

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224¹

Factors affecting the morale of the border patrol police officers 224

ทิวารุณ คาแก้ว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ผู้วิจัยศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้หลักวิชาทางสถิติเข้ามาช่วยในการศึกษา การกำหนดขนาดของตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการนำเสนอ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติอนุมาน (Inference Statistics) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุด้วย Multiple Regression Analysis โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและเอกสารต่างๆ ค่าสถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) พบว่า 1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 มีค่าเฉลี่ย 4.82 ซึ่งแปลได้ว่า อยู่ในระดับสูงมากที่สุด จึงตีความได้ว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 มีคะแนนเฉลี่ย 4.82 อยู่ในเกณฑ์ที่ตั้งสมมุติฐานไว้คือ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ร้อยละ 80-100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2.พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยุทธวิธีปฏิบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และตัวแปรนี้สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 68.3

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224

²นักศึกษานิพนธ์โท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of morale gifts for government officials of the Border Patrol Police Battalion 224. 2) to study the factors affecting the morale of the police officers of the Border Patrol Police Company 224 groups. An example is the police officers of the Border Patrol Police Battalion 224. The research instrument was an opinion questionnaire on factors affecting morale in official service of the officers of the Border Patrol Police Battalion 224. The researcher was a quantitative research study. (Quantitative Research) using statistical principles to assist in the study. Sample size determination sampling Analysis and interpretation of data through packaged programs The tools used in the presentation were Descriptive Statistics, Inference Statistics, and Multiple Regression Analysis. Data were collected from questionnaires and documents. The statistical values used in the data collection were the percentage, mean, and standard deviation.

The results showed that

1. The morale level in the performance of the officers of the Border Patrol Police Company at 224 was an average of 4.82, which means that is at the highest level therefore interpreted as The morale level of government officials of the Border Patrol Police Company at 224 had an average score of 4.82, within the hypothetical criteria, which was an average score of 4.21 – 5.00, 80-100 percent of the entire sample group.

2. It was found that the operating conditions interpersonal relationship performance motivation and equipment used in operations It is a factor that affects morale in the performance of duties. of Border Patrol Police Company 224 significantly at the .05 level, and this variable explains the 68.3% variation in morale gifts in the performance of police officers.

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ตั้งอยู่ บ.14 ม.9 ต.เมือง อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ เป็นกองร้อยที่ดูแลพื้นที่ทั้งจังหวัดศรีสะเกษ ภารกิจหลักของหน่วย รักษาความมั่นคงตามแนวชายแดนจับกุมผู้กระทำความผิดตาม พรบ.ต่างๆ เช่น พรบ.ยาเสพติด,พรบ.ป่าไม้,พรบ.การหลบหนีเข้าเมือง,พรบ.อาวุธปืน,การลักลอบขนย้ายสินค้าหลบหนีศุลกากร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น วาตภัย อัคคีภัย อุทกภัย เป็นต้น นอกจากนี้กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ยังส่งกำลังพลสนับสนุนภารกิจความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ (ร่วมกับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 4) และส่งกำลังพลสนับสนุนภารกิจรักษาความมั่นคงในพื้นที่เขาพระวิหาร (ร่วมกับกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดน ภาค 2)

สถานการณ์ปัจจุบันของพื้นที่รับผิดชอบของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ยังมีผู้ลักลอบกระทำความผิดกฎหมายเป็น ไม่ว่าจะเป็นการค้ายาเสพติด การลักลอบตัดไม้หวงห้าม การหลบหนีเข้าเมือง สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และความมั่นคงในพื้นที่เขาพระวิหาร เป็นปัญหาที่สั่งสมมาชยาวนานมีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน และเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ทั้งความไม่เข้าใจ ในวัฒนธรรม การดำเนินนโยบายบางประการของรัฐที่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ในพื้นที่ ได้ก่อให้เกิดปัญหาทั้งระดับวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจหรืออุดมการณ์ และปัญหาระดับโครงสร้าง ที่เป็นพื้นฐานของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งปัญหาระดับผิวหน้า อันเป็นอาการที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ การก่อเหตุร้ายรายวันเริ่มบานปลายขึ้นหลัง พ.ศ. 2547 ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ลง สภาพสังคมโดยทั่วไปก็ไม่เกิดการพัฒนาคืบคลานหลายฝ่ายทั้งภาครัฐเอง หรือภาคประชาสังคมก็คิดต่างให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เหตุการณ์ต่าง ๆ คลี่คลายลง และเพื่อให้สภาพชีวิตและสังคมเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมาหลายฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่ด้วยวิธีที่หลากหลายบนฐานความคิดความเชื่อมีแนวคิด แนวทางปฏิบัติและอุดมการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น โดยการปฏิบัติงานของหน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43 ในพื้นที่เสี่ยงภัย ซึ่งมีเหตุการณ์ด้านความรุนแรง ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม และปัญหาด้านความมั่นคงในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ ตามแนวทางนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความเป็นรูปธรรมสูง มีการเน้นย้ำให้เกิดการปฏิบัติแต่ขาดการสนับสนุนทั้งด้านกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ ทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานหมดลงและการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้น ก็เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งไม่ใช่การปฏิบัติด้วยใจ รวมถึงความเสี่ยงในด้านของความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยนี้

คำถามการวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

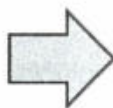
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ” โดย นำเสนอหัวข้อต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 2.นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตรวจแห่งชาติ ปี 2560
- 3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

1. สภาพการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ยุทธวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน



ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยวิเคราะห์ผลกับโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มประชากรและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มประชากรประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 จำนวน 100 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามวิธีการ (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับค่าความคลาดเคลื่อน 5% ($\alpha=0.05$) ซึ่งสามารถใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan) (ตารางที่ 1) ทั้งนี้จากจำนวนประชากร 140 คน เมื่อนำมาเทียบกับตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan) พบว่า จำนวนในตารางมีจำนวนประชากรที่ 140 คน ซึ่งจำนวนประชากรเป้าหมายในการศึกษาของผู้วิจัยมีจำนวนไม่ถึง 140 คน ทำให้ผู้วิจัยเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียง คือ 100 คน จากนั้นจึงสุ่มชื่อจากรายชื่อประชากร เพื่อแจกแบบสอบถามต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้หลักวิชาทางสถิติเข้ามาช่วยในการศึกษา เช่น การกำหนดขนาดของตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการนำเสนอ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติอนุมาน (Inference Statistics) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุด้วย Multiple Regression Analysis โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามและเอกสารต่างๆ โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนในการวิจัย

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลศึกษาแนวคิด ทฤษฎี คำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด สมมติฐานการวิจัย
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากการออกแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถาม จะมีการออกแบบสอบถาม 3 ส่วน โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ลักษณะแบบจัดอันดับ (Ranking Question) ลักษณะแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีของ (Likert)

4. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
5. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
6. ปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

จากการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ การทดสอบด้วย ค่าอัลฟาของ (Cronbach's Alpha) ได้ผลการทดสอบดังนี้

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตัวแปร	สภาพการปฏิบัติงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ยุทธวิธีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
Cronbach's Alpha	.508	.794	.857	.971	.961

เปรียบเทียบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ข้อมูล	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
Cronbach's Alpha	.950	.961

ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถาม จะมีทั้งคำถามลักษณะปลายปิดและคำถามปลายเปิด ดังนี้

คำถามปลายปิด (Close-ended Question) จะใช้กับแบบสอบถามส่วนที่ 1 และ 2 ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะทางสังคมของข้าราชการตำรวจ ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบ ดังนี้

- 1.1 เพศ เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) แบ่งออกเป็นชายและหญิง
- 1.2 อายุ เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 - 49 ปี และ 50 - 60 ปี
- 1.3 สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรสอยู่ด้วยกัน สมรสไม่ได้อยู่ด้วยกัน หย่าร้าง/แยกกันอยู่ หม้าย และอยู่ด้วยกันโดยไม่ได้สมรส
- 1.4 รายได้ เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับอัตราส่วน (Ratio Scale) แบ่งเป็น 9 กลุ่ม ได้แก่ 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท

25,001 – 30,000 บาท 30,001 – 35,000 บาท 35,001 – 40,000 บาท

40,001 – 45,000 บาท 45,001 – 50,000 บาท และ 50,001 บาท ขึ้นไป

1.5 ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) แบ่งออก 3 กลุ่ม ได้แก่ มัธยมศึกษา, ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

1.6 ภูมิสำเนา เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ อยู่ใน พื้นที่ปฏิบัติงาน และ ไม่ได้อยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน

1.7 ชั้นยศ เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับกลุ่ม (Nominal Scale) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ระดับสารวัตรขึ้นไป ระดับชั้นสัญญาบัตร (ต่ำกว่าระดับสารวัตร) และข้าราชการ ดำรงชั้นประทวน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวทางและ แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 เช่น ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ยุทธวิธีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ในส่วนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตรา ส่วนการประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ ตามประเภทเชิงบวก หรือเห็นด้วย ให้คะแนน ดังนี้

5 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย

3 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่แน่ใจ

2 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย

1 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนน (Fisher อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์, 2539:15) ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แปลว่า มีผลมากที่สุด ร้อยละ 80-100

