

รายงานการวิจัย

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

The Morale for Job Performance with Life Quality of Police,

Bangplee Police Station, Samut Prakan Province

ชลัช จงสืบพันธ์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 124 คน โดยเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8962 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ โดยใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ของ Pearson's Correlation สรุปผลการศึกษาดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 7,501-10,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามรายด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของข้าราชการ พบว่า โดยภาพรวมข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านทัศนคติความพึงพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรปึกธงชัย จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มากที่สุด

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิต

Abstract

This research was The Morale for Job Performance with Life Quality of Police, Bangplee Police Station, Samut Prakan Province. The purposes of the research were 1) to study the morale level for job performance of police , Bangplee police station ,Samut Prakan province. 2) to study life quality level of police, Bangplee police station , Samut Prakan province. 3) to study the relationship between morale for job performance with life quality of police , Bangplee police station , Samut Prakan province. The sample consists of 124 police in Bangplee police station, Samut Prakan province. The data were collected by questionnaires and the reliability was 0.8962. The data analysis was used percentage, mean, standard deviation. The analysis of relationship between the morale for job performance with life quality of police was used Pearson's Correlation.

The research revealed that police of Bangplee police station, the majority of sample had age between 31-40 years old , followed by people who aged not over 30 years, the

education background level was less than bachelor degree ,the marital status was stay together ,people who had the official age less than 10 years and the salary rate was between 7,501-10,000 bath per month.

The analysis result about morale level for job performance found that the overall was the opinion about factor affecting the morale for job performance at the moderate level that ranking in descending order of means, job advancement aspect was at the highest average, followed by sense of responsibility aspect, the co workers relation aspect , job satisfaction aspect , relationship with subordinate aspect , job environment aspect and the lowest aspect was the wages and compensation aspect respectively.

The analysis result about life quality of police found that the overall was at the moderate level. By attitude of life satisfaction was at the highest average, followed by social environment aspect, satisfaction in community activities participation aspect, physical environment aspect and recreation aspect were at the lowest average respectively.

The analysis result about the relationship between morale for job performance with life quality of police , Bangplee police station , Samut Prakan province found that morale factor of police consist of advancement , the co workers relation aspect, sense of responsibility aspect,

security aspect, relationship with subordinate aspect ,justice aspect , recognition aspect, the wages and compensation aspect, accountability aspect and work place environment aspect and the positive relationship with life quality of police in Bangplee police station, Samut Prakan province with the statistically significant difference at .01. By the co worker relation had the positive relationship with life quality of police Bangplee police station, Samut Prakan province at the highest level.

Keywords: The Morale for Job Performance, Life Quality

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นหน่วยราชการในส่วนการบริหารส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 และตามนโยบายของรัฐบาลที่ได้ออกกระเปาะว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2552 เพื่อให้กระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการต่างๆ ถือปฏิบัติ เนื่องจากเทศบาลตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งนอกจากจะต้องปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และพนักงานจ้างในหน่วยงานแล้ว ยังต้องเกี่ยวข้องกับการบริการสาธารณะ การพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้เจริญรุ่งเรือง แล้วยังต้องคอยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

รับผิดชอบ และบุคคลอื่นๆ โดยทั่วไปที่มาติดต่อราชการ ดังนั้นเทศบาลตำบลศรีภูมิ จะต้องปฏิบัติราชการให้เกิดความให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนโดยทั่วไป คือ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทนต่อความทุกข์ยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ถือธรรมเป็นใหญ่ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อทราบถึงปัญหาความสุขและความสัมพันธ์ของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปพัฒนาปรับปรุงเพื่อยกระดับความสุข และพัฒนาความสัมพันธ์อันดีงามระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีภูมิกับประชาชน ในพื้นที่ ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตามต่างมุ่งมั่นพยายามให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์กรของรัฐโดยมากจะมุ่งเป้าหมายในการจัดการบริการสาธารณะ (Public Service) มีลักษณะเป็นการให้บริการแก่ประชาชน โดยให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการ โดยส่วนรวมของประชาชนนั่นเอง หรือองค์กรเอกชนส่วนมากเน้นแสวงหากำไรให้มากที่สุดแต่อย่างไรก็

ตามในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จะต้องสร้างระบบภายในขององค์กรให้ดีเสียก่อน

การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยสำคัญเป็น เครื่องมือพื้นฐานของการดำเนินการทรัพยากรดังกล่าวประกอบไปด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) หรือที่เรียกกันว่า 4 ms ซึ่งทรัพยากรคนนับว่ามีความสำคัญยิ่งทั้งนี้เพราะคนเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้กิจกรรมต่างๆที่กำหนดขึ้นในองค์กร ดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ในการจัดคนเข้าทำงานทุกองค์กรต้องการทรัพยากรคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง เมื่อได้คนเข้าทำงานแล้วสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงต่อไปคือการรักษาคนให้มี ประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งคนเราจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้นก็คือ ต้องมีความอยากที่จะทำสิ่งนั้นหรือตั้งใจกับสิ่งที่ทำนั้นก็คือ เรื่องจิตใจ หรือขวัญและกำลังใจนั่นเองและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม และควรให้ความสนใจเป็นอย่างมากเนื่องจากขวัญและกำลังใจก็เหมือนสุขภาพมนุษย์ที่ต้องการเอาใจใส่ดูแลและรักษาให้มีระดับขวัญและกำลังใจให้สูงเสมอ ขวัญและกำลังใจที่ดีมีผลสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำต่อคำสั่งด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ และส่งผลต่อความสำเร็จของงานหรือภารกิจของหน่วย

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คือ สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุดและมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ตามระเบียบที่ทางราชการมอบหมายและกำหนดเป็นครั้งคราว จะเห็นได้ว่างานตำรวจจัดเป็นงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ การป้องกันเหตุร้ายไม่ให้เกิดขึ้น และการบริการต่าง ๆ แก่สมาชิกของสังคม เป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2530, 1) และยิ่งมีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองมากขึ้นเพียงใด ภาระหน้าที่ในการจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการบริการในด้านต่าง ๆ แก่สมาชิกในสังคมยิ่งตอกอยู่กับตำรวจมากยิ่งขึ้นเท่านั้น (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2531,3) นอกเหนือจากการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนแล้ว ตำรวจยังมีหน้าที่ในการบริการประชาชน ซึ่งเป็นงานสำคัญในฐานะเป็นผู้บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชน และเป็นสิ่งที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชนด้วยการปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำรวจ จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดมักขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและปัจจัยหลายประการ ซึ่ง

กำลังขวัญในการปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในอันที่จะเป็นสิ่งผลักดันให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายได้โดยกำลังขวัญในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลในหน่วยงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญนั้นมีหลายลักษณะ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยทางด้านสังคม ถ้ากำลังขวัญของบุคคลในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ อาจมีผลทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นมีความเบื่อหน่ายต่องาน มีความเย็นชาต่อกันไม่ตั้งใจทำงานหรืออาจลาพักโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ มีผลให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และการที่ข้าราชการตำรวจต้องประสบปัญหา เช่นเดียวกับคนทั้งประเทศย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังในการปฏิบัติงานของตำรวจเช่นกัน ประกอบกับการต้องประสบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การถูกลงโทษทัณฑ์และการตั้งกรรมการสอบทางวินัย การให้ออกจากราชการรายวัน การให้ความดีความชอบที่ขาดความชอบธรรม โดยใช้กระแสความรู้สึกของสังคม ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความท้อแท้ เกิดความดิ่งเครียดในการปฏิบัติงาน มีการคืนรนให้ตัวข้าราชการในสื่อมวลชน แขนงต่างๆ โดยภาพรวมที่ออกมาในแง่ลบ ทำให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่น และไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของตำรวจ และการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ของข้าราชการตำรวจนั้นในบางครั้งแม้จะกระทำตามหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร

และชื่อเสียงสุจริตเพียงใดก็ตาม แต่ประชาชนที่ไม่ยอมรับและไม่เข้าใจในเหตุผลที่ตำรวจกระทำลงไป ก็ย่อมวิพากษ์วิจารณ์การกระทำของข้าราชการตำรวจไปต่างๆ นานา โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย นอกจากจะถูกสังคมวิพากษ์วิจารณ์แล้ว ในบางครั้งยังถูกผู้บังคับบัญชาเพ่งเล็งจนทำให้เสียขวัญหรือหมดกำลังใจ จนบางครั้งต้องหาทางออกด้วยการทะเลาะหรือละเว้นในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมทำให้เกิดผลเสียแก่งานและภาพพจน์ของตำรวจทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งยังนำมาซึ่งความสูญเสียประโยชน์โดยส่วนรวมอีกด้วย

จากสภาพและความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจอย่างมีประสิทธิภาพ และให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประชาชนในสังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต

ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานในการศึกษา

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก
2. ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก
3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ขวัญกำลังใจ จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน ความรับผิดชอบและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิต จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม

ทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ ด้านทัศนคติความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมของชุมชน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3. ขอบเขตด้านเวลา ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการศึกษาในช่วงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2555 ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ.2555

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 124 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล มีจำนวน 60 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ อายุงาน ชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัด

สมุทรปราการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรู้ที่รับผิดชอบ และด้านความพอใจในการทำงาน จำนวน 36 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรด่านขุนทด จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ ด้านทัศนคติความพึงพอใจในชีวิต และด้านความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมของชุมชน จำนวน 19 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม ให้กับประชากร จำนวน 124 คน ด้วยตนเองและรอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มประชากรด้วยตนเอง ในช่วงระหว่างเดือน กรกฎาคม 2556 ถึง ตุลาคม พ.ศ.2556

