บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาถึงระดับการปฏิบัติหน้าที่ ระดับปัญหา อุปสรรค ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ
   - 1.1 ความหมายของตำรวจ
   - 1.2 ปรัชญาของตำรวจ
   - 1.3 บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ
   - 1.4 การจูงใจในการทำงาน
   - 1.5 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
   - 2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
   - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ
   - 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจ

1.1 ความหมายของตำรวจ

ข้าราชการตำรวจ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งการให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย (มาตรา 4 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 75)

ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษา ความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายเรียกตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง

ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจจราจรและยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีก ดังนี้

ตำรวจนครบาล หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ทางอาญาในกรุงเทพมหานคร

ตำรวจทางหลวง หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ที่เกิดบนทางหลวง

ตำรวจภูธร หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ทางอาญาภายนอกเขตกรุงเทพมหานคร

ตำรวจลับ หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ออกสืบราชการเป็นความลับ บางทีเรียกว่าตำรวจสันติบาล

ตำรวจวัง หมายถึง ข้าราชการในพระองค์ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาพระราชวังและดูแลไม่ให้มีการละเมิดระเบียบประเพณี

ตำรวจสภา หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่ระวังและระงับเหตุการณ์ในสภาผู้แทนราษฎร

ตำรวจสันติบาล หมายถึง ตำรวจผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการเมืองและราชการลับ

ตำรวจหลวง หมายถึง ข้าราชการในพระองค์มีหน้าที่พิทักษ์รักษาองค์พระมหากษัตริย์และพระราชินี (พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ. 2530 : 224)

ในประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้ให้นิยามศัพท์ตำรวจไว้ คือ พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ส่วนคำว่าตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มีฐานันดรศักดิ์ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ตั้งแต่ชั้นยศนายดาบตำรวจลงไปจนถึงพลตำรวจจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นตำรวจ แต่จะมีหน้าที่เพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ดังนั้นคำว่า "ตำรวจ" โดยทั่วไป หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน คอยตรวจตรามิให้เกิดสิ่งเลวร้ายมาทำลายความสงบเรียบร้อย แม้สิ่งนั้นจะถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าไปป้องกันเหตุหรือสิ่งเหล่านั้น ให้หมดไปหรือบรรเทาความร้ายแรงลง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีและมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม 1, 2, 3, 4 หรือ 5 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในกรณีที่มีกฎหมายกำหนดความผิดทางอาญาขึ้นสำหรับการกระทำใดเป็นการเฉพาะและตกอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติตาม 3, 4 หรือ 5 จะตราเป็นพระราชกฤษฎีกาโอนอำนาจหน้าที่ตาม 3, 4 หรือ 5 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นใดก็ได้ในกรณีเช่นนั้น ให้ข้าราชการตำรวจและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพ้นจากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วน และให้ถือว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายพิจารณาความอาญา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว (มาตรา 6 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 88)

ข้าราชการตำรวจอาจให้แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศด้วยก็ได้ โดยให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

ข้าราชการตำรวจตำแหน่งใดหรือปฏิบัติหน้าที่ใด จะเป็นข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง ในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวให้กำหนดวิธีบรรจุ การแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย การบังคับบัญชา การโยกย้ายระหว่างข้าราชการตำรวจประเภทมียศและข้าราชการตำรวจประเภทไม่มียศ รวมตลอดทั้งการปรับยศ และปรับเงินเดือนเมื่อมีการโยกย้ายดังกล่าวและการอื่นตามที่จำเป็นไว้ด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระราชกฤษฎีกาตามวรรคสอง ไม่มีผลกระทบฐานะของข้าราชการตำรวจที่มียศอยู่แล้วในวันที่พระราชกฤษฎีกาดังกล่าวมีผลใช้บังคับ (มาตรา 8 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 96)

ยศตำรวจมีตามลำดับดังต่อไปนี้

1. พลตำรวจเอก
2. พลตำรวจโท
3. พลตำรวจตรี
4. พันตำรวจเอก
5. พันตำรวจโท
6. พันตำรวจตรี
7. ร้อยตำรวจเอก
8. ร้อยตำรวจโท
9. ร้อยตำรวจตรี
10. ดาบตำรวจ
11. จ่าสิบตำรวจ
12. สิบตำรวจเอก
13. สิบตำรวจโท
14. สิบตำรวจตรี

ว่าที่ยศใดให้ถือเสมือนมียศนั้น ถ้าผู้ซึ่งมียศตำรวจเป็นหญิง ให้เติมคำว่า "หญิง" ท้ายยศตำรวจนั้นด้วย (มาตรา 24 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 117)

ชั้นข้าราชการตำรวจมีดังต่อไปนี้

1. ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป
2. ชั้นประทวน ได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจและดาบตำรวจ
3. ชั้นพลตำรวจ ได้แก่ พลตำรวจสำรอง

พลตำรวจสำรอง ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ โดยได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเข้ารับการศึกษาอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (มาตรา 25 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 127)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การแต่งตั้งยศตำรวจชั้นประทวน ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้บังคับบัญชาระดับผู้บัญชาการขึ้นไปซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

การแต่งตั้งชั้นประทวนเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้สั่งแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร. (มาตรา 27 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 122)

การให้ออกจากว่าที่ยศตำรวจชั้นสัญญาบัตรหรือการถอดหรือการออกจากยศตำรวจชั้นประทวน ให้ผู้มีอำนาจสั่งตามมาตรา 26 วรรคสาม หรือมาตรา 27 แล้วแต่กรณีสั่งได้ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (มาตรา 29 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 123)

ตำแหน่งข้าราชการตำรวจมีดังต่อไปนี้

1. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
2. จเรตำรวจแห่งชาติและรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
3. ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
4. ผู้บัญชาการ
5. รองผู้บัญชาการ
6. ผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
7. รองผู้บังคับการและพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ
8. ผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ
9. รองผู้กำกับการและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ
10. สารวัตรและพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
11. รองสารวัตรและพนักงานสอบสวน
12. ผู้บังคับหมู่
13. รองผู้บังคับหมู่

ก.ตร. จะกำหนดให้มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยจะให้มีชื่อตำแหน่งใดเทียบกับตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้โดยให้กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร.

การกำหนดตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีเฉพาะที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัด และเมื่อหมดความจำเป็นตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร.แล้ว ให้ยุบตำแหน่งนั้น (มาตรา 44 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 128)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตำรวจ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

3. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. ไม่เป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

5. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดๆในพรรคการเมือง

6. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. (มาตรา 48 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 237)

7. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ ชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร ให้บรรจุจากบุคคลผู้ได้รับคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้

8. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหรือการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน (มาตรา 50 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 230)

การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่ง ให้แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

อนุมาตราที่ 12 หรือ (12) ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจยศสิบตำรวจตรีขึ้นไปแต่ไม่สูงกว่าดาบตำรวจ

อนุมาตราที่ 13 หรือ (13) ตำแหน่งรองผู้บังคับหมู่ให้แต่งตั้งจากข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ

การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งตาม (2) ถึง (13) อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าด้วยก็ได้ (มาตรา 51 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. พ.ศ. 2547 : 241)

ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งตามมาตรา 51 (12) หรือ (13) อาจได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมียศตามมาตรา 51 (11) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งตามมาตรา 51 (13) อาจได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมียศตามมาตรา 51 (12) ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร. (มาตรา 52 พ.ร.บ. ตำแห่งชาติ. 2547 : 242)

ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจตามมาตร 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการทดลอง การประเมินผลการทดลอง การรายงานผลการทดลองและการยกเว้นไม่ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งการสั่งให้ออกจากราชการอันเนื่องมาจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ให้ถือว่าผู้นั้นเคยเป็นข้าราชการตำรวจ แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นที่ได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (มาตรา 60 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 245)

อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (มาตรา 67 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 277)

ให้ข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนดังต่อไปนี้

9. ข้าราชการตำรวจยศร้อยตำรวจเอก ร้อยตำรวจโท และร้อยตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ส. 1

10. ข้าราชการตำรวจยศดาบตำรวจ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.3

11. ข้าราชการตำรวจยศจ่าสิบตำรวจอัตราเงินเดือนจ่าสิบตำรวจ (พิเศษ) ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.2

12. ข้าราชการตำรวจยศจ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก สิบตำรวจโท และสิบตำรวจตรี ให้ได้รับเงินเดือนระดับ ป.1

13. ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจสำรองให้ได้รับเงินเดือนระดับ พ.1

ให้ข้าราชการตำรวจตามวรรคหนึ่งได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับนั้นๆ ในกรณีที่จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของระดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

ข้าราชการตำรวจตาม (2) ถึง (13) อาจได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งก็ได้ โดยให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ซึ่งในพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวให้กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการได้รับเงินเดือนในระดับสูงขึ้นดังกล่าวและการรับเงินประจำตำแหน่งไว้ด้วย (มาตรา 68 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 238)

ข้าราชการตำรวจอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ตามจำนวน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา(มาตรา 69 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 238)

ข้าราชการตำรวจอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เงินเพิ่มอื่น หรือเงินช่วยเหลือตามที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 70 พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ. พ.ศ.2547)

ข้าราชการตำรวจอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในต่างประเทศหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง (มาตรา 71 พ.ร.บ. ตำรวจแห่งชาติ. 2547 : 240)

กรมตำรวจ (กรมตำรวจ. 2537 : 3-52) ได้กำหนดภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจภูธร ไว้ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่องกำหนดหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร โดยได้แบ่งออกเป็น 5 งาน คือ

1. งานธุรการ (อำนวยการ) รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานสารบรรณ งานทะเบียนพล งานการเงินและบัญชี งานงบประมาณ งานพัสดุ งานนโยบายและแผน งานจัดอาหารเลี้ยงผู้ต้องหา งานทะเบียนบุคคลต่างด้าวและงานอื่นๆ

2. งานป้องกันปราบปราม รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันอาชญากรรมต่างๆ การระงับและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท การประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสาร การควบคุมผู้ต้องหาบนสถานี การบริการประชาชนบนสถานีที่ไม่ได้กำหนดผู้รับผิดชอบไว้โดยเฉพาะและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3. งานสืบสวน รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสืบสวนคดีก่อนเกิดเหตุ การสืบสวนคดีหลังเกิดเหตุ การข่าวและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. งานสอบสวน รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภท การเปรียบเทียบปรับและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5. งานจราจร รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดและควบคุมการจราจร การอำนวยการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาการจราจรและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 ปรัชญาของตำรวจ

แนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของตำรวจเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานให้ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งในการพัฒนา ยกฐานะตำรวจให้เป็นวิชาชีพ เพราะตำรวจเป็นผู้รักษาวินัยของสังคม ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายในสังคมจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย

เซอร์ โรเบร์ต พีล (Sir Robert Pell. 1949 ; อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 12) บิดาของตำรวจอังกฤษ ได้กำหนดหลักการสำหรับวิชาชีพตำรวจไว้และยังเป็นหลักการที่ทันสมัยและใช้เป็นหลักการสาลกตลอดมา ดังนี้

หลักการที่ 1 การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ ในฐานะที่ตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข ปลอดภัยจากการเป็นเหยื่อของอาชญากร ตำรวจมีขั้นตอน 3 ประการ คือ

1. การป้องกันอาชญากรรม ตำรวจต้องเป็นแกนกลางในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมประชาชนให้เคารพกฎหมายของบ้านเมือง ดำเนินชีวิต ให้ถูกต้องตามหลักทำนองครองธรรม เป็นผู้ให้ข่าวสารอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมให้ประชาชนได้รับรู้เพื่อหาทางช่วยป้องกัน

2. การยับยั้งอาชญากรรม เป็นปฏิบัติการของตำรวจทางด้านจิตวิทยาให้เป็นที่เกรงขามของอาชญากร ให้ยับยั้งชั่งใจไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรม การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยฉับพลันต่อเหตุการณ์แล้วย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม ดังนั้น ตำรวจจึงมีเครื่องแบบและเครื่องหมายโดยเฉพาะอันเป็นสัญลักษณ์ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

3. การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐาน การจับกุมผู้กระทำความผิด เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้น ตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อชี้ให้เห็นว้าผู้กระทำความผิดได้กระทำจริงตามข้อกล่าวหา พยานหลักฐานแห่งคดีถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อการดำเนินการกับผู้กระทำผิด ตำรวจจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน บางกรณีก็จำเป็นต้องพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วย

หลักการที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชนงานของตำรวจจะสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชนซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สมรรถภาพ ขีดความสามารถ การประพฤติปฏิบัติ การว่างตัวของตำรวจจะก่อให้เกิดความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เชื่อถือจากประชาชน หลักการนี้ตำรวจสมัยใหม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในกิจการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Police-Community Relations)

หลักการที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมายเท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและเสรีภาพของประชาชน การที่ประชาชนเคารพกฎหมายซึ่งเป็นกติกาการปกครองของสังคม ความสงบสุขก็ย่อมจะเกิดขึ้นในสังคม ตำรวจก็จะอยู่ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการที่ 4 ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนจะลดน้อยลงเมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น การที่ตำรวจจะได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนจากประชาชนในระดับใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจด้วยความละมุนละม่อมสุภาพ ให้ความช่วยเหลือที่ได้รับจากประชาชนจะอยู่ในเกณฑ์ดี ตำรวจจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขุม รอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์โดยคำนึงถึงความสงบสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

