

แบบประเมินบทความวิชาการ
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 4” ประจำปี 2563
วันศุกร์ที่ 5 มิถุนายน 2563
(ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : ... การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

2. หัวข้อการประเมินบทความ

รายการประเมิน	ผลการประเมิน			ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
	ผ่าน	ผ่านและแก้ไข	ไม่ผ่าน	
1. บทคัดย่อภาษาไทย		✓		- ปรับการเขียนบทคัดย่อใหม่ ให้ครอบคลุมประเด็นที่นำเสนอ และเขียนให้เห็นถึงการสร้างขวัญและกำลังใจที่ชัดเจน
2. Abstract		✓		- ปรับตามบทคัดย่อไทย
3. บทนำ		✓		- ปรับตอนท้ายบทนำ ตาม comment ใน paper
4. เนื้อหา		✓		- แก้ไขตาม comment ใน paper - ควรมีการเขียนสรุปเชิงสังเคราะห์ปิดท้ายแต่ละประเด็นที่ review มา
5. บทสรุป		✓		- ไม่ควรใส่ความคิดเห็นส่วนตัวของผู้เขียนลงไป - ควรสรุปจากสิ่งที่ review มา
6. เอกสารอ้างอิง		✓		- เอกสารอ้างอิงค่อนข้างเก่ามาก ๆ ควรหาเอกสารใหม่จะได้เข้ากับยุคปัจจุบัน
7. ความถูกต้องตามรูปแบบ (Template)	✓			

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์

หมายเหตุ : แก้ไขตาม comment ใน paper ประกอบ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ

บทคัดย่อ

ขวัญและกำลังใจนับเป็นปัจจัยสำคัญของคนที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แต่ในทางตรงข้ามหากขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำย่อมนำไปสู่ความล้มเหลวทั้งการทำงานและความมั่นคงในการดำเนินชีวิตเช่นกัน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจที่ดีนั้นเริ่มต้นจากการบริหารของตำรวจซึ่งมีการกำหนดนโยบายในการบริหารและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและสามารถจูงใจให้คนในหน่วยร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ บรรยากาศในหน่วยงานทำให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนเพื่อน พี่ น้องกันมีอภัยภัยไมตรีและช่วยเหลือเห็นใจซึ่งกันและกันในเวลาทำงาน ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่รับผิดชอบ ผลงานได้รับการยอมรับ มีการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าและเห็นว่ามีโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานตำรวจอื่นๆ มีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานหรือส่วนตัว เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อช่วยแก้ปัญหา และหน่วยงานได้ให้การช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าอาหารและค่ารักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมและเป็นการส่งเสริมให้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สิน รวมไปถึงการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานข้ามคืนให้มีเวลาได้พักผ่อนกับครอบครัว ลดระยะเวลาในการเดินทางจากสถานที่ทำงานกับบ้านพัก

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ, การเสริมสร้าง, ข้าราชการตำรวจ

↑
ตรวจปรินต์มา 10 ฉบับ 37 review มา
16.10.20 4 ฉบับ 11.10.20 3 ฉบับ 6 ฉบับ เพื่อให้นักเรียน
ดูตามแผนการสอน

Enhancing the morale of the police officers Office of the National Police Secretary

ABSTRACT

Good morale is an important factor for people to work efficiently, achieving their objectives. But on the other hand, if the morale of the operator is low, it will lead to failure. Both work and stability in life as well.

Police management has clearly defined administrative policies and objectives. The supervisor is friendly and can motivate people in the unit to work together to accomplish. The atmosphere in the department makes you happy at work. Colleagues are like brothers and sisters together. Friendly and helpful and sympathetic during working hours. Makes it able to work faster Makes pride in the work that is responsible The work has been accepted. Has been promoted to a higher level and sees that there is an opportunity for progress in the department compared to other police agencies. Have a good relationship with the department, both supervisors and subordinates when there is a problem in work or personal Colleagues can give advice and help solve problems. And the department provides appropriate food and medical expenses and is a support that is suitable for life. Provide other appropriate welfare. To reduce expenses and liabilities Including the health care of the police officers who work overnight to have time to rest with the family Reduce travel time from the workplace to the home.

