกษา

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งหมดรวม ๙๕ นาย โดยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

๑. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีหลักเกณฑ์และหลักการต่างๆเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรีจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถาม

๒. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

๒.๑ แบบสอบถาม มี ๒ ตอน จำนวน ๓๖ ข้อ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบสำรวจรายการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือน จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จำนวน ๓๐ ข้อ เป็นแบบสำรวจแบบประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ โดยมีระดับการวัด ๕ ระดับ คือ น้อยมาก น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน ๓๐ ข้อ

- | | |
|------------------------------|-------------|
| - ด้านสภาพการปฏิบัติงาน | จำนวน ๕ ข้อ |
| - ด้านความเพียงพอของรายได้ | จำนวน ๕ ข้อ |
| - ด้านโอกาสความก้าวหน้า | จำนวน ๕ ข้อ |
| - ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน | จำนวน ๕ ข้อ |
| - ด้านสวัสดิการหน่วยงาน | จำนวน ๕ ข้อ |
| - ด้านความพึงพอใจในงาน | จำนวน ๕ ข้อ |

๒.๒ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกรรมการที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำแก้ไขปรับปรุง

๓. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ดังนี้

๑. พ.ต.อ.เทียนชัย วิเศษเกรียงไกร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี
จังหวัดนครสวรรค์

๒. พ.ต.ท.ชัยสิทธิ์ ชุมพะวัฒนา รองผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี
จังหวัดนครสวรรค์

๓. อาจารย์ศศิทิภิจจ์ อ่ำจ้อย อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณโณ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. นำผลการประเมิน จากผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน มาหาค่าความเที่ยง (IOC) โดยได้ค่า
 $IOC = ๑$ แล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษามาตรวจความถูกต้อง

๕. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้วิจัยทดลองใช้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร
หนองปลิง อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๓๐ นาย เพื่อหาความเชื่อมั่น
(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค
(Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น .๙๕๗๘

๖. จัดทำแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จำนวน ๙๕ นาย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ทำวิทยานิพนธ์และแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจหนองปลิง เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทดสอบแบบสอบถาม จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจหนองปลิง จำนวน ๓๐ นาย เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

๒. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ทำวิทยานิพนธ์และแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

๓. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ๓๐ วัน ช่วงประชุมประจำวัน สายตรวจจักรยานยนต์ สายตรวจจราจร คือ ช่วงเวลา ๐๘.๐๐- ๐๙.๐๐ น. และ ช่วง เวลา ๑๖.๐๐-๑๗.๐๐ น. ผู้วิจัยเดินพบเจ้าหน้าที่งานอำนวยความสะดวก, งานสืบสวน ,งานสอบสวน ในเวลาราชการและวันประชุมข้าราชการตำรวจประจำเดือน โดยผู้วิจัยไปพบด้วยตัวเองให้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนทั้ง ๕ ฝ่ายงาน ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๙๕ นาย

๔. นำแบบสอบถามที่ตอบแล้วมาตรวจความสมบูรณ์ เพื่อมาดำเนินการประมวลผลการวิจัย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการหาค่าความถี่ (Frequency), และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ใช้สถิติพรรณนาสำหรับพรรณนาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔	.๕๐ - ๕.๐๐	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓	.๕๐ - ๔.๔๙	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย ๒	.๕๐ - ๓.๔๙	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑	.๕๐ - ๒.๔๙	หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑ .๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด^๑
ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ที่ได้จาก
แบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis
Technique)

^๑ประคอง วรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๕๘.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ” ครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๔๕ นาย จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวทางพุทธศาสนาซึ่งในบทนี้จะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งการเสนอผลวิเคราะห์ออกเป็น ๔ ส่วนคือ

๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามหลัก พรหมวิหาร ๔

๔.๔ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง และระดับเงินเดือน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ สถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

(N=๙๕)

สถานภาพทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๘๗	๙๑.๕๔
หญิง	๘	๘.๔๖
๒. อายุ		
๒๐ - ๒๙ ปี	๓	๓.๑๖
๓๐ - ๓๙ ปี	๓๓	๓๔.๗๔
๔๐ - ๔๙ ปี	๕๖	๕๘.๙๕
๕๐ - ๕๙ ปี	๓	๓.๑๖
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓๖	๓๗.๘๙
ปริญญาตรี	๕๖	๕๘.๙๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๓	๓.๑๖
๔. ระดับชั้นยศ		
ส.ต.ต.	๑	๑.๐๕
ส.ต.ท.	๑๒	๑๒.๖๓
ส.ต.อ.	๑๐	๑๐.๕๓
จ.ส.ต.	๔๐	๔๒.๑๑
ด.ต.	๓๒	๓๓.๖๘
๕. ตำแหน่ง		
งานธุรการ	๑๗	๑๗.๘๙
งานป้องกันปราบปราม	๔๖	๔๘.๔๒
งานจราจร	๑๐	๑๐.๕๓
งานสืบสวน	๑๐	๑๐.๕๓
งานสอบสวน	๑๒	๑๒.๖๓
๖. ระดับเงินเดือน		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	-	-
๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๕	๓๖.๘๔
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๔๙	๕๑.๕๘
๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๑๑	๑๑.๕๘

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๘๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๕๔ มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๕๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๕ การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๕๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๕ ระดับชั้นยศ ด.ต. จำนวน ๓๒ นาย คิดเป็นร้อยละ

๓๓.๖๘ ตำแหน่ง งานป้องกันปราบปราม จำนวน ๔๖ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๒ มากกว่า ระดับเงินเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๘

๔.๒ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม

(N=๙๕)

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	๓.๘๗	.๓๘	มาก
๒. ด้านความพึงพอใจของรายได้	๓.๘๒	.๕๔	มาก
๓. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	๓.๘๓	.๔๙	มาก
๔. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	๓.๘๕	.๔๘	มาก
๕. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	๓.๙๘	.๕๐	มาก
๖. ด้านความพึงพอใจในงาน	๓.๙๒	.๓๗	มาก
รวมทั้งหมด	๓.๘๘	.๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

(N=๙๕)

สภาพการปฏิบัติงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานเพราะมียานพาหนะเพียงพอ	๓.๘๐	.๗๗	มาก
๒. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานีตำรวจของท่านมีใช้อย่างเพียงพอ	๓.๘๒	.๖๔	มาก
๓. สถานีตำรวจที่ท่านประจำอยู่มีการจัดเก็บเอกสารไว้อย่างเป็นระบบสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อการค้นหา	๓.๘๕	.๖๕	มาก
๔. ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกส่งเสริมให้ท่านมีขวัญกำลังใจในการทำงาน	๓.๘๐	.๕๙	มาก
๕. ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตำรวจและคอยช่วยเหลือในกิจการงานของตำรวจ	๓.๘๙	.๖๓	มาก
รวม	๓.๘๗	.๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความพึงพอใจของรายได้

(N=๙๕)

ด้านความพึงพอใจของรายได้	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับควมรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่	๓.๙๕	.๖๖	มาก
๒. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่อย่างไม่เดือดร้อนของครอบครัว	๓.๙๖	.๖๗	มาก
๓. ท่านได้รับค่าเบี่ยเลี้ยงค่าพาหนะและค่าที่พักตาม สิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วย	๓.๙๙	.๗๕	มาก
๔. หน่วยงานของท่านมีบ้านพักให้ข้าราชการตำรวจอยู่อาศัยอย่างเพียงพอ	๓.๗๘	.๗๓	มาก
๕. หน่วยงานท่านได้ให้สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสมดีแล้ว	๓.๗๕	.๗๖	มาก
รวม	๓.๘๒	.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความพึงพอใจของรายได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า

(N=๙๕)