หลักการที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย ด้วยความ ยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีหลักการพื้นฐานคือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรม โดยไม่เลือก เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนาหรือสถานะทางสังคม มีความเสมอภาพต่อประชาชน

หลักการที่ 6 ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตำรวจต้องนึกอยู่เสมอว่า การใช้กำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกายหรือกำลังอาวุธเป็นการหลีกเลี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของผู้อื่นได้ รวมทั้ง การถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน จึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจโดยรอบคอบและใช้เมื่อจำเป็นต่อการควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยและเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

หลักการที่ 7 ตำรวจก็คือประชาชนและประชาชนก็คือตำรวจ ตำรวจ คือ สมาชิกของสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจสัมพันธภาพ ระหว่างตำรวจกับประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องมีพื้นฐานและปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ก็คือระดับความร่วมมือของประชาชนที่ตำรวจได้รับหากตำรวจยิ่งพัฒนาและยิ่งแยกตัวเองออกจากประชาชน ความร่วมมือของประชาชนที่จะให้กับตำรวจย่อมลดลง ความสำเร็จในการทำงานของตำรวจก็ย่อมลดลงด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หลักการที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของสังคมที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมาย เพื่อความสงบเรียบร้อยปลอดภัยของประชาชน ตำรวจต้องบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์และหลักแห่งกฎหมาย (Rule of Law) ปราศจากอคติ มีความรอบคอบ วินิจฉัยเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจปฏิบัติการ ตำรวจจึงต้องมีความเป็นธรรมและเป็นกลางในการบังคับใช้กฎหมายหรือระลึกเสมอว่าการบังคับใช้กฎหมายนั้น ย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่มากก็น้อย

หลักการที่ 9 ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความยุ่งเหยิงเป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบเรียบร้อยของสังคมเป็นประสิทธิผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สถิติอาชญากรรมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

1.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

บทบาทหน้าที่ของตำรวจมีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้แตกต่างกันหลายความหมาย ที่สำคัญ มีดังนี้

มีด (Mead. 1950 ; อ้างถึงใน ศุภวิทย์ สูติสงค์. 2547 : 28)ได้อธิบายว่า บทบาท คือ กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของตนเองและเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันส่วนหนึ่ง

อุทัย หิรัญโต (2525 : 197) บทบาทหรือหน้าที่หรือพฤติกรรมอันพึงคาดหมายของบุคคลแต่ละคนในกลุ่มหรือสังคมหนึ่งๆ หน้าที่หรือพฤติกรรมดังกล่าว โดยปกติเป็นสิ่งหรือกลุ่มสังคมหรือวัฒนธรรมของกลุ่มหรือสังคมนั้นกำหนดขึ้น บทบาทจึงเป็นแบบแห่งความประพฤติของคนในสถานะหนึ่งที่พึงมีต่อบุคคลอื่นในสถานะอีกอย่างหนึ่งในสังคมเดียวกัน

แกรมมีเรย์ (Garmire. 1980 ; อ้างถึงใน อัษฎางค์ ปาณิกบุตร. 2524 : 28)ได้ให้ทัศนะในเรื่องบทบาทหรือหน้าที่ของตำรวจในสังคมไว้กว้างๆ เป็น 2 ข้อใหญ่ คือ

1. บทบาทหรือหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้ให้บริการประชาชน (Community role) บทบาททางด้านนี้เป็นสิ่งซึ่งตำรวจสามารถปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เช่น ระงับความวุ่นวายซึ่งเกิดขึ้นในสังคม รับผิดชอบการกระทำที่เกี่ยวข้องกับเรื่องยาเสพติด คอยดูแลเด็กและเยาวชนที่ถูกปล่อยปะละเลย คอยช่วยเหลือปฐมพยาบาลเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น นอกจากนี้ ยังต้องปฏิบัติตนเหมือนกับหน่วยงานของสังคมสงเคราะห์หน่วยหนึ่ง โดยเฉพาะหลังเวลาเลิกงานและใน

หอสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วิทยาลัยบูรพา สามเสน

วันหยุดสุดสัปดาห์ การช่วยเหลือคนชรา คนยากจนหรือคนที่อาศัยอยู่ในถิ่นยากจนและชุมชนแออัด

2. บทบาทหรือหน้าที่ของตำรวจในฐานะผู้รักษากฎหมาย (Low-enforcement role) บทบาทหรือหน้าที่ทางด้านนี้อยู่ในฐานะผู้ต่อสู้กับอาชญากรรมและการจับคนร้าย หน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบก็คือ การสืบสวนหาผู้กระทำผิด รวบรวมพยานหลักฐาน การซักถามผู้ต้องสงสัยว่ากระทำผิด คอยดูแลให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ปราบปรามพวกมิจฉาชีพ ปราบปรามพวกที่ก่อความไม่สงบและการจราจรและหน้าที่โดยทั่วๆ ไป ก็คือการดูแลเอาใจใส่ไม่ให้มีผู้กระทำผิดกฎหมายอาญา

กริช ปัจฉิมสวัสดิ์ (2518 : 26) กล่าวว่า ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้ตำรวจมีหน้าที่ 4 ประการ ดังนี้

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศ จุดมุ่งหมายอันนี้ก็เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน ความสงบนั้นเป็นยอดแห่งความสุข และความสุขนั้นเป็นที่พึงปรารถนาของคน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องรักษาความสงบไว้เพื่อให้มีความสุขตามที่ปรารถนา การปราบปรามโจรผู้ร้ายก็ดี การตรวจป้องกันไม่ให้มีอาชญากรรมเกิดขึ้นก็ดี การจับกุมตัวผู้กระทำความผิด ให้ได้ตัวมาสอบสวนลงโทษตามสมควรแห่งความผิด อันเป็นการป้องกันอาชญากรรมอีกอย่างหนึ่ง การต่อสู้กับข้าศึกภายนอกที่จะมาย่ำยีอธิปไตยของประเทศร่วมกับทหารก็ดีหรือช่วยเหลือเขตพื้นที่ซึ่งทำการยึดไว้ได้แล้วก็ดี เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการกระทำเพื่อรักษาความสงบซึ่งตำรวจต้องมีหน้าที่ปฏิบัติทั้งสิ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การรักษากฎหมายที่เกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาชญา ซึ่งออกประกาศใช้เพื่อควบคุมความประพฤติและคอยดูแลป้องกันมิให้ผู้ใดละเมิด หากผู้ใดละเมิดก็ต้องให้เจ้าหน้าที่จัดการแก่ผู้นั้นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

3. การบำบัดทุกข์และบำรุงสุขแก่ประชาชน ตำรวจนั้นถือกันว่าเป็นมิตรที่ดีของประชาชน ธรรมดามิตรที่ดีนั้นจำต้องคอยดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือเกื้อกูล ฉะนั้น ตำรวจที่ดีจำต้องมีคุณธรรมสูง มีความเมตตากรุณาต่อประชาชน เอาใจใส่ช่วยเหลือให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังตามควรแก่กรณีในกิจการที่ช่วยเหลือได้และไม่ผิดกฎหมาย

4. การดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ สาธารณสมบัติซึ่งประชาชนใช้ร่วมกัน เช่น ทางน้ำ ทางหลวง สวนสาธารณะ สายโทรเลข โทรศัพท์ โบราณวัตถุและทรัพย์สินที่ซ่อนหรือฝังไว้ในแผ่นดิน เป็นต้น หากไม่มีผู้ดูแลรักษาโดยเฉพาะก็ให้เป็นหน้าที่

172618

ของตำรวจที่จะได้ช่วยกันดูแลรักษาสมบัติสาธารณะนั้นให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมต่อไป

ชาย เสวิกุล (2511 : 22) ได้แบ่งอำนาจหน้าที่ของตำรวจตามหลักอาชญากรรมวิทยาและทัณฑ์วิทยาไว้ 6 ประการ คือ

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย

2. ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้เป็นอันตรายจากภัยต่างๆ

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนการกระทำผิดทางอาญาทั้งปวง

5. ตำรวจมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

6. หน้าที่พิเศษอื่นๆ ของตำรวจ ได้แก่ การป้องกันและรักษาความสงบในยามสงคราม

คูเยนดอลและอันซิงเกอร์ (Kuyendal and Unsinger. 1975 : 29 ; อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 20) เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหน้าที่และบทบาทของตำรวจที่สอดคล้องกับประชาธิปไตย คือ

1. ปฏิบัติต่อประชาชนในสังคม ให้มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยโดยการให้ความยุติธรรมไม่เอนเอียงแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งความเมตตาสงสารและความอดทน

2. ปฏิบัติตนในการรักษากฎหมายอย่างเคร่งครัด

3. สืบสวนอาชญากรรมที่เกิดขึ้นและติดตามจับกุมผู้ต้องสงสัยในการกระทำความผิด

4. ให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันตนเองและทรัพย์สิน

5. พยายามแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มต่างๆ ด้วยวิธีการที่นุ่มนวล

6. ทำงานรวมกับชุมชนอื่นๆ และองค์การในกระบวนการยุติธรรมเพื่อหาทางแก้ไขสาเหตุของการก่ออาชญากรรมให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

เลวิน (Levine. 1980 : 23 ; อ้างถึงใน อรรณนพ ชูบำรุง. 2532 : 22) ได้กล่าวว่าหน้าที่ของตำรวจมี ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. หน้าที่ในการตอบสนองนโยบายทางการเมืองของฝ่ายปกครอง เช่น การขัดขวางผู้ประท้วง การทำสงครามของสหรัฐอเมริกากับเวียดนามในสมัยประธานาธิบดีนิกสัน และประธานาธิบดีจอห์นสัน เป็นต้น

2. หน้าที่ในการพิทักษ์ศีลธรรมในสังคม เช่น การกวาดล้างความชั่วร้ายต่างๆ ได้แก่ พวกเมาสุรา พวกเสพกัญชา พวกเล่นการพนัน พวกค้าหนังสือลามกอนาจารและพวกค้าประเวณี

3. หน้าที่การให้บริการแก่ชุมชน รักษาความเป็นระเรียบร้อยในสังคมและป้องกันอาชญากรรม หน้าที่ดังกล่าวนี้ ตำรวจต้องใช้เวลาปฏิบัติมากกว่าหน้าที่ในสองประการข้างต้น

วิลสัน (Willson. 1972 ; อ้างถึงใน อรรณนพ ชูบำรุง. 2532 : 22) ได้แบ่งหน้าที่ของตำรวจออกเป็น 2 ประการ คือ หน้าที่ในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย และหน้าที่ในการรักษาระเบียบในสังคม หน้าที่แรกเป็นหน้าที่ของการรักษากฎหมาย หน้าที่หลังเป็นการออมชอมข้อขัดแย้งต่างๆ ในสังคม

พัทยา สายหู (2534 : 58) อธิบายว่า บทบาทหน้าที่คือ สิ่งที่ทำให้เป็นบุคคลและเปรียบเทียบได้เสมือน "บท" ของตัวละครที่กำหนดให้ผู้แสดงละครเรื่องนั้นๆ เป็นอะไร มีบทบาทที่ต้องแสดงอย่างไร ถ้าแสดงผิดบทหรือไม่สมบทบาทก็อาจถูกเปลี่ยนตัวไม่ให้แสดงเลย ความหมายตามนัยนี้จึงหมายถึงบทบาทคือการกระทำต่างๆ ที่ "บท" กำหนดไว้ให้แสดงต้องทำตามตราบใดที่ยังอยู่ใน "บท" นั้น

กริช ปัจฉิมสวัสดิ์ (2518 : 25) กล่าวถึงอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาไว้ว่า

1. ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

2. ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวน ย่อมมีอำนาจทำการสอบสวนคดีอาญาได้ภายในเขตอำนาจของตน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยงานราชการในกรมตำรวจ

3. ในฐานะที่ตำรวจมีอำนาจจับกุมบุคคลผู้กระทำผิดอาญา ทั้งกรณีที่มีหมายจับและไม่มีหมายจับตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ในฐานะที่ตำรวจมีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับได้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายให้อำนาจไว้ มีอำนาจตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัย และสำนักงานของบุคคลอันเป็นที่รโหฐานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

หากจะได้พิจารณาถึงอำนาจของตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา คือความมุ่งหมายของการสืบสวน การสอบสวน การจับกุม การค้น และจะทำให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ของตำรวจที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมโดยเด่นชัด นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบของตำรวจแล้วจะเห็นว่า ในการกำหนดเขตอำนาจรับผิดชอบทุกหน่วยงานของกรมตำรวจซึ่งระบุในประกาศกระทรวงมหาดไทย จะมีข้อความว่า "มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหมด" อันเป็นการรับรองว่าตำรวจเป็นผู้รักษากฎหมายที่มีโทษทางอาญาทั้งหมดมิให้ผู้ใดระเมิด หากมีการกระทำผิดกฎหมายอาญาขึ้น ก็เป็นหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องเข้าดำเนินการสอบสวนส่งฟ้องดำเนินคดี ตามกระบวนการวิธีพิจารณาความอาญาต่อไป

อัษฎางค์ ปาณิกบุตร (2524 : 29) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจตามกฎหมายพิเศษต่างๆ อีกมากมายและมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้น โดยกระบวนการนิติบัญญัติเพื่อวัตถุประสงค์จะให้มีผลการป้องกันอาชญากรรม บทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกว่ากฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พระราชบัญญัติอาวุธปืน คนเข้าเมือง สุรา การพนัน ปรามการค้าประเวณี โรงรับจำนำ โรงแรม การพิมพ์ จราจรทางบก ภาพยนตร์และพระราชบัญญัติว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิงและควบคุมการดำเนินการตามกฎหมายในส่วนป้องกันดังกล่าวเป็นกรณีพิเศษทั้งนี้ ก็เพราะเหตุว่า กิจการหรือทรัพย์สินดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำความผิดอาญาขึ้น นอกจากมีหน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิดและปราบปรามอาชญากรรมโดยทั่วไปแล้ว ยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่นๆ ด้วย