Keywords: Morale, Morale, Strengthening, Police Commissioner

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจและการเมือง ทำให้บุคคลต้องปรับตัวทั้งในชีวิต ครอบครัว โรงเรียน รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ แต่ละคนจำต้องประสบปัญหาการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่อยู่รอบ ๆ ตัว ในขณะที่เดียวกันเราเองก็มีความปรารถนาและความต้องการ เราจึงต้องเรียนรู้ที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเข้าใจความต้องการของตนเองด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 15) ในการทำงานผู้บังคับบัญชาต้องการมีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจของผูปฏิบัติงานทุกคน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องการมีหัวหน้าที่มีความเข้าใจ รู้ถึงปัญหาในการทำงานของตน สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานในองค์กรมาก เพราะมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการทำงานต่อผลผลิตขององค์กร เช่น ถ้าบุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงบางครั้งเกิดการหยุดงาน หลบเลี่ยงการทำงานหรือลาออก ซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ สิ่งสำคัญในการที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ การที่มนุษย์หรือบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีขวัญและกำลังใจขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะขวัญของบุคลากรในองค์กร เป็นการสะท้อนถึงเจตคติของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานและหัวหน้างาน การที่บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและฝ่ายบริหาร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 148) การได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่งหน้าที่ตามที่มุ่งหวังไว้ สามารถทำงานตามความต้องการ การขาดงาน เป็นการแสดงว่าบุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่นเงินเดือน สวัสดิการ การบริหารงาน หรือนโยบายของหน่วยงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์(อริศรา สีบสังข์.2542)จึงมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร เพราะขวัญและกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญและกำลังใจไม่ดี ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชา จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่มบุคคล (พนัส หันนาคินทร์.2543 : 166)

ทั้งนี้ เพื่อจะได้แน่ใจว่า การปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานที่ทำออกมาอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ลดการสูญเสียที่เกิดจากความเลินเล่อในการปฏิบัติงานบรรยากาศของความเป็นมิตรจะเกิดขึ้น ต่อองค์กรนั้น ก่อให้เกิดความสุขใจที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จด้วยดี เป็นที่พอใจด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาการทำงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 จะเห็นได้ว่า งานของข้าราชการตำรวจครอบคลุมค่อนข้างเกือบทุกอย่าง ถึงแม้บางอย่างจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง แต่คนทั่วไปก็พยายามที่จะให้อยู่ในความรับผิดชอบของตำรวจ (เฉลิมเกียรติ ศรีวรขาน. 2563 : ออนไลน์)ในอดีตที่ผ่านมาตำรวจเป็นหน่วยงานที่ใหญ่มาก ประกอบด้วยกำลังพล 2 แสนกว่านาย จึงทำให้ดูเหมือนว่า ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพมาก แต่ในความเป็นจริงในส่วนงานของตำรวจยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอีกหลายด้าน โดยเฉพาะด้านประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คุณธรรม จริยธรรม

สาระสำคัญของกระบวนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นมีความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ/ประโยชน์ตอบแทน ซึ่งความหมายของขวัญและกำลังใจ ได้มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าขวัญ (Morale) ไว้แตกต่างกันโดยรวมแล้วเป็นการให้ความหมายเกี่ยวกับสถานการณ์ทางจิตใจ ที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดี จึงสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมาย ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลดีกับองค์กร ขวัญไม่ติดพบได้จากความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ไม่รับผิดชอบงาน สภาพทางจิตที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของตนหรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง และความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มคนแต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ สภาพทางจิตใจนี้จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการทำงานที่มีผลโดยตรง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ขวัญเป็นอาการที่เกิดขึ้นในจิตใจของคนซึ่งแสดงออกทางอารมณ์อันจะก่อให้เกิดกำลังใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานผลของขวัญจะมีต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์กร เป็นเสมือนพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสนใจ ขวัญที่ดีคือความตั้งใจ เต็มใจของคนที่จะใช้เวลา แรงกายและแรง