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน	๓.๗๖	.๖๓	มาก
๒. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	๓.๗๗	.๖๖	มาก
๓. ท่านพอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงาน	๓.๘๑	.๖๖	มาก
๔. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและความถนัด	๓.๙๑	.๗๐	มาก
๕. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๘๓	.๖๖	มาก
รวม	๓.๘๓	.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านโอกาสความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

(N=๙๕)

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้รับความเป็นธรรม จากการพิจารณา ความดีความชอบหน่วยงาน	๓.๘๘	.๗๑	มาก
๒. ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา	๓.๘๘	.๖๒	มาก
๓. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม	๓.๘๔	.๖๖	มาก
๔. กรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน ท่านคิดว่าท่านได้ รับการพิจารณาอย่างความยุติธรรม	๓.๗๘	.๖๗	มาก
๕ ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการงาน	๔.๐๕	.๗๑	มาก
รวม	๓.๘๕	.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

(N=๙๕)

ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน	ระดับขวัญและกำลังใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านคิดว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ยั่งยืน	๓.๙๔	.๗๓	มาก
๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรที่ยั่งยืนไม่สูญสลายไปง่าย	๔.๐๘	.๗๑	มาก
๓. ท่านมั่นใจว่าท่านสามารถจะยังคงเป็นข้าราชการตำรวจได้จนถึงเกษียณอายุ	๓.๘๔	.๗๒	มาก
๔. อาชีพของตำรวจเป็นอาชีพที่ไม่ต้องกลัวว่าจะออกให้ออกจากงานเพราะมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่แน่นอน	๓.๙๒	.๖๘	มาก
๕. ท่านจะไม่ถูกพิจารณาลงโทษให้โยกย้ายหากท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา	๓.๘๓	.๖๙	มาก
รวม	๓.๙๘	.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพุกหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๘$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความพึงพอใจในงาน

(N=๙๕)

ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน	๓.๘๔	.๖๔	มาก
๒. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	๓.๘๕	.๕๖	มาก
๓. งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ	๓.๘๙	.๕๙	มาก
๔. ท่านมีโอกาสทำงาน ตามความคิดริเริ่มของท่าน	๓.๙๙	.๕๔	มาก
๕ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	๔.๐๘	.๕๘	มาก
รวม	๓.๙๒	.๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพรหมวิหาร ๔

๔.๓.๑ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์สรุปได้เป็นประเด็นดังนี้

๑.ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน สภาพการปฏิบัติงาน

มีการจัดประชุมทุกสัปดาห์ สอบถามปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงการดำรงชีวิตประจำวัน และมีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในแต่ละวัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ควรพาผู้ใต้บังคับบัญชาออกไปรับประทานอาหารกลางวันบ้างมีการพบปะสังสรรค์กันเป็นระยะ และมีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

๒. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน ความเพียงพอของรายได้

มีการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถจับกุมผู้ต้องหาเสพติด หรือผู้ต้องหาตามหมายจับได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกปฏิบัติหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา และสอบถามความเป็นอยู่ ครอบครัว ด้านการเงินจะให้พบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสายตรวจทุกเช้าก่อนออกปฏิบัติงาน สอบถามความเป็นอยู่ หากคนใดเดือนร้อนก็หาทางช่วยเหลือ

๓.ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านโอกาสความก้าวหน้า

เพิ่มโอกาสในการเลื่อนระดับจากชั้นประทวน เป็นชั้นสัญญาบัตร ให้มีหลายช่องทางเช่น การศึกษาต่อปริญญาโทหรือ การสอบเลื่อนระดับ ต่างๆให้มากขึ้น

๔.ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

เมื่อรับนโยบายจากผู้กำกับแล้วนำมาวิเคราะห์ หลังจากนั้นก็จะมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดแต่ละคน เช่น ความสามารถทางด้านไอที ความสามารถทางด้านหาข่าว ความสามารถทางด้านตรวจค้น เป็นต้น

๕.ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

วิเคราะห์เหตุการณ์ข้างหน้าที่จะเกิดอะไรขึ้น จะทำอย่างไรเมื่อเกิดเหตุการณ์อย่างนี้ขึ้น เพื่อจะได้หาทางแก้ปัญหาล่วงหน้า เพื่อความปลอดภัย คอยสังเกตสิ่งผิดปกติ สังเกตคนร้าย นำสงสัยให้เรียกตรวจค้น และต้องระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่

๖.ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในงาน

จัดสายตรวจเป็นคู่บัดดี้ ออกตรวจตามเส้นทางที่มอบหมายไว้ มีการปล่อยแถวสายตรวจก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน และจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ มอบหมายงานตามความถนัด ใครถนัดงานด้านไหนก็ให้ไปทำหน้าที่นั้น ๆ

๔.๓.๒ ข้อมูลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ๕ ท่าน

๑. พ.ต.อ.เทียนชัย วิเศษเกรียงไกร ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แบ่งงานให้แต่ละฝ่ายทำ โดยแบ่งตามลำดับชั้น ให้รองผู้กำกับควบคุมดูแลสารวัตร และให้สารวัตรควบคุมรองสารวัตรอีกชั้นหนึ่ง ตามสายการบังคับบัญชา เพื่อง่าย

ต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยแบ่งเป็นชุดปฏิบัติการ ๔ ชุด หากชุดใดปฏิบัติไม่ได้ก็จะมีการว่ากล่าว ตักเตือนต่อไป

ความเพียงพอของรายได้ จัดให้มีการประชุม และประเมิน และมีสวัสดิการ

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ให้มี การศึกษาต่อปริญญาโท หรือเลื่อนระดับตาม ความสามารถ

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พิจารณางานตามผลงานและประสิทธิภาพของงาน

ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน จัดให้มีเงินกู้ในหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ

ด้านความพึงพอใจในงาน ประเมินผลความพึงพอใจในงาน

๒. พ.ต.ท.พิชญ์ รักษาจันทร์ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธร พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดประชุมทุกสัปดาห์ สอบถามปัญหาอุปสรรคในการ ปฏิบัติงาน

ความเพียงพอของรายได้ มีสวัสดิการและรายได้เสริม

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในการเลื่อนระดับจากชั้นประทวน เป็นชั้นสัญญาบัตร ให้มี หลายช่องทางเช่น การศึกษาต่อปริญญาโท หรือเลื่อนระดับตามความสามารถพิเศษ

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พิจารณาตามความเหมาะสม

ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน มีการวางแผนงานการให้สวัสดิการของข้าราชการตำรวจ

ด้านความพึงพอใจในงาน ปรับปรุงพัฒนางานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน

๓. พ.ต.ท.กิตติเทพ โพนพิณิน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธร พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้าน สภาพการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิตประจำวัน มีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนในแต่ละวัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง

ความเพียงพอของรายได้ จัดให้มีสหกรณ์ภายในเฉพาะหน่วยงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการทำงานกระตุ้นการสร้างผลงาน

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดแต่ละ

คน เช่น ความสามารถทางด้านหาข่าว หรือการสอบสวน

ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านความพึงพอใจในงาน สอบถามปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อพัฒนา

กระบวนการงาน

๔. พ.ต.ท.ชลันธร บริบุญวงศ์ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธร พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรพาผู้ใต้บังคับบัญชาออกไปรับประทานอาหารกลางวันบ้างมี การพบปะสังสรรค์กันเป็นระยะ

ความเพียงพอของรายได้ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนขยายกรอบอัตรา นำเสนอผู้บังคับบัญชา ระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อเพิ่มอัตรากำลัง

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ใช้หลักธรรมในการพิจารณาการมอบหมายงานและการพิจารณาความดีความชอบ ตามหลักคุณธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีความขยันขันแข็งในหน้าที่ปกติ

ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ต้องมีการช่วยเหลือเรื่องความเป็นอยู่ของเพื่อนข้าราชการตำรวจและครอบครัว

ด้านความพึงพอใจในงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๕. พ.ต.ท. ชัยสิทธิ์ บริบุญวงศ์ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธร พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน
ความเพียงพอของรายได้	มีอาชีพเสริม
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานและสร้างเป็นผลงานเลื่อนระดับต่อไป