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แปลว่า มีผลมาก ร้อยละ 60-80

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลว่า มีผลปานกลาง ร้อยละ 40-60

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลว่า มีผลน้อย ร้อยละ 20-40

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลว่า มีผลน้อยที่สุด ร้อยละ 1-20

คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) จะใช้กับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ได้แก่

ส่วนที่ 3 ลักษณะของคำถามจะเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์กับข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง หากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่ถึงร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่ส่งตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บแบบสอบถามเพิ่มเติมกับข้าราชการตำรวจคนอื่นๆ ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทาง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากได้รับแบบสอบถามคืน

3.4.2 บันทึกการรหัสข้อมูลลงในโปรแกรม

3.4.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและการลงรหัสผ่านโปรแกรม (Check Missing)

3.4.4 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่ใช้สรุปหรือบรรยายให้เห็นคุณลักษณะของตัวแปร โดยผู้วิจัยนำมาบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลตัวแปรด้านคุณลักษณะทางสังคมของข้าราชการตำรวจ และข้อมูลด้านปัจจัยที่เป็นผลกระทบ ผ่านการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการประมาณค่าจากกลุ่มตัวอย่างไปยังประชากรหรือการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจเรื่องปัจจัยที่เป็นผลกระทบต่อการปฏิบัติงานหน้าที่ของข้าราชการตำรวจแห่งชาติ เช่น ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ยุทธูปกรณ์ในการปฏิบัติงาน นโยบายสาธารณะของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224
2. เพื่อศึกษาการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 โดยใช้วิธีการสุ่มของเครชีและมอร์แกน ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรขึ้นไป ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร (ต่ำกว่าระดับสารวัตร) และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 100 คน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science - SPSS) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 มีค่าเฉลี่ย 4.82 ซึ่งแปลได้ว่า อยู่ในระดับสูงมากที่สุด จึงตีความได้ว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 มีคะแนนเฉลี่ย 4.82 อยู่ในเกณฑ์ที่ตั้งสมมุติฐานไว้ คือ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 ร้อยละ 80-100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2.พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และยุทธวิธีปฏิบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และตัวแปรนี้สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ได้ร้อยละ 68.3

ข้อเสนอแนะ

จากปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 224 พบว่า ปัจจัยที่เป็นผลกระทบมากที่สุด คือ เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและยุทธวิธีปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การเน้นย้ำให้นำนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์อันดีของข้าราชการตำรวจในมุมมองของประชาชนได้มากขึ้นอีกด้วย
2. การสนับสนุนให้หน่วยงานมีการซ่อมบำรุง เปลี่ยนอุปกรณ์ต่างๆ ให้การสนับสนุนอุปกรณ์แก่ข้าราชการตำรวจได้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดที่มากขึ้น
2. ควรมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายให้ครบถ้วนทั้งส่วนกลางและทุกภาคของประเทศเพื่อให้ทราบผลในภาพรวม

บรรณานุกรม

- กานดา จันทร์แถม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: โอเคชั่นสโตร์.
- ชาวนรงค์ จิตธรรมมา. (2542). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผ่านปฏิบัติการทางเรือ กองตำรวจน้ำ. ภาคนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ณัฐพล สิงห์หล่อ. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ในกลุ่มบริษัทธุรกิจกระดาษเครื่องเขียนดีไทย โรงงานวังศาลา จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- คารารัตน์ อ้นถาวร. (2563). **การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- ธีระนันท์ พิรุณสุนทร. (2543). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.**
- บุศยมาศ แสงเงิน. (2545). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.**
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.**
- มนูญ จันทร์สุข. (2544). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนเสียง ก้อยและกันดาร จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- เขวลักษณ์ วรณ โกยิตช์. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **องค์การและการจัดการ Organization and Management. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : พิกัดอักษร.**
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.**
- ศิววรรณ มนอัคระผดุง. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์. ปีที่ 10, ฉบับที่ 1 (หน้า 15-26).**

สมคิด บางโม. (2546). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสนาะ ดิชาวี. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2560). นโยบายการบริหารราชการ. สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2564 จาก

<http://www.royalthaipolice.go.th/>

อภิรัฐ ขุนขำ. (2552). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาวะความไม่สงบสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

อรกาญจน์ นิลเสน. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู

สังกัดเทศบาลนครภูเก็ต. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.

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

Flippo, E. B. (1967). **Principle of personnel administration**. New York: McGraw – Hill.

Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.

McGregor, Douglas M. "The Human Side of Enterprise." In **Adventure in Thought and Action. Proceedings of the Fifth Anniversary Convocation of the School of Industrial Management, Massachusetts Institute of Technology**, Cambridge, MA, 9 April 1957. Cambridge, MA: MIT, 1957a.