บทบาทหน้าที่ของตำรวจตามความคิดของนักวิชาการในทางอาชญาวิทยาข้างต้น สรุปได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่หลัก คือ หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญยิ่ง คือ หน้าที่ในการปราบปรามอาชญากรรมนั่นเอง หน้าที่ในการป้องกันเหตุร้ายต่างๆ ในสังคมเป็นการป้องกันอาชญากรรม ป้องกันความประพฤติเสียหายต่างๆ หน้าที่ให้บริการชุมชนเป็นการบริการด้านการแพทย์ ด้านกฎหมายและอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การปฏิบัติให้สอดคล้องตามหน้าที่ต่างๆ ดังได้กล่าวมาแล้วนั้นตำรวจต้องทำงานมากมายหลายอย่าง งานหลักที่ต้องทำเพื่อให้เป็นไปตามหน้าที่ดังที่ได้กล่าวมาแล้วก็คือ การตรวจท้องที่ การสืบสวนสอบสวน และการจับกุมผู้กระทำความผิด

การตรวจท้องที่ การตรวจท้องที่เป็นงานที่ตำรวจต้องทำในเขตพื้นที่ที่ตน รับผิดชอบเป็นประจำวันตลอด 24 ชั่วโมง เป็นการป้องกันการเกิดอาชญากรรมและพิทักษ์ความสงบเรียบร้อยในชุมชนอย่างได้ผล การประกอบอาชญากรรมจะเกิดขึ้นหากการตรวจท้องที่ประสบความล้มเหลว การตรวจท้องที่เป็นผลให้เกิดการสืบสวนสอบสวน การจับกุมและการตรวจค้นหาสิ่งของที่ถูกขโมยไปได้ทันท่วงที การตรวจท้องที่อาจจะกระทำได้โดยการเดินเท้าเปล่าหรือใช้ยานพาหนะ เช่น จักรยาน จักรยานยนต์ รถยนต์หรือเฮลิคอปเตอร์ ตลอดจนใช้สัตว์บางชนิด เช่น สุนัข ม้า เป็นต้น

การตรวจท้องที่เป็นการมอบหมายงานให้ตำรวจออกสู่พื้นที่ การปฏิบัติงานทำนองนี้จะเกิดประโยชน์สูงสุดก็ต้องดำเนินงานเป็นขั้นตอน คณะกรรมการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายการบริหารงานยุติธรรมที่ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ได้เสนอแนะขั้นตอนต่างๆ ในการตรวจท้องที่ไว้ 6 ขั้นตอนด้วยกัน (อรรฉนพ ชูบำรุง. 2532 : 32) คือ

ขั้นตอนที่ 1 จะต้องจัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกไปตามความจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 จะต้องปรับปรุงการควบคุมตำรวจที่ออกพื้นที่ให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 จะต้องปรับปรุงการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ที่ออกสู่พื้นที่

ขั้นตอนที่ 4 จะต้องปรับปรุงเทคนิคในการออกตรวจพื้นที่โดยเฉพาะการเดินเท้าเปล่าและรถจักรยานยนต์ โดยมีเจ้าหน้าที่ 2 คน ร่วมนั่งไปด้วยกัน อย่างไรก็ตามการไม่เป็นการเสี่ยงอันตรายจนเกินไปก็ใช้กำลังเจ้าหน้าที่ซึ่งแต่งเครื่องแบบคนเดียวก็เพียงพอ

ขั้นตอนที่ 5 ในกรณีที่ต้องใช้พนักงานสอบสวนออกสู่พื้นที่ก็ให้เขาออกไปตามลำพังหากจำเป็นอาจจะต้องให้เจ้าหน้าที่อื่นๆ ติดตามไปด้วยอีกสัก 2 คนหรือมากกว่านั้น

ขั้นตอนที่ 6 ต้องมีเทคนิคในการรายงานเหตุการณ์และเทคนิคในการถ่ายเอกสารที่ทันสมัย

การตรวจท้องที่เป็นการปฏิบัติที่ได้ผลดียิ่งในการควบคุมอาชญากรรมซึ่งอาชญากรรมจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้กระทำมีความต้องการจะกระทำความผิด และเชื่อว่าจะทำเช่นนั้นได้จริงหรือโอกาสอำนวยให้กระทำได้ กล่าวคือ ต้องมีทั้งความคิดและความเชื่อมั่นว่าจะไม่มีอะไรมาขัดขวางการกระทำของตน หากมีเพียงความคิดแต่ไม่มีความเชื่อมั่น อาชญากรรมก็จะไม่เกิดขึ้นหรือมีเพียงเฉพาะความเชื่อแต่ขาดความคิดอาชญากรรมก็จะไม่เกิดขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความคิดจะมาก่อนความเชื่อมั่น ในการทำลายความเชื่อมั่นของผู้ที่คิดจะประกอบอาชญากรรม ก็อาศัยการใช้กำลังตำรวจออกตรวจพื้นที่นั้นเอง

การสืบสวนสอบสวน มีความหมายที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะความหมายตามหลักกฎหมาย มีนัยอธิบายว่า เป็นการสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิด ในการสอบสวนหมายถึงการรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้กระทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ จากความหมายในทางกฎหมายดังที่ได้กล่าวมานี้ พิจารณาได้ว่าการสืบสวนจะเกิดก่อนการสอบสวน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติจริงๆ แล้วอาจจะต้องกระทำพร้อมๆกัน คำสองคำดังได้กล่าวมานี้มักจะใช้ควบคู่กันไป

ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาของไทยมิได้กำหนดหลักเกณฑ์การสืบสวนเอาไว้ ส่วนการสอบสวนนั้น กฎหมาย ดังกล่าวได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ประกอบไปด้วยหลักการทั่วไป การสอบสวนสามัญ การชันสูตรพลิกศพ พยานหลักฐาน เป็นต้น ดังนั้นตำรวจในฐานะพนักงานสอบสวน จึงต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและยังต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องด้วย

1.4 การจูงใจในการทำงาน

มนุษย์เป็นปัจจัยของการบริหารที่มีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด มีพฤติกรรมที่แสดงออกหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไป โดยมีสาเหตุ มีแรงกระตุ้นหรือพลังจูงใจและมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องหาทางที่จะควบคุมพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้แสดงออกในรูปแบบและทิศทางที่จะเอื้อประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้บริหารจะกระทำการดังกล่าวนี้ได้ก็ด้วยการจูงใจ ซึ่งมีความหมายและความสำคัญ ดังนี้

1.4.1 ความหมายของการจูงใจ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน คือ

