

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Morale in Working Spirit of the Police Officer of Border Patrol Police

Headquarter, Royal Thai Police Command

ณัฐธิดา คำพรา¹ และเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์²

Nattida Khumtra and Saovanard Lekloesin

^{1, 2} อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

E-mail: Donut-3234@Hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในพื้นที่ จำนวน 750 นาย ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุ 36 - 45 ปี อยู่ในระดับชั้นยศร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 11 - 15 ปี มากที่สุด ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$) ผลการวิจัยการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้าน อายุ ชั้นยศ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objective of this research is to study four areas of morale levels in working of police officers in Border Patrol Police Headquarter, Royal Thai Police Command. The four areas consist of operating conditions, income and benefits, relationship with colleagues, and relationship with supervisors. Additionally, the study compare the morale in working of police officers in Border Patrol Police Headquarter Royal Thai Police Command, classified by personal factors which are gender, ages, ranks, marital status, education, monthly incomes, and length of work. The sample group in this research is 750 local police officers. Questionnaires have been implemented as research tools. The statistical methods have been employed to analyze the data which

are determination of frequency, percentage, mean value, and standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The research findings were as follows: Most of the police officer were male with the age lerd of 36-45 years and tlur rank lerts were sub-lieutenants to police cgotains. Their educational levels were bachelor degrees, marital status were married, monthly income 25,000-30,000 baht, and working durations were 11-15 years. The stndy on the morale level in working spirit of police officers in Border Patrol Police Headquarter was foond that the state of working aspect was, overall, at a high level ($\bar{x} = 4.13$). The aspect of income and welfare was, overall, at a high level ($\bar{x} = 4.16$). The aspect of the co-worker relationship was, overall, at a high level ($\bar{x} = 4.12$). The relationship with superior was, overall, at a high level ($\bar{x} = 4.10$) and the total morale level in working spirit of police officers in Border Patrol Police Headquarter was, inoverall, at a thigh level ($\bar{x} = 4.13$). The comparison in the level of morale in working spirit of the police officers classified by personel factors was found that the factors of gender, education level and marital status produced no significant difference while the factors of age, rank, monthly income and working duration produced significant differences in morale in working spirit at the statistical significant level of 0.05.

Keywords: Morale in Working Spirit

บทนำ

ตามระเบียบพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีอำนาจหน้าที่ให้การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติและงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริรวมถึงการปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ภารกิจตำรวจตระเวนชายแดนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตามแนวชายแดน อาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนตามแนวชายแดนเป็นภารกิจตามนโยบายของผู้บัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในการเฝ้าระวังภัยคุกคามความมั่นคงตามแนวชายแดนและชุมชนหมู่บ้านรวมทั้งพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง ทั้งในประเทศและนอกประเทศและเป็นพันธกิจตามแผนปฏิบัติการกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนประจำปีงบประมาณ 2557 ในการเฝ้าตรวจชายแดนการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนชุมชนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง (คู่มือตำรวจตระเวนชายแดน, หน้า 1)

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานที่อยู่ในบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและความมั่นคงตามแนวชายแดน พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของชุมชนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง เพื่อความมั่นคงของชาติปัจจุบันในพื้นที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีวงไว้ของวัฒนธรรมต่างชาติสังคมออนไลน์ก่อให้เกิดปัญหาหลากหลายตามมาข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและเพื่อดูแลความสงบสุขของประชาชนดังกล่าว อีกทั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนได้ให้ความสำคัญกับประชาชนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสำคัญ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนถือเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการผลักดัน ให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านชีวิตและทรัพย์สินด้วยภาระหน้าที่หลักคือการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนในพื้นที่ดังนั้นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจมีขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเฉพาะให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการให้มีศักยภาพ การส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอีกทั้งปัญหาด้านการขาดอัตรากำลังกำลังพลไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสมกับงานทำให้มีภาระงานในหน้าที่เพิ่มมากขึ้นค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่า

ครองครองชีพ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมให้ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานอีกทั้งปัญหาด้านการขาดอัตรากำลังพลไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสมกับงานทำให้มีภาระงานในหน้าที่เพิ่มมากขึ้นค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน มีขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบหากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีและจะช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจเกิดความรักความศรัทธาการเสียสละการทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและกำลังสติปัญญาเพื่อหาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ มีการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าขึ้นไปในทางตรงกันข้ามหากปัจจัยดังกล่าวมีผลออกมาเชิงลบจะมีผลทำให้บุคลากรมีการลาออกจางานเกิดความเบื่อหน่ายและมีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกันไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรืออาจจะปฏิบัติงานแบบไม่มีความจริงใจในการทำงานขาดความสามัคคีแล้วสิ่งเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นสภาพขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