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน กำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน จัดให้มีระบบสหกรณ์ของหน่วยงาน และให้ความรู้การครองตน ครองเรือนกับข้าราชการตำรวจ

ด้านความพึงพอใจในงาน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและเหมาะสม ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน และจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ

สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพรหมวิหาร ๔

๑) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดถึงประชาชนทุกๆ คน อยากให้เขามีความสุข และประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และมีภาวะผู้นำ การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

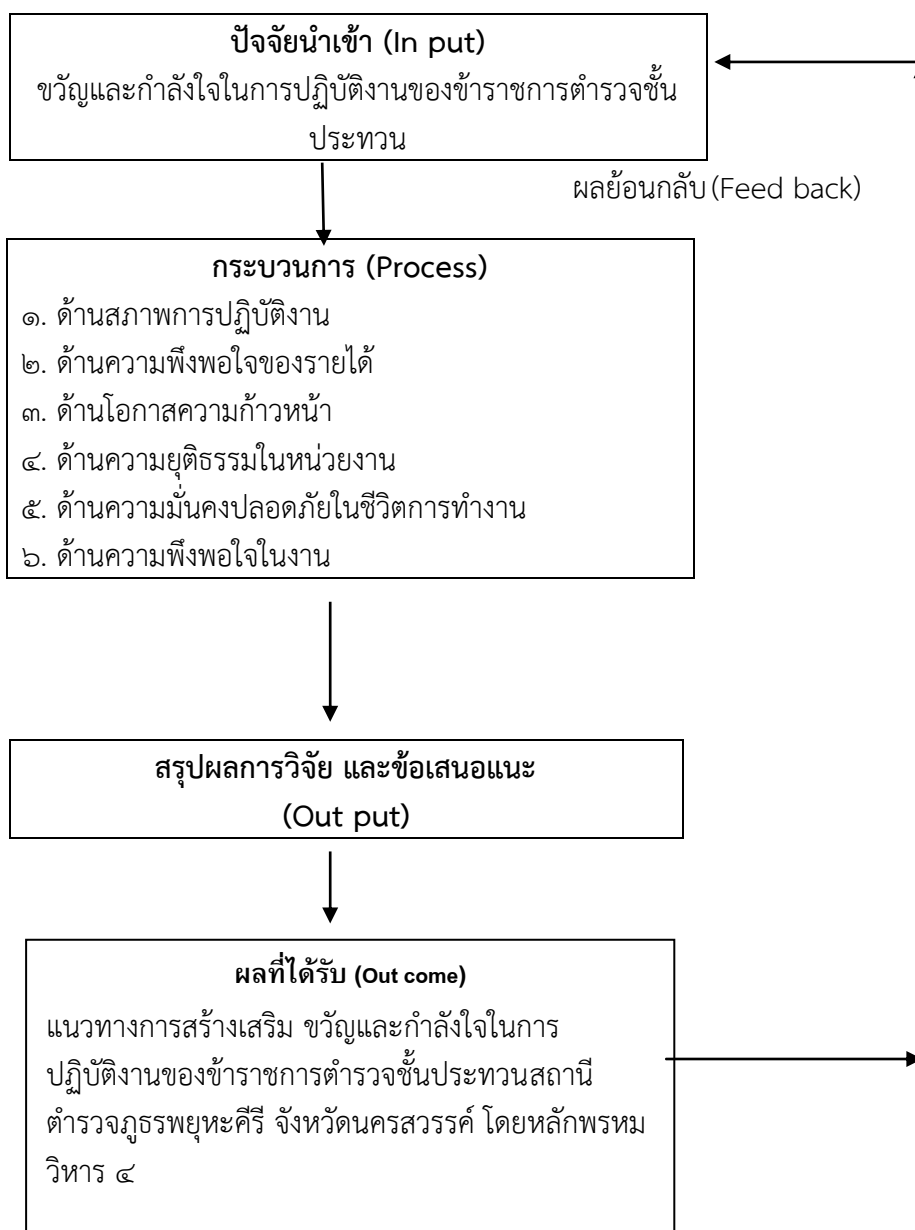
๒) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน นำนโยบายผู้นำเข้าถึงประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องเข้าถึงเข้าใจความต้องการประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีในองค์กรสร้างกำลังใจและกำลังใจให้ดีและพัฒนาต่อไป

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ กระจายอำนาจการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดีเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อไป

๔.๔ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์สรุปเป็นแผนภูมิองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้คือ

ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพะเยา จังหวัดนครสวรรค์

กระบวนการ ได้แก่ การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพะเยา จังหวัดนครสวรรค์ ๑. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ๒. ด้านความพึงพอใจของรายได้ ๓. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ๔. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ๕. ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน ๖. ด้านความพึงพอใจในงาน

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

โดยภาพรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพะเยา จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลที่ได้รับ แนวทางการสร้างเสริม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ ให้มีวิสัยทัศน์ มีการจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔

๑) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดถึงประชาชนทุกๆ คน อยากให้เขามีความสุข และประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีภาวะผู้นำ การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

๒) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน นำนโยบายผู้นำเข้าถึงประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องเข้าถึงเข้าใจความต้องการประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงคนทุก ๆ คน ประสบความสำเร็จ มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีในองค์กรสร้างกำลังใจและกำลังใจให้ดีและพัฒนาต่อไป

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ กระจายอำนาจการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดีเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อไป

บทที่ ๕

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามแนวทางพุทธศาสนา เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

การวิจัยเชิงสำรวจโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามกับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๘๕ นาย ของสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ และสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๕ นาย

โดยทำการศึกษาแบบเชิงพรรณนาและอธิบาย (Descriptive - explanatory Research) ผ่านการใช้แบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสรุป การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการประมวลผลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รวบรวมมา สถิติที่ใช้ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๘๗ นาย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๕๔ มีอายุ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๕๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๕ การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ๕๖ นาย คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๙๕ ระดับชั้นยศ ด.ต. จำนวน ๓๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๘ ตำแหน่ง งานป้องกันปราบปราม จำนวน ๔๖ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๔๒ มากกว่า ระดับเงินเดือน ๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๘

๕.๑.๒ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

โดยภาพรวม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความเพียงพอของรายได้ ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๒$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๓$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านความพึงพอใจในงาน ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๒$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓ สรุปผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ๕ ท่าน

๑. พ.ต.อ.เทียนชัย วิเศษเกรียงไกร ผู้กำกับสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แบ่งงานให้แต่ละฝ่ายทำ โดยแบ่งตามลำดับชั้น ให้รองผู้กำกับควบคุมดูแลสารวัตร และให้สารวัตรควบคุมรองสารวัตรอีกชั้นหนึ่ง ตามสายการบังคับบัญชา เพื่ออำนวยความสะดวกให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยแบ่งเป็นชุดปฏิบัติการ ๔ ชุด หากชุดใดปฏิบัติไม่ได้ก็จะมีกรวักกล่าวตักเตือนต่อไป

ความเพียงพอของรายได้ จัดให้มีการประชุม และประเมิน และมีสวัสดิการ

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ให้มีการศึกษาต่อปริญญาโท หรือเลื่อนระดับตามความสามารถ

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน จัดให้มีเงินกู้ในหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ
 ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ตระหนักถึงการทำงานเป็นทีม
 ด้านความพึงพอใจในงาน ประเมินผลความพึงพอใจในงาน

๒. พ.ต.ท.พิชญ์ รักษาจันทร์ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควบคุมการจัดประชุมทุกสัปดาห์ สอบถามปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ความเพียงพอของรายได้ มีสวัสดิการและรายได้เสริม

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ในการเลื่อนระดับจากชั้นประทวน เป็นชั้นสัญญาบัตร ให้มีหลายช่องทางเช่น การศึกษาต่อปริญญาโท หรือเลื่อนระดับตามความสามารถพิเศษ