11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100. 101. 102. 103. 104. 105. 106. 107. 108. 109. 110. 111. 112. 113. 114. 115. 116. 117. 118. 119. 120. 121. 122. 123. 124. 125. 126. 127. 128. 129. 130. 131. 132. 133. 134. 135. 136. 137. 138. 139. 140. 141. 142. 143. 144. 145. 146. 147. 148. 149. 150. 151. 152. 153. 154. 155. 156. 157. 158. 159. 160. 161. 162. 163. 164. 165. 166. 167. 168. 169. 170. 171. 172. 173. 174. 175. 176. 177. 178. 179. 180. 181. 182. 183. 184. 185. 186. 187. 188. 189. 190. 191. 192. 193. 194. 195. 196. 197. 198. 199. 200. 201. 202. 203. 204. 205. 206. 207. 208. 209. 210. 211. 212. 213. 214. 215. 216. 217. 218. 219. 220. 221. 222. 223. 224. 225. 226. 227. 228. 229. 230. 231. 232. 233. 234. 235. 236. 237. 238. 239. 240. 241. 242. 243. 244. 245. 246. 247. 248. 249. 250. 251. 252. 253. 254. 255. 256. 257. 258. 259. 260. 261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300. 301. 302. 303. 304. 305. 306. 307. 308. 309. 310. 311. 312. 313. 314. 315. 316. 317. 318. 319. 320. 321. 322. 323. 324. 325. 326. 327. 328. 329. 330. 331. 332. 333. 334. 335. 336. 337. 338. 339. 340. 341. 342. 343. 344. 345. 346. 347. 348. 349. 350. 351. 352. 353. 354. 355. 356. 357. 358. 359. 360. 361. 362. 363. 364. 365. 366. 367. 368. 369. 370. 371. 372. 373. 374. 375. 376. 377. 378. 379. 380. 381. 382. 383. 384. 385. 386. 387. 388. 389. 390. 391. 392. 393. 394. 395. 396. 397. 398. 399. 400. 401. 402. 403. 404. 405. 406. 407. 408. 409. 410. 411. 412. 413. 414. 415. 416. 417. 418. 419. 420. 421. 422. 423. 424. 425. 426. 427. 428. 429. 430. 431. 432. 433. 434. 435. 436. 437. 438. 439. 440. 441. 442. 443. 444. 445. 446. 447. 448. 449. 450. 451. 452. 453. 454. 455. 456. 457. 458. 459. 460. 461. 462. 463. 464. 465. 466. 467. 468. 469. 470. 471. 472. 473. 474. 475. 476. 477. 478. 479. 480. 481. 482. 483. 484. 485. 486. 487. 488. 489. 490. 491. 492. 493. 494. 495. 496. 497. 498. 499. 500. 501. 502. 503. 504. 505. 506. 507. 508. 509. 510. 511. 512. 513. 514. 515. 516. 517. 518. 519. 520. 521. 522. 523. 524. 525. 526. 527. 528. 529. 530. 531. 532. 533. 534. 535. 536. 537. 538. 539. 540. 541. 542. 543. 544. 545. 546. 547. 548. 549. 550. 551. 552. 553. 554. 555. 556. 557. 558. 559. 560. 561. 562. 563. 564. 565. 566. 567. 568. 569. 570. 571. 572. 573. 574. 575. 576. 577. 578. 579. 580. 581. 582. 583. 584. 585. 586. 587. 588. 589. 590. 591. 592. 593. 594. 595. 596. 597. 598. 599. 600. 601. 602. 603. 604. 605. 606. 607. 608. 609. 610. 611. 612. 613. 614. 615. 616. 617. 618. 619. 620. 621. 622. 623. 624. 625. 626. 627. 628. 629. 630. 631. 632. 633. 634. 635. 636. 637. 638. 639. 640. 641. 642. 643. 644. 645. 646. 647. 648. 649. 650. 651. 652. 653. 654. 655. 656. 657. 658. 659. 660. 661. 662. 663. 664. 665. 666. 667. 668. 669. 670. 671. 672. 673. 674. 675. 676. 677. 678. 679. 680. 681. 682. 683. 684. 685. 686. 687. 688. 689. 690. 691. 692. 693. 694. 695. 696. 697. 698. 699. 700. 701. 702. 703. 704. 705. 706. 707. 708. 709. 710. 711. 712. 713. 714. 715. 716. 717. 718. 719. 720. 721. 722. 723. 724. 725. 726. 727. 728. 729. 730. 731. 732. 733. 734. 735. 736. 737. 738. 739. 740. 741. 742. 743. 744. 745. 746. 747. 748. 749. 750. 751. 752. 753. 754. 755. 756. 757. 758. 759. 760. 761. 762. 763. 764. 765. 766. 767. 768. 769. 770. 771. 772. 773. 774. 775. 776. 777. 778. 779. 780. 781. 782. 783. 784. 785. 786. 787. 788. 789. 790. 791. 792. 793. 794. 795. 796. 797. 798. 799. 800. 801. 802. 803. 804. 805. 806. 807. 808. 809. 810. 811. 812. 813. 814. 815. 816. 817. 818. 819. 820. 821. 822. 823. 824. 825. 826. 827. 828. 829. 830. 831. 832. 833. 834. 835. 836. 837. 838. 839. 840. 841. 842. 843. 844. 845. 846. 847

ความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายขององค์การเป็นรากฐานของสภาวะจิตใจของบุคคลที่แสดงออกด้วยความสนใจ หรือกระตือรือร้นในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเป็นเสมือนแกนแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกายและใจในการทำงานให้แก่องค์การ ถ้าสมาชิกในองค์การใดมีขวัญและกำลังใจต่ำ ผลการงานนั้นก็มักจะล้มเหลว หรือไม่ประสบผลสำเร็จ เป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวงขาดความเชื่อมั่น กล่าวคือ คนแต่ละคนจะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม และในขณะเดียวกันคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน ซึ่งกล่าวโดยภาพรวมได้ว่าขวัญเป็นสภาวะของจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ความสำคัญของขวัญกำลังใจในการทำงาน นั้นหมายถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของหมู่คณะหรือสมาชิกทั้งมวลของหมู่คณะร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และจะพยายามที่จะอ้างไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างหมู่สมาชิก กำลังขวัญจะแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ กำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และกำลังขวัญของหมู่คณะ กำลังขวัญของทั้ง 2 ประเภทนี้ จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่โดยขวัญของหมู่คณะสูง ที่นั่นกำลังขวัญของสมาชิกส่วนใหญ่แต่ละคนย่อมสูง แต่ถ้าที่ใดกำลังขวัญของหมู่คณะต่ำ กำลังขวัญของแต่ละคนในส่วนรวมจะต่ำลงด้วยกำลังขวัญของหมู่คณะหรือองค์การ รวมถึงการจูงใจให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะกำลังใจที่ดีขององค์การจะช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานมากมาย ดังนี้(ชัยโรจน์ นาคราช, 2538) ← เก้าไม้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. การสร้างความจงรักภักดีมีสัถย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงานเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดี
4. สร้างสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถจะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ

7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจมีส่วนสำคัญต่อการบริหารองค์การ งานการบริหารงานบุคคลต้องเสริมสร้างและบำรุงขวัญของพนักงาน เพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีความสามารถดีแต่ขาดขวัญกำลังใจก็ไม่สามารถแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดผลกระทบต่องค์การ ต่อการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การมีส่วนร่วม ตลอดจนวินัยและความสำเร็จขององค์การ

ขาด
ขวัญ
ใจ
ขาด
ขวัญ
ใจ
ขาด
ขวัญ
ใจ

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการพิจารณาเกี่ยวกับขวัญในองค์กร นั้นพบว่าขวัญขึ้นอยู่กับปัจจัย 4
ลักษณะ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541 : 141) ดังต่อไปนี้

1. ความร่วมมือในกลุ่มการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำตามลำพังคนเดียวได้ ยิ่งในวงการธุรกิจที่เป็น
การผลิตหรือบริการก็ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไปการทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่ม ทั้งที่
เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เป็นเพื่อนกัน ทำงานร่วมกัน มี
ความรู้สึกไว้วางใจกัน ก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ขึ้น ฝ่ายบริหารหากได้คำนึงถึงเรื่องกลุ่ม รวมทั้งองค์ประกอบ
สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทน พนักงานจะมีขวัญดีในการทำงาน กลุ่มประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา
ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. เป้าหมาย การสร้างความร่วมมือในกลุ่มจะง่าย ถ้ากลุ่มมีจุดมุ่งหมายร่วมกันความมุ่งหมายของ
กลุ่ม อาจหมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการของกลุ่ม ฝ่ายจัดการสามารถ
สนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อช่วยเพิ่มพูนขวัญ เนื่องจากขวัญสามารถกลายเป็น
เป้าหมายได้ การสร้างคำขวัญร่วมกันเป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน