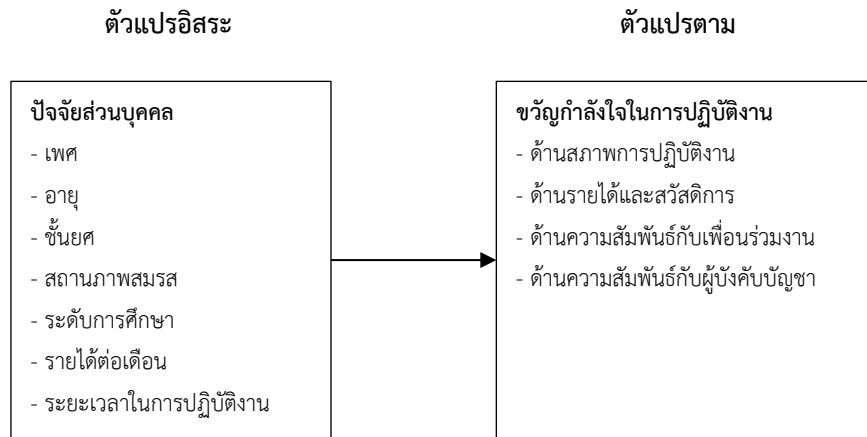
จากภารกิจขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญของเจ้าหน้าที่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนจึงมีความสนใจในการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพราะขวัญกำลังใจถือเป็นแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบถึงระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนหาแนวทางแก้ไขให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้มาจากแนวคิดของ อาทิ บอย ทรงกระรักษ์ (2553) ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ธวัชชัย พักเทพ (2551) ศุภาค์ วงษ์แจ่ม (2551) เป็นต้น ประกอบด้วย ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ซึ่งนำมาสู่การสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวนทั้งสิ้น 750 นาย โดยแยกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 305 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 445 นาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วย 8 ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการอำนวยการฯ ดังนี้ คือ ฝ่ายอำนวยการ 1 กองบังคับการอำนวยการ ฝ่ายอำนวยการ 2 กองบังคับการอำนวยการ ฝ่ายอำนวยการ 3 กองบังคับการอำนวยการ ฝ่ายอำนวยการ 4 กองบังคับการอำนวยการ ฝ่ายอำนวยการ 5 กองบังคับการอำนวยการ ฝ่ายอำนวยการ 6 กองบังคับการอำนวยการ ฝ่ายอำนวยการ 7 กองบังคับการอำนวยการ และฝ่ายอำนวยการ 8 กองบังคับการอำนวยการ จำนวนทั้งสิ้น 750 นาย โดยแยกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 305 นาย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 445 นาย (ฝ่ายกำลังพล กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน การวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและความรู้สึกเกี่ยวกับข้อมูลในเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานใน 4 ด้าน ตอนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้าราชการตำรวจแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนจำนวน 254 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเปรียบเทียบ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน จำนวน 750 นาย กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย มีอายุ 36 - 45 ปี อยู่ในระดับยศร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 11 - 15 ปี มากที่สุด ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4.13 ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4.16 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 4.10 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านชั้นยศ พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านสภาพสมรส พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามสภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ยกเว้น ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 36 - 45 ปี อยู่ในระดับยศร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 11 - 15 ปี มากที่สุด

ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (4.13) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านรายได้และสวัสดิการ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.16) และรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเพียงพอ รองลงมาคือ รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงาน และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.13) และรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถของท่าน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของท่านมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ (คอมพิวเตอร์, โต๊ะทำงาน ฯลฯ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.12) และรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยินดีสละเวลาให้ท่านเสมอ เมื่อท่านต้องการ รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันต่อการแก้ปัญหาในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (4.10) และรายช้อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือคำชี้แจงเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดหรือมีความล่าช้า รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเสมอเมื่อปัญหาการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทักเฝ้าเรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ด้านเพศ พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นใน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านชั้นยศ พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นใน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่าง