1) พลังที่อยู่เหนือหรืออยู่ภายในบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ และชักนำพฤติกรรมเหล่านั้นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง

2) กระบวนการในการกระตุ้นและธำรงรักษาพฤติกรรมที่มุ่งความสำเร็จของเป้าหมาย

3) กระบวนการการชักนำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความพยายามไปในทิศทางที่ทำให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

4) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

โดยสรุป การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลในองค์กรมีพฤติกรรมต้องการทำงานที่ตนเองพึงประสงค์ ด้วยกระบวนการสร้างพลังกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนและชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่างๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

จากคำนิยามที่กล่าวมาการจูงใจทำให้เกิดแรงจูงใจ 2 ลักษณะ คือ

1) แรงจูงในภายใน (Intrinsic motivation) เกิดจากการที่บุคคลกรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับงานที่ทำ จึงเป็นแรงจูงใจที่บุคลากรสร้างขึ้นในตัวเอง

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของงานจึงเป็นแรงจูงใจที่บุคคลอื่นสร้างขึ้น

1.4.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การที่บุคคลหรือกลุ่มคนที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตรงตามความหมายขององค์กรบุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องบริหารเป้าหมาย ส่วนบุคคลให้เข้าเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันเมื่อเขาสามารถมองเห็นผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วการปฏิบัติงานความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจมีหลักกว้างๆ คือ ความพยายามที่จะต้องสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งการจูงใจแยกความสำคัญออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ๆ

1) ความสำคัญต่อองค์การ การจูงใจเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์การโดยส่วนรวม เพราะสามารถสนองความต้องการขององค์การด้านพฤติกรรมของมนุษย์ได้ในประเด็นต่อไปนี้

1.1) ช่วยให้องค์การได้คนดีมีความสามารถมาร่วนทำงานด้วยและรักษาคนดีๆ เหล่านั้นไว้ในองค์การต่อไปนานๆ ปัญหาสำคัญที่องค์การจำนวนมากประสบอยู่ก็คือ ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากสาเหตุสำคัญที่องค์การเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์การ การจูงใจเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยดึงดูดความสนใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของบุคคลที่มีคุณสมบัติตามต้องการเหล่านั้น ให้เข้ามาทำงานร่วมกับองค์การและอยู่กับองค์การเป็นเวลานานๆ หรือตลอดไป

1.2) ทำให้องค์การเข้าใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ จริงอยู่แม้ว่าการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การจะกระทำกันอย่างพิถีพิถัน มีการพิจารณาผู้สมัครอย่างละเอียดถี่ถ้วนว่ามีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์การได้แล้วก็ตาม ก็ยังไม่มีหลักประกันว่าบุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์การจะทุ่มเทความ พยายามให้กับองค์การได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้องค์การก็มีข้อจำกัดอยู่หลายประการในอันที่จะใช้งานบุคลากรได้อย่างเต็มที่ ข้อจำกัดเหล่านั้นล้วนแต่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์การ ซึ่งอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กรทั้งสิ้น เช่น สหภาพแรงงาน กฎหมาย หน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น แต่สถานการณ์แวดล้อมในปัจจุบันบีบบังคับให้องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาพธุรกิจต้องต่อสู้กับคู่แข่งอยู่ตลอดเวลา องค์การต้องพยายามหาวิธีทางใหม่ๆ ที่จะนำความพยายามและความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ให้มากที่สุดที่จะทำได้ การจูงใจจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยองค์การทำให้บุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีอยู่ให้กับองค์การอย่างเต็มที่ และด้วยความเต็มใจได้

1.3) ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีทำให้องค์การต้องประสบปัญหาที่แปลกใหม่อยู่เสมอและความสามารถในการทำงานแบบดั่งเดิมที่มีลักษณะซ้ำซากจำเจไม่อาจช่วยให้องค์การแก้ปัญหาดังกล่าวและไม่อาจช่วยให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จได้ ความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การทุกองค์การ องค์การทุกองค์การจึงต้องพยายามส่งเสริมบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆใหม่ๆได้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร การจูงใจนอกจากจะมีความสำคัญต่อองค์การแล้วยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารในแง่ของประโยชน์ที่ผู้บริหารได้รับอีกหลายประการที่สำคัญ คือ

2.1) ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการมอบอำนาจหน้าที่จะพบว่ามีอุปสรรคหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปสรรคอันเกิดจากทรรศนะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ยินยอมรับมอบอำนาจหน้าที่ เช่น คิดว่าตนเองไม่มีความสามารถ ไม่ต้องการความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยินยอมมอบอำนาจหน้าที่อีกด้วย วิธีการจูงใจจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยินดีต่อการมอบอำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร

2.2) ช่วยลดหรือขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร เพราะการจูงใจจะช่วยให้การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาจึงลดน้อยลงจนอาจหมดสิ้นไปในที่สุด

2.3) ช่วยให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จด้านการสั่งการ การจูงใจช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งจะเอื้ออำนวยให้การสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสั่งการหรือการอำนวยการเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ การจูงใจซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการปฏิบัติงานได้ จึงเอื้ออำนวยต่อผู้บริหารในการสร้างความสำเร็จโดยอาศัยความพยายามของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

3) ความสำคัญต่อบุคลากร นอกจากการจูงใจจะมีความสำคัญต่อองค์การและต่อฝ่ายบริหารแล้วประโยชน์ที่มีต่อบุคลากรขององค์การก็นับว่ามีความสำคัญด้วย ดังนี้

3.1) ช่วยให้บุคลากรทำงานโดยสามารถตอบวัตถุประสงค์ขององค์การและวัตถุประสงค์หรือความต้องการของตนเองได้พร้อมๆกัน จึงทำให้บุคลากรปรับตนเองให้เข้ากับองค์การได้สะดวกขึ้น

3.2) ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร เมื่อฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของการจูงใจที่มีต่อองค์การโดยส่วยรวมและต่อตนเองแล้ว ย่อมมีนโยบายด้านการจูงใจเพื่อควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

3.3) มีขวัญในการทำงาน บุคลากรที่ได้รับการจูงใจหรือมีแรงจูงใจโดยทั่วไปมักจะเห็นว่างานที่ทำเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนต้องการได้และช่วยให้ตระหนักในคุณค่าของตนเองได้ เนื่องจากได้รับความสนใจและการปฏิบัติจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นปัจจัยสิ่งมีชีวิตจิตใจที่ไม่ใช่วัตถุ ทำให้เกิดความภาคภูมิ ความกระตือรือร้นในการทำงานไม่เกิดความเบื่อหน่ายหรืออยากหลีกเลี่ยงงาน

ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้ คือ

1. การปฏิบัติงานจะสูงยิ่งขึ้นหากบุคลากรในองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงานเป็นตัวสนับสนุน ซึ่งแรงจูงใจนี้จะทำให้เขามีความพยายามและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้บรรลุผลขององค์การให้ได้มากที่สุดกับผลตอบแทนที่ได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. บุคคลที่จะมีความต้องการและจะมีความพยายาม ความมานะอุตสาหะในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ บุคคลนั้นๆ จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนและเพียงพอ

1.5 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 4 ประการ คือ

1. การรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

2. การบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน

3. การรักษากฎหมายเกี่ยวแก่การกระทำผิดทางอาญา

4. การดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจโดยใช้แบบประเมินผลแบบคุณภาพ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในหัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน การรักษาวินัยและความสามารถพิเศษ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละหัวข้อและใช้คะแนนเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาในการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2539 มีองค์ประกอบในการประเมิน 3 หัวข้อใหญ่ๆ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินความสามารถของบุคคล

2. การประเมินศักยภาพ เป็นการประเมินขีดความสามารถของบุคคล

3. การประเมินลักษณะเฉพาะตัว เป็นการประเมินความถนัดของบุคคล

มีคุณลักษณะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลงานและลักษณะในการปฏิบัติงานได้แก่

1.1 คุณภาพของงาน ประเมินความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความละเอียดรอบคอบของงานที่ทำ

1.2 ปริมาณงาน เปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่คาดว่าควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น หรือ ปริมาณงานมากน้อยของงานที่สำเร็จเพื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.3 การรักษาวินัย การที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตามวินัยและจริยธรรมตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

1.4 ความอุตสาหะ ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

1.5 ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักหน้าที่และศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

2. การประเมินศักยภาพ พิจารณาความสามารถในความรับผิดชอบมากขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งสูงขึ้นกว่าเดิม

2.1 ความคิดริเริ่ม การมีความคิดสร้างสรรค์มีแนวความคิดใหม่ๆ และเหมาะสมกับสถานการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานโดยมิต้องให้มีผู้ออกคำสั่งโดยละเอียด

2.2 การใช้ดุลยพินิจ การวินิจฉัยปัญหาหรือเหตุการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผลรอบคอบและมีการตัดสินใจที่แน่นอน ทั้งเวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

2.3 ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

2.4 การร่วมงานกับผู้อื่น ความสามารถในการประสานงานให้ความร่วมมือปรับตัวและมีส่วนร่วมในทีมงาน ช่วยระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

2.5 การมองผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา การมองการณ์ไกลถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาที่ต้องพิจารณาแก้ไข

2.6 ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จไปตามเป้าหมายทันกำหนดเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ

2.7 ความเป็นที่ไว้วางใจ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ซื่อสัตย์สุจริตในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้รับมอบหมาย

2.8 ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นเห็นชอบและปฏิบัติตามที่ต้องการ ตลอดจนการปกครองและสร้างทีมงานที่มีขวัญและกำลังใจสูง

2.9 ความสามารถในการวางแผน สามารถวางแผนโครงการของงานระยะต่างๆ ได้ รวมทั้งศึกษาข้อดี ข้อเสียของแผนงานและโครงการที่วางไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.10 ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน สามารถจัดระบบงานและควบคุมดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุเป้าที่วางไว้

3. การประเมินลักษณะเฉพาะตัว พิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

3.1 ชอบเป็นผู้นำ

3.2 ชอบแสดงความรู้สึกออกมาให้ปรากฏ พูดตรงไปตรงมา

3.3 ชอบริเริ่มหรือสร้างสรรค์แต่งานใหม่

3.4 ชอบสอนและแนะนำวิธีการทำงาน

3.5 ทำงานโดยเชื่อมั่นเคร่งครัดกับกฎระเบียบ

3.6 ทำงานโดยเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง

3.7 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่

3.8 ชอบทำงานประจำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติกำหนดไว้อย่างชัดเจน

3.9 ชอบทำงานที่ใช้ทักษะหรือเทคนิคเฉพาะด้าน

3.10 ชอบทำงานอิสระทำงานคนเดียว

3.11 ชอบทำงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบดุลยภาพยังมีปัญหาในการปฏิบัติบางประการ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์วัดได้ในลักษณะกว้างเกินไป ต่อมาเมื่อ วันที่ 3 เมษายน 2544 มีมติคณะรัฐมนตรี เห็นชอบอนุมัติในหลักการและรายละเอียดข้อเสนอ การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามปีงบประมาณ ปีละ 2 ครั้งและนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นและเลื่อนอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่มีเงินเดือนเต็มขั้น ณ วันที่ 1 เมษายนและวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับทราบปัญหาและข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และมีมติ ก.ตร.วิสามัญ ครั้งที่ 3/2544 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2544 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างในสังกัดตามที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอเพื่อให้สอดคล้องกับ มติ ค.ร.ม. ข้างต้น และสามารถรองรับการแก้ไขปัญหาขัดข้องที่เกิดขึ้นอันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณางานด้านการบริหารบุคคลของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำให้ทุกหน่วยถือปฏิบัติ ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่ใช้วัดผลการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานตำรวจภูธร ภาค 4