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มีการวางแผนงานการให้สวัสดิการของข้าราชการตำรวจ

ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน มีการวางแผนงาน มีการซักซ้อมก่อนปฏิบัติจริง

ด้านความพึงพอใจในงาน ปรับปรุงพัฒนางานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน

๓. พ.ต.ท.กิตติภพ โปธิพิณิต พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน การดำรงชีวิตประจำวัน มีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในแต่ละวัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง

ความเพียงพอของรายได้ จัดให้มีสหกรณ์ภายในเฉพาะหน่วยงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจในการทำงานกระตุ้นการสร้างผลงาน

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน มอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดแต่ละคน เช่น ความสามารถทางด้านหาข่าว หรือการสอบสวน

ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน จัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านความพึงพอใจในงาน สอบถามปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เพื่อพัฒนากระบวนการงาน

๔. พ.ต.ท.ชลันธร บริบุญวงศ์ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควบพาผู้ใต้บังคับบัญชาออกไปรับประทานอาหารกลางวันบ้าง มีการพบปะสังสรรค์กันเป็นระยะ

ความเพียงพอของรายได้ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งเสริมการปรับเพิ่มขยายกรอบอัตรา

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ใช้หลักธรรมในการพิจารณาการมอบหมายงานและการพิจารณาความดีความชอบ

ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน ต้องมีการช่วยเหลือเรื่องความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ และครอบครัว

ด้านความพึงพอใจในงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๕. พ.ต.ท. ชัยสิทธิ์ บริบุญวงศ์ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ สถานีตำรวจภูธร พยุหะคีรี จ.นครสวรรค์

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน
ความเพียงพอของรายได้ มีอาชีพเสริม
ด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่งเสริมการทํารายเพื่อพัฒนางานและสร้างเป็นผลงานเลื่อนระดับต่อไป

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน กำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน จัดให้มีระบบสหกรณ์ของหน่วยงานและให้ความรู้การครองตน ครองเรือนกับข้าราชการตำรวจ

ด้านความพึงพอใจในงาน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดและเหมาะสม ก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน และจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ

๕.๑.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพรหมวิหาร ๔

สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก พรหมวิหาร ๔

๑) เมตตา มีความรักความปรารถนาดีต่อประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดถึงประชาชนทุกๆ คน อยากให้เขามีความสุข และประสบประโยชน์ทั่วหน้ากัน ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีภาวะผู้นำ การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

๒) กรุณา ความสงสาร คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของ ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน นำนโยบายผู้นำเข้าถึงประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องเข้าถึงเข้าใจความต้องการประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม

๓) มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี เมื่อเห็นประชาชนหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงคนทุก ๆ คนประสบความสำเร็จ มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีในองค์กรสร้างกำลังใจและกำลังใจให้ดีและพัฒนาต่อไป

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ไม่พลอยทับถมซ้ำเติมเมื่อผู้อื่นมีทุกข์ กระจายอำนาจการทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดีเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อไป

สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์สรุปได้เป็นประเด็นดังนี้

๑. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน สภาพการปฏิบัติงาน

ควรมีการจัดประชุมทุกสัปดาห์ สอบถามปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมถึงการดำรงชีวิตประจำวัน และมีการพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในแต่ละวัน เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง ควรพาผู้ใต้บังคับบัญชาออกไปรับประทานอาหารกลางวันบ้างมีการพบปะสังสรรค์กันเป็นระยะ และมีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

๒. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน ความเพียงพอของรายได้

ควรมีการให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สามารถจับกุมผู้ต้องหาเสพติด หรือผู้ต้องหาตามหมายจับได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาออกปฏิบัติหน้าที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา และสอบถามความเป็นอยู่ ครอบครัว ด้านการเงินจะให้พบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสายตรวจทุกเช้าก่อนออกปฏิบัติงาน สอบถามความเป็นอยู่ หากคนใดเดือนร้อนก็หาทางช่วยเหลือ

๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน โอกาสความก้าวหน้า

เพิ่มโอกาสในการเลื่อนระดับจากชั้นประทวน เป็นชั้นสัญญาบัตร ให้มีหลายช่องทางเช่น การศึกษาต่อปริญญาโทหรือ การสอบเลื่อนระดับ ต่างๆให้มากขึ้น

๔. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน ความยุติธรรมในหน่วยงาน

เมื่อรับนโยบายจากผู้กำกับฯ แล้วนำมาวิเคราะห์ หลังจากนั้นก็จะมอบหมายงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความถนัดแต่ละคน เช่น ความสามารถทางด้านไอที ความสามารถทางด้านหาข่าว ความสามารถทางด้านตรวจค้น เป็นต้น

๕. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

วิเคราะห์เหตุการณ์ข้างหน้าที่จะเกิดอะไรขึ้น จะทำอะไรเมื่อเกิดเหตุการณ์อย่างนี้ขึ้น เพื่อจะได้หาทางแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้า เพื่อความปลอดภัย คอยสังเกตสิ่งผิดปกติ สังเกตคนร้าย นำสงสัยให้เรียกตรวจค้น และต้องระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่

๖. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน ด้านความพึงพอใจในงาน

จัดสายตรวจเป็นคู่บัดดี้ ออกตรวจตามเส้นทางที่มอบหมายไว้ มีการปล่อยแถวสายตรวจก่อนออกปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวัน และจะสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งปฏิบัติหน้าที่สายตรวจ มอบหมายงานตามความถนัด ใครถนัดงานด้านไหนก็ให้ไปทำหน้าที่นั้นๆ

๕.๒ อภิปรายผล

จากการศึกษาขวัญและกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศชาย การศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ระดับชั้นยศ ด.ต. มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากทุกด้าน

๕.๒.๑ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นคร เกษมสุข^๑ ได้ทำการศึกษาขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ขวัญข้าราชการตำรวจ เป็นรายด้านทั้ง ๑๐ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ขวัญที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงงาน

๕.๒.๒ ด้านความเพียงพอของรายได้ ผลการวิจัยพบว่า กำลังขวัญในการปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ^๒ รวมถึงสาริยา น้อยชา^๓ ได้ทำการศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง ตัวแปรระยะเวลาในการรับราชการมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงของงาน ตัวแปรสถานภาพสมรสมีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

๕.๒.๓ ด้านโอกาสความก้าวหน้า โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจในสายงาน มีค่าสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุราชการนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยสถานภาพของบุคคลซึ่งจำแนกเป็นระดับชั้นยศทางทหาร อายุการรับราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน^๔

๕.๒.๔ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ขวัญที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจำนวน ๘ ด้าน ซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความ

^๑นคร เกษมสุข, พ.ต.ท. “ขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^๒สมนึก จันทร์เกตุ, พ.ต.ท. “กำลังใจขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^๓สาริยา น้อยชา, ร.ต.ท.หญิง. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง ๒”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^๔วัฒน์ มหิพันธ์, พ.ต. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ ๑๔” , *วิทยานิพนธ์ปริญญาโท*, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔), บทคัดย่อ.

ยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยสถานภาพของบุคคลซึ่งจำแนกเป็นระดับชั้นยศทางทหาร อายุการรับราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน^๕

๕.๒.๕ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นมีค่าคล่องชีพที่มั่นคงขึ้น ทำให้มีการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน^๖ และความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยสถานภาพของบุคคลซึ่งจำแนกเป็นระดับชั้นยศทางทหาร อายุการรับราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง กลุ่มตัวอย่างที่มี อายุ

๕.๒.๖ ด้านความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมมีขวัญและกำลังใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ระดับขวัญและกำลังใจสูงสุดความพึงพอใจในงาน กับปัจจัยสถานภาพของบุคคลซึ่งจำแนกเป็นระดับชั้นยศทางทหาร อายุการรับราชการ และตำแหน่งหน้าที่การงาน^๗

ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน การอำนวยความสะดวกเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร หน้าที่สำคัญต่างๆ ในการประสานส่วนต่างๆ ของงานให้เข้าด้วยกันอย่างดีเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

- ๑.สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดนโยบายการบริหารจัดการบุคลากรให้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้
๒. จัดทำแผนแม่บทพัฒนาองค์กรที่เกิดจากความคิดของประชาชนในองค์กร แบบเชิงบูรณาการโดยมีทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกันทำงานเกิดผลสำเร็จ

^๕ อ้างแล้ว, หน้า๙๑.