3. การก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมายแล้ว เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องมีการกำหนด
วิธีการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จากการศึกษาพบว่า การที่ปล่อยให้พนักงาน
ทำงานไปเรื่อย ๆ จะทำให้ไปสู่จุดหมายช้ากว่าการกำหนดวิธีทำงาน และกำหนดว่าต้องทำอะไรเสร็จในเวลาใด

4. งานที่มีความหมาย งานที่ผู้ทำรู้ว่าเป็นงานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณงานที่ต้องทำ ทำ
เพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปอย่างมีความหมาย
แม้แต่พนักงานปฏิบัติการ โดยรับช่วงจากพนักงานอื่นก็ทำงานไปอย่างมีความหมายเช่นกัน ทั้งที่พนักงานต้อง
ได้รับคำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับงาน รวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับอย่าง
ยุติธรรม (กริช พรหมชัยนันท์, 2532)

แนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ
เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสำนักงานตำรวจ หลักการสำคัญของการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจประกอบด้วย 6 ด้านที่สำคัญได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจ
ในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพครอบครัว ซึ่งใน
แต่ละด้านนั้นได้อธิบายการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงาน
เลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ไว้ดังนี้

อีก 6 ด้านใด?

เกณฑ์ประเมินผลงาน (ใหม่) ตามที่กรมตำรวจกำหนดให้ใช้ประเมินผลงาน
ข้าราชการตำรวจ (ใหม่) ปี 2563

ตารางที่ 1 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

| ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ | การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน |
|---|--|
| 1. ด้านการบริหาร | การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย |
| 2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน | การร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะและการได้รับความไว้วางใจ |
| 3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน | หลักธรรมาภิบาล |
| 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | การเลื่อนตำแหน่งตามหลักอาวุโส |
| 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม |
| 6. ด้านสภาพครอบครัว | การจัดให้บริการบ้านพักและการดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกของบุตรข้าราชการตำรวจ |

1. ด้านการบริหาร สำหรับด้านการบริหารงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้นในด้านนี้คือ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดนโยบายในการบริหารและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความเป็นกันเองและสามารถจูงใจให้คนในหน่วยร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านนี้เนื่องจากการกำหนดนโยบายในการบริหารและวัตถุประสงค์ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา จะสามารถจูงใจให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ ในองค์กรแม้จะมีความแตกต่างกันตามความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะองค์กรขนาดเล็กผู้บริหารขององค์กรจะเป็นผู้กำหนดลักษณะการปกครองบังคับบัญชาโดยเด็ดขาดด้วยตนเอง ทั้งนี้การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้เกิดการเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีส่วนร่วมในการขยายผลหรือกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับองค์กรให้มากที่สุด

2. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและสามัคคี เพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยไมตรีและช่วยเหลือเห็นใจซึ่งกันและกันในเวลาทำงานในเวลาทำงาน บรรยากาศในหน่วยงานทำให้มีความสุขในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ห้องนอน ห้องน้ำ ห้องครัว ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่มีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านนี้กล่าวคือสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและมีความสามัคคีกันบรรยากาศในที่ทำงานมีความสุขในการทำงานเพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนเพื่อน พี่ น้องกันเพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยไมตรีและช่วยเหลือเห็นใจซึ่งกันและกันในเวลาทำงานในเวลาทำงาน สถานที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี การจัดสถานที่ทำงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วและอยู่กับโต๊ะทำงานได้นานขึ้น และได้ผลงานมากขึ้น ทำให้ข้าราชการตำรวจในส่วนสำนักงานเลขานุการตำรวจ

แห่งชาติเกิดความรักและความพอใจในงาน การมีห้องพักจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม ซึ่งทำให้เกิดความรักในอาชีพ ได้รับความเชื่อถือ ยกย่อง และยอมรับในสังคมอย่างภาคภูมิใจ ในลักษณะความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นนั้น

ควรเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรต้องคอยจับผิดตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาต้องคอยกระตุ้นให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจความสัมพันธ์ในหน่วยงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับเรื่องความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การกำหนดนโยบาย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน การร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานและความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน จะคอยช่วยเหลือกันตลอดเวลา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระเกิดการทำงานอย่างคล่องตัวโดยไม่ต้องกังวลว่าจะมีใครคอยจับผิดตลอดเวลา

3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดจาก ผลงานที่ทำของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ เกิดจากความสามารถและการทุ่มเทและความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้รับผิดชอบ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน ได้สร้างความสุขและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานและทำให้เกิดจากความสามารถและการทุ่มเท การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงและเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จก็

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านนี้ควรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในระบบการทำงานนั้น ต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักนิติธรรม ซึ่งงานที่ปฏิบัติไปนั้นพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่ามากที่สุด ไม่ว่าจะเป็น ทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณในการบริหารจัดการ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมไปถึงความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

นอกจากนี้งานจะต้องมีระดับความยากง่าย เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานด้วย ไม่ใช่่ง่ายเกินไปหรือยากเกินไป จำนวนงานหรือปริมาณงานก็จะพอดีกับความสามารถและเวลาของผู้ปฏิบัติงานไม่ใช่ปริมาณมากเกินไปแต่ให้ทำในเวลาที่เหมาะสม งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ทำมีโอกาสประสบผลสำเร็จ ผู้ทำงานสามารถควบคุมกระบวนการและสถิติการทำงานของตนเองได้และพัฒนาได้ สิ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบงาน คุณค่างาน สิ่งแวดล้อมและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน เป็นต้น

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาตินั้น เกิดจากการได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานในการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าและข้าราชการตำรวจเห็นว่ามีโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานตำรวจอื่นๆ มีความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์เมื่อมีปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานหรือส่วนตัวเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อช่วยแก้ปัญหาเหล่านั้นและในหน่วยงานเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรโอปอ้อมอารี

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ควรเป็นไปตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยเรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจตามหลักอาวุโส ซึ่งข้าราชการตำรวจผู้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของข้าราชการตำรวจในแต่ละระดับ (อายุงานในแต่ละระดับ) ที่มีความเหมาะสมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น โดยกำหนดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับและคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น แต่ในทางปฏิบัตินั้นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังแฝงไปด้วยระบบอุปถัมภ์ เป็นไปในลักษณะของค่าของคนอยู่ที่คนของใคร โดยไม่คำนึงถึงผลงานหรือตามหลักอาวุโสที่กำหนดไว้ ซึ่งแนวปฏิบัติเช่นนี้เกิดขึ้นจากกระบวนการที่ไม่ถูกต้อง มีการแทรกแซงตำแหน่งด้วยเส้นสาย ทั่วๆ ที่มีกลไกด้านกฎหมายที่เป็นระบบคุณธรรมอย่างถูกต้องปรากฏอยู่ ซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้เกิดขึ้นอยู่เสมอเมื่อถึงกำหนดการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นควรมีแนวทางเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่า ตามหลักอาวุโสที่กำหนดไว้ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการตำรวจเห็นว่ามีโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานตำรวจอื่นๆ ย่อมจะมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จากการได้รับยอมรับจากความสามารถอย่างแท้จริง

ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจะวางระบบการพัฒนาบุคคลให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในระยะเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเริ่มมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ถ้าความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านอื่น ๆ จะไม่มี ความสำคัญเลย ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่ง ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการทำงาน นั่นเอง