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นใน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นใน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดถึงต่ำสุด ดังนี้ ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด และรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือคำชี้แจงเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด หรือมีความล่าช้า รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือเสมอเมื่อปัญหาการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ถกเถียงเรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1. ด้านรายได้และสวัสดิการข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่น กันแต่มีค่าระดับคะแนนน้อยที่สุด อาจเนื่องจากรายได้ที่ได้รับไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติและภาระงานที่ได้รับมอบหมายของอยู่ในภาวะเสี่ยง อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับภาวะในปัจจุบันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ชัย พรายมี (2550) ที่ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าขวัญและกำลังใจด้านรายได้อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น และงานวิจัยของ วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัย ภูเบศร ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานได้จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความสอดคล้องกับการทำงาน อีกทั้งภาระงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถซึ่งข้าราชการตำรวจทุกคนสำเร็จการศึกษาเฉพาะด้าน รวมทั้งการสนับสนุนเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์การปฏิบัติงานอย่างเพียงพอสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา กันรา (2545) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยมีระดับขวัญกำลังใจสูงสุดในปัจจัยสภาพแวดล้อม และชำนาญ อินทร์ชัย (2550) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานเช่นกัน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ วสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติงาน กรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ผลการวิจัยพบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจด้านนโยบายการบริหารงานขององค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานคนการดูแลสุขภาพและด้านสวัสดิการในหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง เท่านั้น

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยภาระงานนั้นต้องปฏิบัติเป็นคู่ (Buy) ทำให้เกิดความผูกพันกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เพราะทราบถึงสถานการณ์ที่ได้รับเหมือนกัน และอีกประเด็นการปฏิบัติงานส่วนใหญ่แล้วจำเป็นต้องปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งตะวัน ศิลปประกอบ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในคนต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดและสอดคล้องกับ ชัยณรงค์ กาสี (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ

นราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจ นราธิวาส 35 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการ ตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแต่ไม่สูงมากนัก อาจเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเอง มีภาระงานค่อนข้างมากทำให้ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยใกล้ชิดกันเท่าที่ควรแต่ก็จะได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ต่อการปฏิบัติงานและได้รับการชมเชยให้กำลังใจเสมอเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ พิสิฐ กิจขุนทด (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรจังหวัด ชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีและพีริศร เบื้องเวทย์ (2549) ที่ทำการศึกษารื่องขวัญและกำลังใจของ ข้าราชการชั้นประทวนและลูกจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่: ศึกษากรณีโรงเรียนสื่อสารทหารเรือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าข้อมูลเปรียบเทียบข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีเพศต่างกัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมตตา คันธา (2545) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศสำหรับระดับขวัญกำลังใจของข้าราชการของสถาบันเวชศาสตร์การบิน ที่มีภูมิหลังต่างกันด้านเพศ ช่วงอายุ ชั้นยศ และประสบการณ์ในการทำงานมีขวัญกำลังใจในระดับปานกลาง ส่วนวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาเอก สถานภาพเป็นหม้ายหย่าผู้มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท มีระดับขวัญกำลังใจสูง

2. เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมทุกด้านและรายด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของศุภางค์ วงษ์แจ้ง (2551) ได้ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู วิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายกจังหวัดนครนายกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านรายได้และสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องงานวิจัย บอย ทรงกระรัักษ์ (2553) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมทางหลวง ส่วนกลาง โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้คือด้านการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมทางหลวง จำแนกตามภาพส่วนบุคคล โดยจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งงานวิจัยของ บอย ทรงกระรัักษ์ จะสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549) ได้ทำการศึกษารื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการกองบัญชาการกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เช่นกัน

4. เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าโดยภาพรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสันต์ พลั่วพันธ์ (2550) ที่ศึกษา

เรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยา และ เรวัต อุบลรัตน์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการสื่อสาร: ศึกษากรณี กรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ

5. เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน โดยภาพรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการ ตอนกองบัญชาการ กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับกับจรัสศรี ลั่นทอง (2550) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็น. ที.พี. ซัพพลาย แอนด์ เซอร์วิส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอ็น. ที. พี. ซัพพลายแอนด์เซอร์วิส จำกัด ด้านสถานภาพตำแหน่งงานพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และศิลปชัย พรายมี (2550) ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาลภาค 7 กองบัญชาการนครบาล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดงมีดังนี้คืออายุ อายุราชการระดับชั้นยศและระดับรายได้

6. เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนโดยภาพรวมทุกด้านและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านรายได้และสวัสดิการด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีด้านอัตราเงินเดือนต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองชลบุรีไม่แตกต่างกัน และศิลปชัย พรายมี (2550) ทำการศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดงกองบังคับการตำรวจนครบาลภาค 7 กองบัญชาการนครบาล

7. เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของทิพย์ประภา ทองศรี (2550) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างเทศบาลตำบลเสม็ดอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่าประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ วสันต์ พลัวพันธ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยา อภัย ภูเบศร ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาาร่วมงานกับองค์กรต่างกันมีขวัญกำลังใจในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบอย ทรงครุรักษ์ (2553) ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรพิจารณาสนับสนุนค่าครองชีพ สวัสดิการหรือค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจเนื่องจากการปฏิบัติงานอยู่ในภาวะเสี่ยงอันตราย และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความแน่นอน

2) ควรส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานได้เข้ารับการศึกษาระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานอีกด้วย

3) ควรจัดให้มีกิจกรรมขึ้นภายในหน่วยงานและเชิญชวนชุมชนรอบข้างเข้าร่วมกิจกรรม เช่น การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน การจัดงานสังสรรค์ เพื่อเพิ่มความสามัคคีและความร่วมมือภายในหน่วยงาน และประชาชนในชุมชนรอบข้าง

4) เมื่อมีการติดตั้งอุปกรณ์เครื่องมือหรือนำเทคโนโลยีทันสมัยที่ช่วยในงานดูแลความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง ควรจัดฝึกอบรมการใช้งานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครั้งนี้ เป็นของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติเท่านั้น ซึ่งควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ภาคอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจศึกษาระดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลว่ามีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือไม่เท่านั้นควรที่จะทำวิจัยเชิงคุณภาพที่จะลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจได้รับข้อมูลในอีกแง่มุมของการตั้งสมมติฐานการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กฤตกร ชลวิสุทธ์. (2544). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบินโรงเรียนการบินกองทัพอากาศ*.

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (2557). *คู่มือตำรวจตระเวนชายแดน ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม*.

จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการของกองบัญชาการ*

กองบัญชาการกองทัพไทย (อัตราอำพรวง). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัสศรี ลีนทอง (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็น, ที. พี. ซัพพลาย แอนด์เซอร์วิส จำกัด*.

การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ชัยณรงค์ กาสี. (2551). *ขวัญและกำลังใจของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส 35 ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้*.

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชำนาญ อินทร์ชัย. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค*

กรุงเทพมหานคร. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ตะวัน ศิลป์ประกอบ. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล*

ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพย์ประภา ทองศรี. (2550). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง เทศบาลตำบลเสมีต์ อำเภอเมืองชลบุรี*

จังหวัดชลบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัชชัย พิภพเทพ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมเสนาบดี*

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *วิธีการสร้างสถิติสำหรับกรวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญยง จินตนะกุล. (2544). *การศึกษาเปรียบเทียบกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลและข้าราชการครู*

ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดอุบลราชธานี.

ภาคนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บอย ทรงกระรักษ. (2553). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกรมทางหลวงส่วนกลาง*.

ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- ประกอบ วรรณสูตร. (2535). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เข้าออฟแคร์มีส์.
- พีริศร เป็รื่องเวทย์. (2550). *ขวัญและกำลังใจของข้าราชการชั้นประทวนและถูกจ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติ* หน้าที่: *ศึกษารณณ์โรงเรียนสื่อตารทหารเรือ*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสิฐ กิจขุนทด. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดภูธรจังหวัดชลบุรี*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมตตา คันธา. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เรวัต อุบลรัตน์. (2551). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการสื่อสาร: ศึกษารณณ์ กรมสื่อสารทหารเรือ กองทัพเรือ*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรกานต์ หุ่นเกลี้ยง. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วนัฐการณณ์ จิตต์ธรรม. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มงานบริหารบุคคล กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาศรีนครินทร์วิโรฒ.
- วิภาพร มาพบสุข. (มปป). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิลาลินี สุวรรณภาพ. (2548). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ, โครงการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิศรุต ภิรมย์ราบ. (2548). *การศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนกองบัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- वलันต์ พลัวพันธ์. (2550). *การศึกษาวัยกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร*. วิทยานิพนธ์ อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศุภางค์ วงษ์แจ้ง. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคคนครนายก จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาศรีนครินทร์วิโรฒ.
- ศิลปชัย พรายมี. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีรพิมพ์และไซเท็กซ์.
- สุจิตรา พรมนุชาธิป.(2555). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ชมรมเด็ก.
- อารยา เจริญกุล. (2543). *ขวัญและกำลังใจในการทำงาน : Morale*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อภิสิทธิ์ หนุ่นภักดี. (2543). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยที่กำลังจะแปรรูป*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง, คณะรัฐศาสตรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- David, L. Weakliem and Stephen, J. Frankel. (n.d.). *Morale and Workplace Performance*. Retrieved 2008, October 1, from <http://wox.sagepub.com/cgi/content/abstract/33/3/335>.

กระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์
จังหวัดอุบลราชธานี

The Network Development Process of Meat Processing Product Cluster
in Ubonratchathani

วัลัยพร สุขปลั่ง¹ และอัญญาณี อดทน²

Walaiporn Sookplung¹ and Anyanee Odthon²

^{1,2} คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

E-mail: walaiporn.s@ubru.ac.th, anyanee.o@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการแปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเลือก จำนวน 20 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2. การสร้างพันธมิตรร่วมกัน 3. การแต่งตั้งคณะกรรมการ 4. การสร้างความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และ 5. การติดตามและประเมินผล

คำสำคัญ: ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูป อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ การพัฒนาการรวมกลุ่มอุตสาหกรรม

Abstract

The purposes of this research were to study the network development process of meat processing product cluster. The research design was a research and development for 20 samples selected by a purposive sampling. The tool used in collecting data was in-depth interview. The data was analyzed by qualitative data analysis program. The research found that the network development process of meat processing product cluster had 5 steps: 1) The establishment of network 2) Committee appointment 3) Commitment 4) Ownership and 5) Monitoring and evaluation.

Keywords: Processed food manufacturers, Processed meat food, Developments of an industrial network

บทนำ

ความสลับซับซ้อนของสังคมและความหลากหลายที่เพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดสภาพบังคับต่อนักธุรกิจหรือเจ้าของธุรกิจให้ต้องพัฒนาการดำเนินธุรกิจรูปแบบใหม่ ๆ ขึ้นมา ต้องอาศัยรูปแบบการบริหารจัดการสมัยใหม่เพื่อรักษาความคล่องตัวของธุรกิจ และต้องมีกลไกในการรวมกลุ่มให้แก่ธุรกิจที่เรียกว่า “เครือข่ายธุรกิจ” เพื่อขับเคลื่อนให้มีความอยู่รอดและการเจริญเติบโตของกลุ่มธุรกิจ ตลอดจนผลักดันให้ธุรกิจขนาดเล็กมีจุดเด่นบางอย่างที่เสมือนเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ (ดวงพร พุทธรังค์, 2561) สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อก้าวไปสู่ประเทศที่มีศักยภาพในการแข่งขันระดับสากลนั้น คือ การส่งเสริมพัฒนาการรวมกลุ่มอุตสาหกรรม หรือ “คลัสเตอร์” นั้น นับว่าเป็นเครื่องมือและกลไกอันสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน และการพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมของประเทศ โดยเมื่อพิจารณาอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จในประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนามักตาม จะพบว่าอุตสาหกรรมที่ประสบความสำเร็จมิได้เกิดจากบริษัทหรือกิจการใดกิจการหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เกิดจากกิจการหลาย ๆ กิจการที่แข่งขันโดยการรวมกลุ่มกันในลักษณะคลัสเตอร์ส่งผลให้ประเทศเหล่านั้นมีความ

เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน (รติมา คชนันท์, 2558) ซึ่งการพัฒนาคลัสเตอร์เป็นกลยุทธ์หนึ่งในกระบวนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ เพราะกระบวนการพัฒนาคลัสเตอร์จะสนับสนุนให้อุตสาหกรรมการผลิตและธุรกิจบริการที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะของห่วงโซ่อุปทานเกิดความเชื่อมโยง ร่วมมือและเกื้อกูลกัน อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพ และการสร้างนวัตกรรม ปัจจุบันการนำวิธีการพัฒนาคลัสเตอร์ไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้รับความสนใจจากผู้วางนโยบาย และนักวิชาการอย่างแพร่หลาย (Phambuka, 2008) จังหวัดอุบลราชธานีเป็นจังหวัดที่มีผลิตภัณฑ์อาหารที่หลากหลาย โดยเฉพาะอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ อาทิ หมูยอ กุนเชียง ไส้กรอก แหนมซีโครง เค็มบักนัด ปลา ส้ม รวมถึงน้ำพริกรสชาติต่าง ๆ ซึ่งเป็นของฝากที่สร้างชื่อเสียงของจังหวัดและมีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัดและประเทศการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาพร้อมกันระหว่างเครือข่ายที่มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ผู้บริโภค และผู้ประกอบการ เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ พบว่า ปัญหาในการรวมกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ที่ประสบอยู่ ได้แก่ เรื่องการติดต่อสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกไม่อาจให้ความร่วมมือได้เต็มที่และต่อเนื่อง ขาดผู้นำที่เข้มแข็ง ขาดกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาอาชีพ การดำเนินงานของแต่ละภาคส่วนประสบผลสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง แต่ขาดการเชื่อมต่อให้เป็นกลไกเชิงระบบในรูปของเครือข่าย ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน และนโยบายในการคิดและการจัดการในเชิงรุก อย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องและจริงจังมากขึ้น เพื่อให้เกิดการสื่อสาร การเรียนรู้ และการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และพัฒนา เครือข่ายให้มีความเข้มแข็ง อันเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้มีรายได้สูงขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาระบบการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative methodology) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเลือก จำนวน 20 กิจการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลิตภัณฑ์แปรรูปของกลุ่มผู้ผลิตอาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับ	ประเภทผลิตภัณฑ์	จำนวน (กิจการ)
1.	ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเนื้อหมู	11
2.	ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเนื้อปลา	9
3.	ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเนื้อไก่	2
4.	ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเนื้อวัว	4
5.	ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเนื้อสัตว์ทะเล	1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกจากแนวคำถามเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการระหว่างเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม พ.ศ. 2563 มีประเด็นคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลเกี่ยวกับกิจการ 2. ความสำคัญของการมีเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ และ 3. เครือข่ายที่เข้มแข็งจะเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยมีตารางนัดหมายเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ประกอบการตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้ประกอบการสะดวก