^๖ สิทธิชัย แยมพยนต์, ร.อ. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสรรพาวุธทหารอากาศ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^๗ อ้างแล้ว, หน้า๙๒.

๓. นำนโยบายผู้นำเข้าถึงประชาชน สามารถยับยั้งปัญหาที่เกิดขึ้น จึงจะเชิงพุทธที่สมบูรณ์
แบบ

๔. มีนโยบายให้ทุกภาพส่วนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์และเที่ยงธรรม

๕. ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกท่านมีความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

๑. ใช้หลักการจัดการองค์ความรู้ KNOWLEDG MANAGEMENT โดยมีการจัดประชุมทุกสัปดาห์ เพื่อ แลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์กันพบปะพูดคุยเพื่อสร้างความคุ้นเคยเป็นระยะ

๒. ทำการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ ให้มีวิสัยทัศน์ มีการจัดการ มีมนุษยสัมพันธ์ ตามหลักพรหมวิหาร๔

๓. มีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีในองค์กรสร้างกำลังใจ และกำลังใจให้ดีและพัฒนาต่อไป

๔. นำนโยบายผู้นำเข้าถึงประชาชนโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนต้องเข้าถึงเข้าใจความต้องการประชาชนในพื้นที่

๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์และยุติธรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

๑. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จึงมีลักษณะจำกัด ผลการศึกษาที่ได้อาจไม่ครอบคลุมหรือเป็นตัวแทนได้ทั้งหมด ดังนั้นการศึกษารั้งต่อไปจึงควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพื่อเปรียบเทียบต่อไป

๒. ควรขยายขอบเขตในส่วนของตำรวจชั้นประทวนระดับภูธรจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลหาข้อแตกต่างระหว่างภูธรภาค

๓. ควรศึกษาการนำหลักธรรมไปปฏิบัติใช้ ในหน่วยงานแล้วเกิดสัมฤทธิ์ผลของภาครัฐ

๔. ควรศึกษาการนำหลักธรรม ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจต่อการให้บริการประชาชน

๕. มีการศึกษารูปร่างการในทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดความสงบสุขของประชาชน

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

มหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. เอกสารชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

กรมตำรวจ. คู่มือตำรวจ เล่ม ๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๐.

กรมตำรวจ. ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม ๒ ตอน ๑ ประเภทบริหาร .

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๔๐.

จำเนียร ช่วงโชติ และคนอื่นๆ. จิตวิทยาการรับรู้และเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

ชูป กาญจนประกร. หลักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๐.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย . พิมพ์ครั้งที่ ๘ กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตการพิมพ์, ๒๕๔๔.

ทรงวิทย์ แก้วศรี. เบญจศีล เบญจธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๓๐.

ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๓๐.

นิตย์ สัมมาพันธ์. ภาวะผู้นำ. พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๔๖.

บุญมี แทนแก้ว. จริยศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๙.

ประเสริฐ เมฆมณี. ตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๒๓.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีจำกัด, ๒๕๔๑.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. อาชญาวิทยาสหวิทยาการว่าด้วยปัญหาอาชญากรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

ผุสดี สัตยมานะ. การบริหารธุรกิจ. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๑.

พรพรหมคุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). พระในบ้าน. กรุงเทพมหานคร : คาถาวรรณการพิมพ์, ๒๕๔๑.

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติปรับปรุงใหม่. “ฉบับสมบูรณ์” ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ”, กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล, ๒๕๕๒-๒๕๕๔.

พนัส หันนาคินทร์. **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

พูลสุข สังข์รุ่ง. **มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖.

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. **มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒.

วิจิตร วรุตบางกูร. **การวางแผนผังและพัฒนาสถานศึกษา**. สมุทรปราการ : โรงพิมพ์ชนิษฐาการพิมพ์และโฆษณา, ๒๕๕๐.

วิภากร มาพบสุข. **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดยุคเคชั่น, ๒๕๔๕.

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๖, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๐.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

สงวน ช่างฉัตร. **การพัฒนาองค์การ**. พิษณุโลก : โรงพิมพ์พี่น้องก๊อปปี้เซ็นเตอร์, ๒๕๓๘.

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ กรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี. **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, ๒๕๓๙.

อภิรักษ์ จันตะนี. **เศรษฐศาสตร์ทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

อุทัย หิรัญโต. **เทคนิคการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์อักษรการพิมพ์, ๒๕๒๕.

(๒) บทความ :

วรเดช จันทรศร. “การปฏิรูปงานตำรวจไทย”. **วารสารพัฒนบริหารศาสตร์**. ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม ๒๕๓๖).

วรภาส ประสมสุขและนิพนธ์ กินาวงศ์. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”, **วารสารศึกษาศาสตร์**. ปีที่ ๑๘ ฉบับที่ ๒ (พฤศจิกายน ๒๕๔๙-มีนาคม ๒๕๕๐) : ๗๕.

เด่นพงษ์ พลละคร. “การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา”. **วารสารเพิ่มผลผลิต**. ปีที่ ๒๘ (ธันวาคม ๒๕๓๑-มกราคม ๒๕๓๒): ๒๐-๒๕.

(๓) วิทยานิพนธ์:

กฤตกร ชลวิสุทธ์. ร.อ “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ” . การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. **โครงการบัณฑิตศึกษา**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

คฑาวุธ พรหมายน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเขาเมือง ๒ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ 'การตำรวจฝ่าย ๑ และฝ่าย ๒”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก. พ.อ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราเพื่อพราง)”. **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙.

ตะวัน ศิลป์ประกอบ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี”. **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

ทับเพชร อามระดิษ. พ.ต.ท. “ขวัญและกำลังใจของตำรวจสายตรวจ”. **ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

ธวัชชัย พาภิรมย์. ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในจังหวัดสกลนคร.

สารนิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

ชัยพร เสงจิตตระกูล. ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม”. **ปริญญาานิพนธ์ ศศ. ม. (สังคมวิทยาประยุกต์)**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙.

นคร เกษมสุข. พ.ต.ท. ขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๔๒.

นิติ ห่วงไทย. ด.ต. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์”. **ปริญญาานิพนธ์. รปม.** (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๐.

บัญชา สมบุญ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู- อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ ฝ่ายการปกครองโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียน ที่ ๓ สวนหลวง ร.๙”. **การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. โครงการบัณฑิตศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว. **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : พัทธ์ชัยอักษร, ๒๕๔๒.

บอย ทรงกระวีรักษ์ . “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมทางหลวง ส่วนกลาง”. **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓.

ประเสริฐ สุธอด. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสุรินทร์”. **ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙.

ยุภา เทอดอุดมธรรม. “หลักพุทธธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรทำให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ”. **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

- ไพรัช รัตนนาม. ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ขอข้าราชการตำรวจสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.
- พระณัฐพล (ปราบพินาศ) “การบริหารงานวัดโดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของ พระสงฆ์ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พจน์ เจริญภูมิ พ.อ. “ปัญหาหนี้สินของนายทหารชั้นประทวนที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารปืนใหญ่ที่ ๓”, กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๔๔.
- ภัทริน โทลสกุล. “ความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลรามธิบดี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘.
- เมตตรา ศรีอุตสาหการ. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการครู เขตพื้นที่การศึกษาที่ ๒ จังหวัดจันทบุรี” **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.
- รัชณี คงเจริญ. พ.ต.ท.หญิง. “ขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน ตำรวจภูธร และโรงเรียนตำรวจนครบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐.
- เมตตา คันธา, น.อ.หญิง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การ บินกรมแพทย์ทหารอากาศ”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. **โครงการบัณฑิตศึกษา**. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕.
- มานิตา สุขสำราญ. “พฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวินอาทิตย์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัว”. **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”. **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒.
- วสันต์ พลัวพันธ์. “การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยภูเบศร”. **อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๕๐.
- วัฒน์ มหิพันธ์. พ.ต. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบกชั้น ประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตรมณฑลทหารบกที่ ๑๔” . **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.