5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาตินั้น การจัดเงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าครองชีพได้รับตรงตามกำหนดเวลา ข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความสามารถและผลงานหน่วยงานได้จัดสวัสดิการในด้านอื่น ๆ เช่น การกักยืมเงินสหกรณ์ พนการศึกษาบุตรฯ เหมาะสมและหน่วยงานได้จัดสวัสดิการในด้านการช่วยเหลือเกี่ยวกับค่าอาหารและค่ารักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมและเงินเดือน เงินค่าครองชีพ ได้รับตรงตามกำหนดเวลาและเงินเดือน เงินค่าล่วงเวลา เงินค่าครองชีพเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันจัดกองทุนสวัสดิการสำหรับช่วยเหลือบุคลากรในกรณีเร่งด่วน และเหตุจำเป็น จัดสรรค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าเช่าที่พัก สำหรับการออกไปปฏิบัติราชการนอกหน่วยงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และหน่วยงานมีการให้ทุนอุดหนุนการศึกษาบุตรข้าราชการอย่างเหมาะสมเพียงพอ

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามความสามารถและผลงานหน่วยงาน ระบบค่าตอบแทนการทำงาน ข้าราชการตำรวจย่อมหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น งานที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน ควรได้รับค่าตอบแทนการทำงานเท่ากันและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนเพราะมีค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย รายได้ของข้าราชการตำรวจต้องให้มีความเหมาะสมกับงานและค่าครองชีพ ให้สามารถครองชีพ

อยู่ได้ไม่เดือดร้อน สวัสดิภาพหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ควรจัดให้มี เช่น ที่พักอาศัย ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล สหกรณ์ออมทรัพย์ พาหนะรับส่ง รวมทั้งสามารถเบิกจ่ายได้ในเวลารวดเร็ว เป็นต้น

6. และในด้านสุดท้ายคือ ด้านสภาพครอบครัว สำหรับด้านสภาพครอบครัวที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจนั้น การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีรายได้ที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต จัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานข้ามคืนให้มีเวลาได้พักผ่อนกับครอบครัว ลดระยะเวลาในการเดินทางจากสถานที่ทำงานกับบ้านพัก และสิ่งที่จะระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดได้แก่ความรัก ความอบอุ่นในครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครอบครัวของข้าราชการตำรวจเข้าใจอาชีพและการปฏิบัติงานของตำรวจว่าต้องเสี่ยงและมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยโดยเฉพาะตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม ประกอบกับเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่มากนัก แต่ค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูงตามเศรษฐกิจที่ผันผวนตามกระแสเศรษฐกิจโลก บางครั้งการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

สิ่งที่ควรส่งเสริมในด้านนี้คือการจัดให้บริการเกี่ยวกับบ้านพักของข้าราชการตำรวจ การดูแลสุขภาพของบุตรข้าราชการตำรวจ การจัดให้บริการเกี่ยวกับสถานศึกษา ารรับส่งให้กับบุตร ข้าราชการตำรวจจากบ้านพักข้าราชการตำรวจไปยังสถานศึกษา เป็นต้น

* มาตรการปฏิรูปตำรวจ 6 ด้าน 7 มีนาคม

บทสรุป

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจดีนับเป็นปัจจัยสำคัญของคนที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ แต่ในทางตรงข้ามหากขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตกต่ำย่อมนำไปสู่ความล้มเหลวทั้งการทำงานและความมั่นคงในการดำเนินชีวิตเช่นกัน การสร้างขวัญและกำลังใจนั้นเริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายในการบริหารและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันกำหนดนโยบายร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในหน่วยงาน ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จ มีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองและสามัคคี มีบรรยากาศในหน่วยงานทำให้มีความสุขในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักนิติธรรม ซึ่งงานที่ปฏิบัติไปนั้นพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่ามากที่สุด มีการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงกว่าและเห็นว่ามีโอกาสความก้าวหน้าในหน่วยงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานตำรวจอื่นๆ โดยเป็นไปตามหลักระเบียบหรือ หลักอาวุโส เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยไม่มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยังแฝงไปด้วยระบบอุปถัมภ์เป็นไปในลักษณะของค่าของคนอยู่ที่คนของใคร โดยไม่คำนึงถึงผลงานหรือตามหลักอาวุโสที่กำหนดไว้ ซึ่งจะไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความยุติธรรมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอีกด้วยเพราะปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยตรง เพราะจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและการมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานดีขึ้นอันจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การไปสู่การบรรลุ

มีแนวทาง

เหมือน นกอินทรี

(ผู้พัน)