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

ในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัด

สมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และสร้างเครื่องมือประเภทแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถาม โดยการกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของแบบตรวจรายการ (check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)

ขั้นตอนที่ 3 การนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับสถานีตำรวจภูธรบางแก้ว จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8962

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ในการตอบ

และนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง อายุ อาชีพงาน ชั้นยศ รายได้ และระดับการศึกษา วิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ผู้ศึกษาได้กำหนดช่วงการแปรผลค่าเฉลี่ยของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยตัวกำหนดช่วง (Interval) เท่ากับ 1.33

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถแยกสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จากการศึกษา พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางพลี ส่วน

ใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และมีสถานภาพสมรสอยู่ด้วยกัน มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 7,501-10,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยรวมข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามรายด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพอใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของข้าราชการ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านทัศนคติความพึงพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมชุมชน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความยุติธรรม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสวัสดิการค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธร บางพลี อยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

2. ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับปานกลาง จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

3. ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 จึงเป็นการยอมรับสมมติฐาน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากการศึกษา ข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเพราะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจะต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของข้าราชการตำรวจภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งอาจจะเป็นที่ถูกใจและไม่ถูกใจข้าราชการตำรวจแต่ละนาย ดังนั้น ในภาพรวมระดับข้าราชการกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจึงอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรัตน์ ส่งเสริม (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญของข้าราชการ

ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดตำรวจจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้แยกอภิปรายผลเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2 เรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในด้านสูง 3 ด้าน ต่ำ 3 ด้าน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จากการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจาก ข้าราชการตำรวจมีความมุ่งหวังในการปฏิบัติงาน เชื่อมันว่าหากปฏิบัติงานในอาชีพนี้หรือในหน่วยนี้ต่อไปจะเกิดความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ด้านความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีระดับกำลังขวัญในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องมีความสามัคคีกันในการปฏิบัติงาน ไม่มีการแตกแยกในระหว่างผู้ร่วมงาน มีการร่วมมือสนับสนุนในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับกำลังขวัญอยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากงานของตำรวจต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบต่อบ้านเมืองและชีวิตทรัพย์สินของประชาชนสูง ซึ่งรวมไปถึงการทุ่มเทให้กับงานของตำรวจในเวลาและนอกเวลาราชการด้วยความเต็มใจ ผลการศึกษานี้จึงมีความสอดคล้องในแต่ละด้านดังที่กล่าวมา

ส่วนในด้านที่ต่ำ จากผลการศึกษาพบว่าด้านความมั่นคงปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งเป็นเพราะอาชีพตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตตลอดเวลา

บางครั้งอาจมีภัยถึงครอบครัวและคนรอบข้าง จึงทำให้ด้านนี้เป็นด้านที่ต่ำที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา อันเนื่องมาจากค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการตำรวจมีน้อยมากเมื่อเทียบกับภารกิจ การปฏิบัติงาน และความเสี่ยงในอาชีพ และด้านความยุติธรรมในการทำงาน เป็นอีกด้านหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติไม่ดีและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าทำงานเก่งก็สู้คนมีเส้นสายไม่ได้ ยังมีระบบอุปถัมภ์ค้ำคูณอยู่ในองค์กร

ส่วนที่ 2 จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ พบว่า ด้านทัศนคติ ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจมีความภาคภูมิใจในอาชีพ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติยศชื่อเสียงและเป็นผู้ที่ถือกฎหมาย สามารถช่วยเหลือประชาชนให้มีความปลอดภัยได้อย่างมีความสุขได้ในชีวิตประจำวัน และยังพบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอีกด้านหนึ่งซึ่งเป็นเพราะอาชีพตำรวจนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมอาชีพหนึ่ง มีความมั่นคงในความเป็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเป็นอีกด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา ซึ่งเป็นผลมาจากอาชีพตำรวจต้องให้บริการประชาชนและร่วมกิจกรรมของชุมชนทุกกิจกรรมเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยให้กับงานต่างๆ ของชุมชน

ส่วนในด้านต่ำ พบว่า ด้านการพักผ่อนหย่อนใจ มีระดับปานกลางมี เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเนื่องจากอาชีพตำรวจจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อ