วิลาสินี สุวรรณภาพ. ร.อ.หญิง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.

โครงการบัณฑิตศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘.

วิเชียร บุญกล้า . “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.

วุฒิชชาติ เลื่อนสุคันธ์. ร.ต.อ. ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดนชั้นประทวนและพลตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๑๓ . **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

ศิริกราน ต้นสงวน. ร.ต.อ. “ขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจตระเวนชายแดน ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ ๔๔ ค่ายพญาภิไธ จังหวัดยะลา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๙.

สมศักดิ์ จันทน . อ่างใน ธวัชชัย พากิรมย์, “ขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดสกลนคร”. **สารนิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

สมนึก จันทร์เกตุ. พ.ต.ท. “กำลังใจขวัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษากรณีสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดฉะเชิงเทรา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.

สาริยา น้อยษา. ร.ต.ท.หญิง. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองตรวจคนเข้าเมือง ๒”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, ๒๕๔๒.

สิทธิชัย แยมพยนต์. ร.อ.. “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสรรพาวุธทหารอากาศ”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๔๘.

สุวิชาญ ญาณกิตติกุล, พ.ต.ท. “ขวัญของข้าราชการตำรวจกองกำกับการสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค ๒” . **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.

สุเทพ ไพบุลย์ผล, พ.ต.ต. “ขวัญในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ ระดับชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภาค ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๐.

สุพล เครือมนรณณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

อัครพล พรหมอุตม์. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุ้ทหารเรือ”. **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. **เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ**. (พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๓๙), **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๒๕ ก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๕๒.

(๕) อินเทอร์เน็ต :

การสร้างแรงจูงใจให้คนทำงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http://www.iss.nectec.or.th/hrmag/showpage.php?vol=14&sub=5...-\[๒๐ ส.ค. ๒๕๕๔\]](http://www.iss.nectec.or.th/hrmag/showpage.php?vol=14&sub=5...-[๒๐ ส.ค. ๒๕๕๔]).

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, [ออนไลน์], ๔ ย่อหน้า, แหล่งที่มา :

[http://www.m-culture.go.th/culture01-uploads/libs/html/cm_files/sl\[๖ พฤษภา คม ๒๕๕๔\]](http://www.m-culture.go.th/culture01-uploads/libs/html/cm_files/sl[๖ พฤษภา คม ๒๕๕๔]).

ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์, โครงสร้าง ก.จว.นว. [ออนไลน์], ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๔, แหล่งที่มา : [http://www.kmitnbxmie๘.com/index.php?lay=show&ac...-\(๑๐ มี. ย. ๒๕๕๔\)](http://www.kmitnbxmie๘.com/index.php?lay=show&ac...-(๑๐ มี. ย. ๒๕๕๔)).

สรุปผลการวิจัยโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน, วิทยาเขตขอนแก่น เขตปกครองตนเองสงฆ์ภาค ๙ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑,[ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.krupra.Net/v2/files/news/KRU%2001.doc> - [๒๘ ส.ค. ๒๕๕๔].

๒. ภาษาอังกฤษ

Cronbach. Lee W. **Essential of Phycological**. Newyork: Holt, Rinchart andWinston, 1970.

Churned. Herder J. and Sherman. Arthur WJr. **Personal Management**. Cincinnati : South - Western Publishing CO, 1961.

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

D.C. McClelland. "Test for Competence, rather than intelligence". **American Psychologists**. Vol. 17 No.7: 57 – 83.

Davis. R. C. **Fundamental to top management**. New York : Harpers & Brothers, 1951.

Edwin B.E. **Principle of Personnel Administration**. New York : Rinehart & Winston Imp, 1967.

Flippo. Edwin B. **Principle of Personnel Administration**. New York: McGraw – Hill Book Company Inc, 1967.

Gilmer. B.Von Haller, **Industrial psychology**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1971.

Herzberg. F.B. Mausner, and B.B. Snyollrman **the Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, 1959.

Katz. Daniel & Kahn. Robert L. **The social psychology of organization**, (2nd ed.). New York : McGraw-Hill, 1978.

Krejcie. Robert V. & Morgan. Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30. 3 autumn, 1970.

Likert. Rensis. **New Patterns of Management**. New York: McGraw-Hill, 1987.

Maslow. Abraham H. **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publishers, 1954.

Millet. J. D. **Management in the Public Service**. New York: McGraw Hill Book Company, 1954.

McGregor. Douglas. **The human side of enterprise**. New York : Mc Graw-Hill, 1960.

Simon. Herbert A. **Administrative Behavior**. (3rd ed.). New York: The Free Press,1976.

Webster Dictionary. **Webster Dictionary**. New York : The World Publishing
Company,1967.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๑. พ.ต.อ.เทียนชัย วิเศษเกรียงไกร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี
จังหวัดนครสวรรค์
๒. พ.ต.ท.ชัยสิทธิ์ ชูณหะวัณนา รอง ผกก.สส.สภ.พยุหะคีรี
จังหวัดนครสวรรค์
๓. อาจารย์ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ อาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข
ผลการหาความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ผลการตัดสินความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
	๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
V1	110.5333	140.3264	.5447	.	.9573
V2	110.1667	140.2126	.6407	.	.9564
V3	110.1667	140.1437	.5844	.	.9569
V4	110.1667	140.4885	.5609	.	.9571
V5	110.1333	138.1885	.7353	.	.9556
V6	110.1000	139.8862	.5775	.	.9570
V7	109.8667	135.1540	.8222	.	.9548
V8	109.7333	136.5471	.7572	.	.9554
V9	110.2333	139.7023	.7276	.	.9558
V10	110.3667	138.1713	.6721	.	.9562
V11	110.1333	138.7402	.7723	.	.9554
V12	110.1333	142.5333	.6508	.	.9566
V13	110.1000	140.5069	.5892	.	.9568
V14	109.9667	139.0678	.6044	.	.9568
V15	110.0667	140.8230	.5856	.	.9568
V16	109.9667	140.4471	.6232	.	.9565
V17	109.9667	136.8609	.7457	.	.9555
V18	110.2000	141.1310	.7274	.	.9560
V19	110.4000	137.3517	.7896	.	.9552
V20	110.1000	139.4724	.7399	.	.9557
V21	110.2333	137.6333	.7309	.	.9556
V22	109.9333	140.6851	.6375	.	.9564
V23	110.0667	138.2713	.7033	.	.9559
V24	110.0667	140.5471	.6059	.	.9567
V25	110.1000	138.0241	.7007	.	.9559

V26	110.0333	138.5851	.7040	.	.9559
V27	110.1667	145.2471	.3647	.	.9582
V28	110.1333	144.3954	.3430	.	.9586
V29	109.9667	144.5161	.4332	.	.9578
V30	109.9000	140.7138	.5990	.	.9567

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 30 items

N of Cases = 30.0 N of Item = 30 Items

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables

Alpha = .9578

ภาคผนวก ง
หนังสือความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗) /๓๖๙

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา

ด้วย พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โปรดตรวจแก้/แก้ไขเครื่องมือ คร.วิจัยเรื่อง (๕๕๗)

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗) /๓๖๙

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นางสาวอนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์

ด้วย พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ดร.จ.ดลวิ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ โทร ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗) /๓๖๙

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ศศิกิจจ์ อ่ำจ้อย

ด้วย พ.ต.ท.ปรีสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สมหมาย
Over

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๔๓๓



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่าง (try out)

เจริญพร ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหนองปลิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อ
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความประสงค์จัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง
(try out) จากหน่วยงานที่กำกับการอยู่ จึงเจริญพรเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานของท่าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

อ.ท.ท.ด.