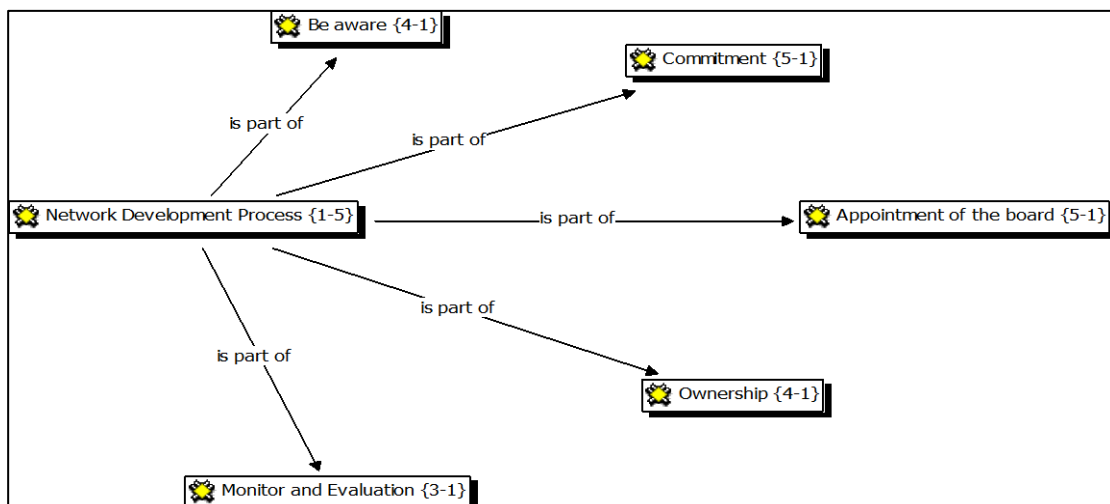
การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และใช้โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปลงเป็นแผนภาพ โดยประยุกต์ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลจาก Lewins and Silver (2007) ดังนี้

1. ถอดเทปสัมภาษณ์ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสัมภาษณ์โดยทำการตรวจสอบเทปที่ใช้ในการที่ใช้ในการเก็บบันทึกคำพูดของผู้ให้ข้อมูล
2. การเตรียมข้อมูล โดยพิมพ์ข้อความจากการถอดเทป บันทึกไว้ในโปรแกรม MS Word และบันทึกเพิ่มข้อมูลแบบ Rich text format นามสกุลไฟล์ .rtf จึงจะสามารถเรียกข้อมูลเป็นภาษาไทยได้
3. เปิดการใช้งานโปรแกรม ATLAS ti 5.0 สร้าง Hermeneutic Unit (HU) ซึ่งจะเป็นชื่อเรียกไฟล์ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จากนั้นเริ่มทำการวิเคราะห์โดยเรียกไฟล์ข้อมูลที่เตรียมไว้ในข้อ 2 และลงรหัสข้อความสำคัญ (Quotations) ซึ่งข้อความใดที่ผู้วิจัยเลือกและลงรหัสโปรแกรมจะแสดงรหัสกำกับไว้ทางด้านขวา ขณะเดียวกันโปรแกรมก็จะนับความถี่ของรหัสที่มีการกำหนดให้กับข้อความสำคัญนั้นพร้อมกัน