ดูแลความสงบเรียบร้อย ให้ประชาชนได้นอนหลับอย่างสบายใจเวลาค่ำคืน เทียบงานประเพณีต่างๆ ด้วยความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน และระงับเหตุร้ายต่างๆ ตลอดเวลา ซึ่งปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจไม่เพียงพอต่องานดูแลประชาชน จึงทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย บางครั้งต้องปฏิบัติหน้าที่ในวันหยุดพักผ่อนเมื่อมีเหตุ และเรียกกระดมกำลังเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการกิจพิเศษ ซึ่งต้องพร้อมตลอดเวลา จึงทำให้มีการพักผ่อนไม่เต็มที่ และยังพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ เนื่องมาจากค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะบ้านพักข้าราชการตำรวจมีจำนวนน้อยและแออัด ซึ่งข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ 24 ชั่วโมง ซึ่งอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องพร้อมโยกย้ายตามคำสั่งตลอดเวลาจึงทำให้ไม่สามารถตั้งรกรากบ้านที่อยู่อาศัยได้เป็นส่วนใหญ่ และยานพาหนะมีไม่เพียงพอในการให้ข้าราชการตำรวจใช้ในการออกปฏิบัติหน้าที่ เป็นอีกเรื่องที่สำคัญมากเนื่องจากเป็นสาเหตุให้ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องกู้เงินมาซื้อเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องนัก เพราะทำให้ข้าราชการตำรวจเป็นหนี้สินเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเพิ่มกำลังพลให้เหมาะสมกับสายงานและความรับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อยานพาหนะ

หรือจัดงบประมาณซ่อมบำรุงเพื่อให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้สะดวก

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรเงินค่าตอบแทนให้กับข้าราชการตำรวจให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เพราะลักษณะงานของข้าราชการตำรวจจะมีความเสี่ยงมากกว่างานประเภทอื่น ๆ

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดทำประกันชีวิต เพื่อคุ้มครองเจ้าหน้าที่ตำรวจหากได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ และควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกรณีเสียชีวิต ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่

5. ควรปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับข้าราชการตำรวจ เช่น การปฏิบัติหน้าที่เพื่อบริการประชาชนด้วยความถูกต้องและยุติธรรม เพื่อความสงบสุขของประชาชน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยควรแยกออกเป็นสายงานปฏิบัติเพื่อทราบถึงสาเหตุ อุปสรรค และความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในแต่ละสายงาน

2. ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเปรียบเทียบกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยเปรียบเทียบกับสถานีตำรวจภูธรอื่น ๆ

3. ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์หาข้อมูลในเชิงลึกอันจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2530). เอกสารวิจัยความคิดเห็นของประชาชนผู้พักอาศัยในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาล. กรุงเทพฯ.
- กัญญาพิชญา ใฝ่ศิริ. (2528). ขวัญของนักพัฒนาชุมชน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จ่านงค์ สมประสงค์. (2541). การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่. กรุงเทพฯ. กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- _____. (2518). หลักการปกครองของหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร. มิตรเจริญการพิมพ์.
- จำเนียร สารระนาค. (2516). มนุษย์สัมพันธ์ในธุรกิจเบื้องต้น. โรงพิมพ์หัตถ์ศิลป์.
- ฉัฐพล ชันชไชย. (2516). การสร้างมาตรวัดขวัญ. สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญสิน จตุรพฤกษ์. (2509). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2531). **อาชญวิทยาสหวิทยาการว่าด้วยปัญหาอาชญากรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุสดี สัตยมานะ. (2521). **การบริหารรัฐกิจ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พีระพัสนา.
- มาโนช สุขฤกษ์. (2522). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2519). **ผู้บังคับบัญชา**. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร.
- สมคิด บางโม. (2524). **พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สถาพร เอ็มโอยส์. (2541). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารงานแผนใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมพร สังข์น้อม. (2523). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพัฒนากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมาน พิชัยกมลฉัตร. (2539). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จังหวัดหนองคาย**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัชต์ มหัทธนนทวิ. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรัตน์ ส่งเสริม. (2542). **กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อมร รักษาสัตย์ และ โสรัส สุจริตกุล. (2542). **การบริหารบุคคลในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2526). **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- Davis Keith. (1967). **Human Rilation at Work**. New York : Mc Graw-Hill Book.
- Davis Ralph C. (1951). **The Fundamentals of Top Management**. New York : Harper& Brothers, Publishers.
- Flippo Edwin B. (1971). **Principle of Personnel Management**. New York : Mc Grew-Hill Book.
- Gibson James L. ,et al. (1985). **Organizations**. Tessa : Business Publications.
- Herberg Frederick. (1966). **Work and The Nature of man**. New York : World Publishing.
- Maslow A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row Publisher.

Mayo Elton. (1933). **The Human Problem of an Industrial Civilization**. New York :
Macmillan.

Selznick, A. (1958). **Motion Productivity and Satisfaction of Work**. Division of Research,
Harvard University.

Vecchio Robert P. (1988). **Organization Behavior**. Chicago : The Dryden Press.

Yoder Dale. (1959). **Personnel Principle and Policies**. Tokyo : Maruzu.

_____. (1962). **Personnel Management and Industrial Relation**. Englewood Cliffs, New
Jersey : Prentice-Hall.