พันธุวิทย์
กมลคุณศิริพร.

พ.ศ.อ.

(พันธุวิทย์ ถึงภริยา)

พกก.สภ.หนองปลิง

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๓๖๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พ.ต.อ.เทียนชัย วิเศษเกรียงไกร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พ.ต.ท.ปรีสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญใน
เรื่องนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้
ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

๓๖๓๖ / ๓๖๓๖
๓๖๓๖ / ๓๖๓๖

ที่ ศธ ๖๑๐๙ (๗)/๘๒๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้กำกับการตำรวจภูธรพยุหะคีรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๙๘ ชุด

ด้วย พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในหน่วยงานของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
 ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง:

๑. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มิได้มีเจตนาที่จะประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใดโดยเฉพาะ แต่มุ่งที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ คนหนึ่ง โปรดให้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เพื่อวางแผนงานในอนาคตในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับและไม่กระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน มีจำนวน ๗ หน้า

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มี จำนวน ๘ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน ๓๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์



ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน

โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณ

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต

ศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์



ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๓๖๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จ.นครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร พ.ต.ท. ชัยสิทธิ์ ชุณหัตถนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต รหัสประจำตัว ๕๔๒๓๔๐๕๘๓๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้ เป็นอย่างยิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙๙๘

รับไว้แล้ว

พ.ต.ท. ชัยสิทธิ์

(ชัยสิทธิ์ ชุณหัตถนา)

๕๐๒ ๕๗๗. ๗๗. ๕๖. ๗๕๗. ๕๗๗

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง:

๑. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มิได้มีเจตนาที่จะประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใดโดยเฉพาะ แต่มุ่งที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวม ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ คนหนึ่ง โปรดให้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เพื่อวางแผนงานในอนาคตในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับและไม่กระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน มีจำนวน ๗ หน้า

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มี จำนวน ๘ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็น แบบส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน ๓๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน

โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณ

พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสนคณาจารย์

ศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

นางสาว แฉวี
พ.๐๗๓. ๖๕๓๖
(ชื่อชื่อชื่อ ชื่อชื่อชื่อ)
๘๖๖ ๘๖๖ ๘๖๖ ๘๖๖

ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง:

๑. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ มิได้มีเจตนาที่จะประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใดโดยเฉพาะ แต่มุ่งที่จะศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภาพรวมในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ คนหนึ่ง โปรดให้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เพื่อวางแผนงานในอนาคตในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นของท่านจะเป็นความลับและไม่กระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน มีจำนวน ๗ หน้า

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มี จำนวน ๘ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีจำนวน ๓๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน

โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างรอบคอบให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณ

พันตำรวจโทปรีสุทธิ์ อธิจิต

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต

ศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

+ ๑ หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ชื่อ	ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	ค่าความคงที่ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๑. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง				
๒. อายุ	<input type="checkbox"/> ๒๑ - ๓๐ ปี <input type="checkbox"/> ๓๑ - ๔๐ ปี <input type="checkbox"/> ๔๑ - ๕๐ ปี <input type="checkbox"/> ๕๑ - ปีขึ้นไป				
๓. การศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี				
๔. ชั้นยศ	<input type="checkbox"/> ส.ต.ต. <input type="checkbox"/> ส.ต.ท. <input type="checkbox"/> ส.ต.อ. <input type="checkbox"/> จ.ส.ต. <input type="checkbox"/> ด.ต.				

ข้อ	ข้อมูลสถานภาพทั่วไป	ค่าความคงที่ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๕. ตำแหน่ง หน้าที่การงาน	<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ งานธุรการ <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ งานป้องกันปราบปราม <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ งานจราจร <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ งานสืบสวน <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ งานสอบสวน				
๖.ระดับเงินเดือน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท <input type="checkbox"/> ๒๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไป				

ตอนที่ ๒ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธร
พยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างเพียงช่องเดียว ตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

- + ๑ หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความคงที่ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๑. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน					
๑.๑	ท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน เพราะมียานพาหนะเพียงพอ				
๑.๒	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานีตำรวจของท่าน มีใช้อย่างเพียงพอ				
๑.๓	สถานีตำรวจที่ท่านประจำอยู่มีการจัดเก็บเอกสารไว้อย่างเป็นระบบสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อการค้นหา				
๑.๔	ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกส่งเสริมให้ท่านมีขวัญกำลังใจในการทำงาน				
๑.๕	ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตำรวจและคอยช่วยเหลือในกิจการงานของตำรวจ				

ข้อ ข้อ	ขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความคงที่ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๒. ด้านความพึงพอใจของรายได้					
๒.๑	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่				
๒.๒	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่อย่างไม่เดือดร้อนของครอบครัว				
๒.๓	ท่านได้รับค่าเบี่ยงค่าพาหนะและค่าที่พักตามสิทธิทุกครั้งที่ออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วย				
๒.๔	หน่วยงานของท่านมีบ้านพักให้ข้าราชการตำรวจอยู่อาศัยอย่างเพียงพอ				
๒.๕	หน่วยจ่ายท่านได้ให้สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสมดีแล้ว				
๓. ด้านโอกาสความก้าวหน้า					
๓.๑	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน				
๓.๒	งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น				
๓.๓	ท่านพอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงาน				
๓.๔	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและความถนัด				
๓.๕	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย				

ข้อ ข้อ	ขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความคงที่ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๔.ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน					
๔.๑	ท่านได้รับความเป็นธรรม จากการพิจารณาความดีความชอบหน่วยงาน				
๔.๒	ท่านคิดว่าการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่านจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา				
๔.๓	ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถอย่างเป็นทางการ				
๔.๔	กรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน ท่านคิดว่าท่านได้ รับการพิจารณาอย่างความยุติธรรม				
๔.๕	ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบการงาน				
๕. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน					
๕.๑	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่จะได้รับจากเหตุบาดเจ็บหรือเสียชีวิต เช่น การช่วยเหลือทายาท หรือบำเหน็จ บำนาญตกทอด เหมาะสมดีแล้ว				
๕.๒	ท่านได้รับการดูแลเรื่องบ้านพักของทางราชการจากหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดีแล้ว				
๕.๓	การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล สะดวกรวดเร็วดีแล้ว				
๕.๔	ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีสวัสดิการ เช่น เงินรางวัลนำจับ ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม				
๕.๕	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการจัดเงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับท่านและครอบครัวเหมาะสมดีแล้ว				

ข้อ ข้อ	ขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าความคงที่ (IOC)			
		+๑	๐	-๑	หมายเหตุ
๖. ด้านความพึงพอใจในงาน					
๖.๑	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน				
๖.๒	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน				
๖.๓	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจ ให้อยากทำ				
๖.๔	ท่านมีโอกาสดำเนินงาน ตามความคิดริเริ่มของท่าน				
๖.๕	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน				

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดแสดงความเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในด้านปัจจัยการปฏิบัติงานและแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจตามที่ท่านคิดว่าเป็นประโยชน์และเป็นไปได้สำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ปัญหาอุปสรรคด้านปัจจัยในการปฏิบัติหน้าที่	ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข
๑. ปัญหาด้านสิ่งจูงใจที่เป็นปัจจัยค่าตอบแทน	๑..... ๒..... ๓.....
๒. ปัญหาด้านสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นปัจจัย ค่าตอบแทน	๑..... ๒..... ๓.....
๓. ปัญหาด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน	๑..... ๒..... ๓.....
๔. ปัญหาด้านการยอมรับนับถือ	๑..... ๒..... ๓.....
๕. ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๑..... ๒..... ๓.....