ผลการศึกษา

จากวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ประกอบการ จำนวน 20 กิจการ สรุปลงได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงจำนวนครั้งที่ผู้ให้ข้อมูลกล่าวถึงกระบวนการที่ก่อให้เกิดเครือข่ายที่เข้มแข็ง

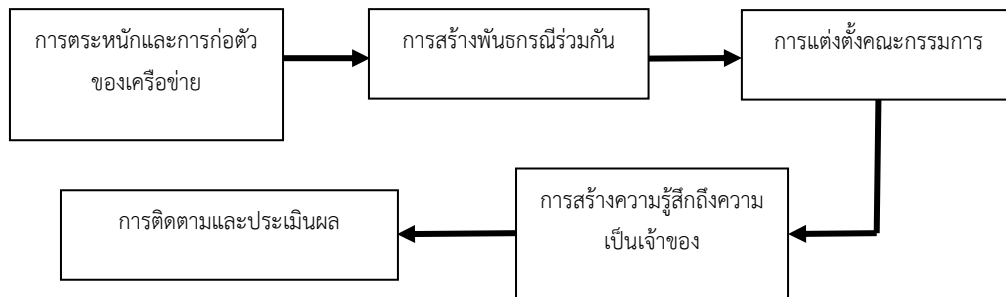
ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสและอธิบายความหมายของรหัสที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รหัสและความหมายของรหัสที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

รหัส	ความหมาย
Network Development Process	กระบวนการพัฒนาเครือข่าย
Be aware	การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย
Commitment	การสร้างพันธกรณีร่วมกัน
Appointment of the board	การแต่งตั้งคณะกรรมการ
Ownership	การสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ
Monitor and Evaluation	การติดตามและประเมินผล

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ผู้ประกอบการกล่าวถึงกระบวนการพัฒนาเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยขั้นตอนการสร้างพันธกรณีร่วมกันและการแต่งตั้งคณะกรรมการมากที่สุด พบความถี่ของคำสัมภาษณ์ เท่ากับ 5 รองลงมาพบความถี่ของคำสัมภาษณ์ด้านการตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย และการสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ เท่ากับ 4 และขั้นตอนการติดตามและประเมินผล พบความถี่ของคำสัมภาษณ์ เท่ากับ 3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นนำไปสู่รูปแบบกระบวนการพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่ากระบวนการพัฒนาเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญตามลำดับ ได้แก่ 1) การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2) การสร้างพันธกรณีร่วมกัน 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการ 4) การสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ และ 5) การติดตามและประเมินผล

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษากระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า กระบวนการพัฒนาเครือข่ายมี 5 ขั้นตอนที่สำคัญ ได้แก่ 1) การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2) การสร้างพันธกรณี 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการ 4) การสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงความเป็นเจ้าของ และ 5) การติดตามและประเมินผล ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎา โฆซาคิวไลซ์ และคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านความร่วมมือของสมาชิกกลุ่ม 3) การประสานงานของเครือข่าย 4) การติดต่อสื่อสารระหว่างเครือข่าย 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ระหว่างเครือข่าย 6) การเชื่อมโยงกิจกรรมการผลิตแบบครบวงจร 7) ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ 8) ทูทางสังคม นำมาบูรณาการในการพัฒนาสร้างเครือข่ายทางสังคมทำให้เกิดความเข้มแข็งมากขึ้น และสอดคล้องกับยุพิน เกื้อนศรี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรผู้ปลูกข้าวอินทรีย์ในจังหวัดอุดรดิตต์: กรณีศึกษา ตำบลวังกะพ้อ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรดิตต์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2. การสร้างพันธมิตรและการบริหารเครือข่าย 3. การพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ และ 4. การรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ วิรงรอง แสงเดือน และคณะ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่องการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราอย่างมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความมั่นคงด้านอาชีพบ้านโนนโพธิ์ อ.เขื่องใน จ.อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราบ้านโนนโพธิ์อย่างมีส่วนร่วมที่เหมาะสม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลสมาชิก 2. ประชุมคัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการ 3. การให้ความรู้ด้านการเกษตรแก่เกษตรกร 4.การจัดกิจกรรมเครือข่าย และสอดคล้องกับสุพรรณ กภาพันท์ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่ององค์ความรู้ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนางานด้านวัฒนธรรมจังหวัดหนองบัวลำพู ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการสร้างเครือข่ายที่เหมาะสม ประกอบด้วย 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ประชุมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเครือข่าย 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย 3. จัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่าย 4. สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่น 5. จัดหาและจัดการทรัพยากร 6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย 7. สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย 8. การติดตามผลและประเมินผล และ 9. จัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านการจัดการเครือข่ายสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

กระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญตามลำดับ ได้แก่ 1) การตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย 2) การสร้างพันธมิตรร่วมกัน 3) การแต่งตั้งคณะกรรมการ 4) การสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของ และ 5) การติดตามและประเมินผล พบว่า ความถี่ของคำสัมภาษณ์กระบวนการพัฒนาเครือข่ายกลุ่มผู้ผลิตผลิตภัณฑ์อาหารแปรรูปจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี ในขั้นตอนการติดตามและประเมินผลน้อยที่สุด มีความถี่ของคำสัมภาษณ์เท่ากับ 3 ทั้งนี้เนื่องจากผู้ประกอบการยังไม่ให้ความสำคัญกับการติดตามและประเมินผล และรูปแบบการบริหารจัดการของแต่ละกิจการทั้ง 20 กิจการ มีความแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อมีการรวมกลุ่มเป็นเครือข่ายจึงยังมีอุปสรรคในการติดตามและประเมินผลในรูปแบบเดียวกันทั้งเครือข่าย

การติดตามและประเมินผลยังเป็นจุดอ่อน นักวิจัยจึงควรให้ความรู้ความเข้าใจกับสมาชิกในเครือข่ายเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการติดตามและประเมินผล และระดมสมองร่วมกันระหว่างนักวิจัยและผู้ประกอบการเพื่อหาแนวทางในการติดตามและประเมินผลที่มีความเหมาะสมกับเครือข่ายและสามารถใช้ระบบติดตามประเมินผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดไม่กระทบกับกิจการใดกิจการหนึ่ง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนของเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารจากเนื้อสัตว์ จังหวัดอุบลราชธานี

1. ควรเริ่มพัฒนากระบวนการเครือข่ายจากความต้องการของผู้ประกอบการอย่างแท้จริง
2. ควรหาวิธีการทำให้ผู้ประกอบการและผู้จำหน่ายวัตถุดิบ (Supplier) เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเครือข่ายเนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง
3. ควรส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการเครือข่ายได้ด้วยตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- ดวงพร พุทธวงศ์. (2561). ความสำเร็จของการพัฒนาระบบเครือข่ายธุรกิจขนาดเล็ของผู้ประกอบการธุรกิจเสื้อผ้าแฟชั่น. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 7(พิเศษ), 18-31.
- นฤชา โฆษาศิวิไลซ์ เสาวภา สุขประเสริฐ และสุวารี ศรีปฐมะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายพลังสังคมเชิงบูรณาการในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 11(38), 105-118.
- ยุพิน เกื่อนศรี. (2559). การพัฒนาเครือข่ายเกษตรกรผู้ปลูกข้าวอินทรีย์ในจังหวัดอุดรดิตถ์: กรณีศึกษา ตำบลวังกะพี้ อำเภอเมืองจังหวัดอุดรดิตถ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*, 5(2), 116-132.
- รมิตา คชนันท์. (2558). คลัสเตอร์การรวมกลุ่มธุรกิจเพื่อการแข่งขัน. เอกสารวิชาการ สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้น 10 สิงหาคม 2560, จาก <http://www.parliament.go.th/>.
- วิรงรอง แสงเดือน ภัทรา สอนโสภะเชือก เกียรติศักดิ์ พระเนตร และกิตติศักดิ์ จำปาแก้ว. (2559). *การรวมกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกยางพาราเพื่อความมั่นคงด้านอาชีพเกษตรกรอย่างมีส่วนร่วม บ้านโนนโพธิ์ ตำบลก่อเอ้ อำเภอเขื่องในจังหวัดอุบลราชธานี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุพัฒน์ กาฬพันธ์. (2555). *องค์ความรู้ในการสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนางานด้านวัฒนธรรม สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู*. หนองบัวลำภู: สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดหนองบัวลำภู.
- Lewins, A. and Silver, C. (2007). *Using Software for Qualitative data analysis: A Step-by-Step Guide*. London: Sage.
- Phambuka, C. A. (2008). Creating Competitive Advantage In Development Countries Through Business Clusters: A Literature Review. *African Journal of Business Management*, 2(7), 125-130.



 **RCIM**
GRADUATE SCHOOL

เปิดรับสมัครนักศึกษา

ปริญญาโทและปริญญาเอก

M.B.A. D.B.A.
M.P.A. D.P.A.
M.Ed. Ph.D.

(Educational Administration Innovation)

 **092-442-8000**

 สมัครออนไลน์ได้ที่ <https://www.rcim.in.th/>