คุณธรรม

ตำรวจ

ตำรวจต้องมีความ
Review

เป้าหมายที่วางไว้ได้ ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทั่วถึงไม่แบ่งแยกชั้น
ยศ ให้ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานระดับล่างในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามสาย
งานอย่างทั่วถึง และประเด็นสุดท้ายคือการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านสภาพครอบครัว ควรมีแนวทางใน
การจัดหาสวัสดิการที่จำเป็นอื่น ๆ ให้เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของข้าราชการตำรวจ รวมไปถึง
ถึงการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จัดหาบ้านพักที่เหมาะสมและการดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกของบุตร
ข้าราชการตำรวจ การจัดให้บริการเกี่ยวกับสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการสร้าง
เสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งสิ้น

เอกสารอ้างอิง

- ✓ กริช พรหมชัยนันท์. (2532). ปัจจัยทางสังคมเศรษฐกิจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. อุดສຳເນາ.
- ✓ จักรกริช แดงสุริศรี. (2544). กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร(พนักงาน
สอบสวน) ในกองบัญชาการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ. ปรินญาณิพนธ์. ศศ.ม. (อาชีวศึกษาและ
งานยุติธรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. อุดສຳເນາ.
- ✓ เณลิมเกียรติ ศรีวรรณ. [ออนไลน์]. (2563). แหล่งที่มา : [http://www.kttr.in.th/images/
Prpjct4.htm](http://www.kttr.in.th/images/Prpjct4.htm). สืบค้นวันที่ ๒๕ - ๖ - ๖๓
- ✓ ชัยโรจน์ นาคราช. (2538). กำลังขวัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี
ตำรวจภูธรตำบลสำโรงเหนือ จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณิพนธ์. ศศ.ม. (นโยบายและการวางแผน
สังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก. อุดສຳເນາ.
- ✓ ชัยวัฒน์ ไชยรัตน์. (2541). ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน)
สำนักงานใหญ่. ปรินญาณิพนธ์. ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. อุดສຳເນາ.
- ✓ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.
- ✓ พันธ์ หันนาคินทร์. (2543). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ✓ สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2548). ตำรวจผู้มีอิทธิพลและเศรษฐกิจมืด. กรุงเทพฯ : ประชาธรรม
อินเตอร์พรีนซ์.
- ✓ อลิศรา สืบสังข์. (2542). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร. ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง. อุดສຳເນາ

แบบประเมินบทความวิชาการ
การประชุมวิชาการระดับชาติ “การศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ครั้งที่ 4” ประจำปี 2563
วันศุกร์ที่ 5 มิถุนายน 2563
(ผ่านระบบออนไลน์)

1. ชื่อบทความ : การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

2. หัวข้อการประเมินบทความ

| รายการประเมิน | ผลการประเมิน | | | ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ |
|------------------------------------|--------------|--------------|---------|---|
| | ผ่าน | ผ่านและแก้ไข | ไม่ผ่าน | |
| 1. บทคัดย่อภาษาไทย | / | | | - |
| 2. Abstract | / | | | - |
| 3. บทนำ | | / | | เสนอแนะเป็น
- สมควรปรับเขียนให้กระชับ ตรงประเด็น ไม่ยืดเยื้อ สอดคล้องกับชื่อเรื่อง |
| 4. เนื้อหา | | / | | เสนอแนะเป็น
- สมควรเพิ่มเติมยุทธศาสตร์ 20 ปี ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นโยบาย และแผนงานประจำปีที่เกี่ยวข้อง
- สมควรเพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ของสำนักงาน เลขาธิการตำรวจแห่งชาติ |
| 5. บทสรุป | / | | | - |
| 6. เอกสารอ้างอิง | | / | | เสนอแนะเป็น
- สมควรเพิ่มเอกสารอ้างอิงให้มีความทันสมัย ไม่เกิน 10 ปี
- สมควรเพิ่มเติมเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาอังกฤษ |
| 7. ความถูกต้องตามรูปแบบ (Template) | / | | | - |

ผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

- ☐ 1) บทความผ่านเกณฑ์
- ☒ 2) บทความผ่านเกณฑ์ แต่ต้องแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
- ☐ 3) บทความไม่ผ่านเกณฑ์