๖. ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	๑..... ๒..... ๓.....
๗. ปัญหาด้านการมีส่วนร่วม	๑..... ๒..... ๓.....

๘. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

๒. ท่านเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้า มีประโยชน์ และสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไร

.....

.....

.....

๓. ท่านเห็นว่าการยอมรับนับถือ มีประโยชน์ และสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไร

.....

.....

.....

๔. ท่านเห็นว่าความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีประโยชน์ และสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไร

.....

.....

.....

๕. ท่านเห็นว่าสวัสดิการในหน่วยงาน มีประโยชน์ และสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไร

.....

.....

.....

๖. ท่านเห็นว่าความพึงพอใจในงาน มีประโยชน์ และสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

พันตำรวจโทผู้สัมภาษณ์

(บริสุทธิ์ อธิจิต)

หมายเลขแบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง

๑ . แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน จะถือเป็นแนวคิดและนำเสนอเป็นภาพรวม

๒. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

- ด้านสภาพการปฏิบัติหน้าที่
- ด้านความเพียงพอของรายได้
- ด้านโอกาสความก้าวหน้า
- ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน
- ด้านสวัสดิการหน่วยงาน
- ด้านความพอใจในงาน

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๕

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำ เครื่องหมาย / ลงใน () หลังข้อความตามความเป็นจริง

๑. เพศ

๑. ชาย () ๒. หญิง ()

๒. อายุ.....ปี

๑. ๒๐-๒๙ () ๒. ๓๐-๓๙ ()
๓. ๔๐-๔๙ () ๔. ๕๐-๕๙ ()

๓. ระดับการศึกษา

๑. ต่ำกว่าปริญญาตรี () ๒. ปริญญาตรี. ()
๓. สูงกว่าปริญญาตรี ()

๔. ยศของท่านปัจจุบัน

๑. ส.ต.ต. () ๒. ส.ต.ท. ()
๓. ส.ต.อ. () ๔. จ.ส.ต. () ๕. ด.ต. ()

๕. ตำแหน่งหน้าที่การงาน

๑. เจ้าหน้าที่ งานธุรการ () ๒. เจ้าหน้าที่ งานป้องกันปราบปราม ()
๓. เจ้าหน้าที่ งานจราจร () ๔. เจ้าหน้าที่ งานสืบสวน ()
๕. เจ้าหน้าที่ งานสอบสวน ()

๖. ระดับเงินเดือน

๑. น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท () ๒. ๑๐,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท ()
๓. มากกว่า ๒๐,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท () ๔. ๒๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ()

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด
สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์**

โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความเห็นหรือความรู้สึกของท่าน
มากที่สุดเพียง ๑ ช่อง ต่อ ๑ ข้อความระดับความคิดเห็นข้อความเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

ข้อ	ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๑. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน						
๑.๑	ท่านได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานเพราะมี ยานพาหนะเพียงพอ					
๑.๒	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสถานีตำรวจของท่านมีใช้ อย่างเพียงพอ					
๑.๓	สถานีตำรวจที่ท่านประจำอยู่มีการจัดเก็บเอกสารไว้ อย่างเป็นระบบสะดวกรวดเร็วและง่ายต่อการค้นหา					
๑.๔	ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและ ภายนอกส่งเสริมให้ท่านมีขวัญกำลังใจในการทำงาน					
๑.๕	ประชาชนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับตำรวจและคอย ช่วยเหลือในกิจการงานของตำรวจ					
๒. ด้านความพึงพอใจของรายได้						
๒.๑	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความ รับผิดชอบของงานที่ท่านทำอยู่					
๒.๒	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความเป็นอยู่อย่าง ไม่เดือดร้อนของครอบครัว					
๒.๓	ท่านได้รับค่าเบี่ยงค่าพาหนะและค่าที่พักตาม สิทธิ ทุกครั้งเมื่อออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วย					
๒.๔	หน่วยงานของท่านมีบ้านพักให้ข้าราชการตำรวจอยู่ อาศัยอย่างเพียงพอ					
๒.๕	หน่วยงานท่านได้ให้สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่า การศึกษาบุตรอย่างเพียงพอและเหมาะสมดีแล้ว					

ข้อ	ขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๓. ด้านโอกาสความก้าวหน้า						
๓.๑	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงาน					
๓.๒	งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสเจริญก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น					
๓.๓	ท่านพอใจที่ได้เรียนรู้และหาประสบการณ์จากการทำงาน					
๓.๔	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำกิจกรรมต่างๆ ตามความสามารถและความถนัด					
๓.๕	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย					
๔. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน						
๔.๑	ท่านได้รับความเป็นธรรม จากการพิจารณา ความดี ความชอบหน่วยงาน					
๔.๒	ท่านคิดว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานของท่าน จะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถมากกว่าความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
๔.๓	ท่านคิดว่า การเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถอย่างเป็นธรรม					
๔.๔	กรณีที่ท่านต้องถูกกล่าวหาหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน ท่านคิดว่าท่านได้ รับการพิจารณาอย่างความยุติธรรม					
๔.๕	ท่านได้รับความยุติธรรมในการมอบหมายหน้าที่ รับผิดชอบการงาน					

ข้อ	ขวัญละกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๕. ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน						
๕.๑	ท่านคิดว่าสวัสดิการที่จะได้รับจากเหตุบาดเจ็บหรือเสียชีวิต เช่น การช่วยเหลือทายาท หรือ บำเหน็จ บำนาญตกทอด เหมาะสมดีแล้ว					
๕.๒	ท่านได้รับการดูแลเรื่องบ้านพักของทางราชการ จากหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดีแล้ว					
๕.๓	การดำเนินการด้านสิทธิต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล สะดวกรวดเร็วดีแล้ว					
๕.๔	ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีสวัสดิการ เช่น เงินรางวัลนำจับ ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม					
๕.๕	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการจัดเงินกองทุนเพื่อเป็นสวัสดิการกรณีพิเศษให้กับท่านและครอบครัว เหมาะสมดีแล้ว					
๖. ด้านความพึงพอใจในงาน						
๖.๑	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของท่าน					
๖.๒	ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
๖.๓	งานที่ท่านรับผิดชอบมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำ					
๖.๔	ท่านมีโอกาสทำงาน ตามความคิดริเริ่มของท่าน					
๖.๕	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญอิสระในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ ๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุง และพัฒนาเกี่ยวกับ การสร้างเสริม ขวัญและ
กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์
ในด้านต่างๆดังนี้

๓.๑ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน **สภาพการปฏิบัติงาน**

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓.๒ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน **ความเพียงพอของรายได้**

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน **โอกาสความก้าวหน้า**

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓.๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้าน สวัสดิการในหน่วยงาน

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

๓.๖ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านความพึงพอใจในงาน

ปัญหา อุปสรรค

.....
.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
พ.ต.ท.บริสุทธิ์ อธิจิต
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๕

ภาคผนวก จ
ประวัติผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พันตำรวจโทบริสุทธิ์ อธิจิต

วันเกิด วันที่ ๑๔

กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๐

สถานที่เกิด บ้านเลขที่ ๑๑๔

หมู่ ๔ ตำบลปอ อำเภอเมืองน่าน

จังหวัดน่าน ๕๕๐๐๐

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ ๘๖๐/๑๗๘

หมู่ ๙ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอ

เมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

ตำแหน่งหน้าที่การงาน ตำแหน่งสารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี

จังหวัดนครสวรรค์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน รัชการการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัด

นครสวรรค์

ประวัติการศึกษา พ.ศ.

๒๕๓๗

จบหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี

ติดต่อ มือถือ ๐๘๙-๙๕๙๐๗๘๔

E-mail

borisuto๕@hotmail.com