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
ป้องกันปราบปราม	
1. การวางแผนป้องกันอาชญากรรม	คุณภาพงาน
2. การวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรม	
3. ประสิทธิภาพในการรักษาสถานที่เกิดเหตุ	
4. สถิติประเภทต่างๆ	ปริมาณงาน
5. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
6. ผลการจับกุม	
7. การบำรุงรักษายานพาหนะ อาวุธปืนประจำกาย เครื่องมือสื่อสาร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การบำรุงรักษาห้องควบคุมและอุปกรณ์ควบคุม	
9. การจัดทำแผนประทุษกรรม	การนำผลไปใช้
10. การจัดทำประวัติคนร้าย	
11. งานตำรวจชุมชนสัมพันธ์	
12. ความมีปฏิภาณไหวพริบและความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	ความทันต่อเวลา
สืบสวน	
1. ประสิทธิภาพในการรวบรวมพยานหลักฐาน	คุณภาพงาน
2. การจัดทำแผนประทุษกรรมคนร้ายและบุคคลน่าสงสัย	
3. ความสำเร็จของการสืบสวน	ปริมาณผลงาน
4. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
5. ผลการจับกุม	
6. การใช้เทคโนโลยีช่วย	ความประหยัดและความคุ้มค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
7. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	
8. ความรอบรู้สถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่	
9. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลอาชญากรรมให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	การนำผลไปใช้
10. การวางแผนปฏิบัติงาน ปรับแผนเฉพาะหน้า	
11. ความรวดเร็วในการสืบสวน จับกุม	ความทันต่อเวลา
สอบสวน	
1. ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง	คุณภาพงาน
2. การวินิจฉัยตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
3. ปริมาณงานสอบสวน	ปริมาณผลงาน
4. การดำเนินการเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นพยาน	
5. การหาพยานหลักฐาน	
6. การวางแผนการสอบสวน	ความประหยัดและความคุ้มค่า
7. ความรอบรู้จัดเจนในการสอบสวน	
8. การขยายเวลาผลการ สอบสวน	การนำผลไปใช้
9. การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	
10. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ความทันต่อเวลา
จราจร	
1. การวางแผนการจัดการและควบคุมการจราจร	คุณภาพงาน
2. การจัดการและการควบคุมการจราจร	
3. สถิติจราจร	ปริมาณผลงาน
4. การดำเนินการให้ผู้ใช้ถนนปฏิบัติตาม	
5. ผลการจับกุม	
6. การประชาสัมพันธ์สถานการณ์จราจร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
7. การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการดำเนินการต่าง ๆ	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
8.การให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการจราจร	การนำผลไปใช้
9. การตรวจตราแนะนำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานจราจร	
10. การช่วยเหลือหรือจัดการส่งผู้บาดเจ็บไปรักษา	ความทันต่อเวลา
11. การจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ	
การอำนวยการ	
1. ความละเอียดรอบคอบ	คุณภาพงาน
2. ความถูกต้องเรียบร้อย	
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
4. ความสามารถในการจัดระบบงานธุรการ	ปริมาณงาน
5. จำนวนเนื้องาน	
6. การประหยัดทรัพยากร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
7. การเก็บรักษาการซ่อมแซมและการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้	
8. การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำสถิติ	การนำผลไปใช้
9. การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ	
10. การเสนอข้อมูล	ความทันต่อเวลา
11. งานสำเร็จรวดเร็วและทันเวลา	
เทคนิค	
1. ความละเอียดรอบคอบ ความถูกต้อง	คุณภาพงาน
2. ความชำนาญทางด้านเทคนิค	
3. จำนวนของงาน ผลสำเร็จของงาน	ปริมาณงาน
4. การเก็บรักษา ซ่อมแซม เครื่องมือเครื่องใช้	ความประหยัดและคุ้มค่า
5. การประหยัดทรัพยากร	
6. การประยุกต์ความสามารถที่มีให้เกิดประโยชน์	การนำผลไปใช้
7. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น	
8. งานสำเร็จรวดเร็วและทันเวลา	ความทันต่อเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำอธิบายปัจจัยในการประเมินของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจและลูกจ้างประจำในกลุ่มตำแหน่ง ผบ.หมู่-ลูกแถว/ลูกจ้างประจำดังนี้ คือ

1. องค์ประกอบร่วม หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินคุณสมบัติทั่วไปเกี่ยวกับความประพฤติและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจและลูกจ้างประจำ

1.1 วินัย คือ

1.1.1 วินัยตำรวจ

1.1.2 มีระเบียบวินัยในตัวเอง

1.2 ความซื่อสัตย์ คือ

1.2.1 มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่

1.2.2 มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น

1.3 มนุษยสัมพันธ์ คือ

1.3.1 มีความสามารถปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์การ เพื่อนร่วมงาน และประชาชน

1.3.2 มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม

1.3.3 มีความสามารถในการประสานงาน

1.4 การพัฒนา คือ รู้จักพัฒนาตนเอง

2. องค์ประกอบเฉพาะ หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามลักษณะและประเภทของงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำ

2.1 คุณภาพของผลงาน หมายถึง การพิจารณาถึงความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์และความประณีตหรือคุณภาพอื่นๆ

2.2 ปริมาณงาน หมายถึง การพิจารณาจากปริมาณผลการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

2.3 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร หมายถึงการพิจารณาความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

2.4 การนำผลงานไปใช้ หมายถึง การพิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ประชาชนและสังคมโดยส่วนรวม

2.5 ความทันต่อเวลา หมายถึง การพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติ การปฏิบัติหน้าที่เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจ นั้น

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 อื่นๆ หมายถึง การพิจารณาจากการร่วมกิจกรรมหรือผลการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชานอกเหนือจากงานในหน้าที่ประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจะให้ผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดเหนือกว่าผู้รับการประเมินขึ้นไป 2 ระดับ (ตำแหน่ง) เป็นผู้ประเมิน โดยพิจารณาจากลักษณะองค์ประกอบร่วมและองค์ประกอบเฉพาะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้คะแนนในแต่ละส่วนมาร่วมกันเพื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานเป็นคะแนนมาตรฐานกลางเฉลี่ยในการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน (อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 22-32)

จากความหมายของตำรวจ ปรัชญาของตำรวจ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ

ข้าราชการตำรวจมีภารกิจและหน้าที่มากมาย แตกต่างกันไปตามตำแหน่งหน้าที่หรือที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ เช่น การรักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง การดูแลผลประโยชน์ของสาธารณะ การบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน การสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา และพระราชบัญญัติอื่นๆ เป็นต้น หากข้าราชการตำรวจมีความรู้สึก ความเชื่อที่ดีหรือไม่ดีต่ออาชีพตำรวจแล้ว ย่อมมีผลกระทบต่อประชาชนและสังคมเป็นอย่างยิ่ง

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน พิจารณาจาก ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์และความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

2. ปริมาณงานที่ทำ พิจารณาจาก ปริมาณงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานของงาน

3. การนำผลงานไปใช้ พิจารณาจาก ผลของงาน เปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่เกิดประโยชน์จริงต่อสังคม

4. ความทันต่อเวลา พิจารณาจาก เวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่หรือภารกิจนั้นๆ

5. ผลการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำเป็นพิเศษ พิจารณาจากความมานะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ความรอบรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ การร่วมงานกับผู้อื่น ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์เร่งด่วน ความเป็นที่ไว้วางใจในการมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้นๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยและได้ให้ความหมายเอาไว้ ดังนี้

สมิธ (Smith. 1955 : 114) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อมซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นมีความพึงพอใจในการทำงาน

มอร์ส (Morse. 1955 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลงได้ซึ่งถ้ามีความตึงเครียดมากก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และความตึงเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองความตึงเครียดก็จะลดน้อยลงหรือหมดไป

กิตติมา ปรีดีดิลก (2529 : 32) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาได้

โยเดอร์และคณะ (Yoder. 1958 : 6) อธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และความสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตน

ฮอบป๊อก (Hoppock.1981; อ้างถึงใน ชูรัตน์ ปานเหง้า. 2537:33) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหมายถึง เป็นความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อม จนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเขา

สเทราส์และเซย์เลศ (Strauss and Sayles. 1960 : 199-211 ว อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 38) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า คือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำโดยเฉพาะงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติควรจะได้รับ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งเกื้อกูลต่างๆ ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้า เกิดความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความสุขใจสูงสุด ทั้งในทางวัตถุและจิตใจ ทำให้บุคคลเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างดีที่สุด

แม็คคอร์มิคและทิฟฟิน (McCormick and Tiffin. 1976 ; อ้างถึงใน อำนาจ เตชะสุข. 2533 : 58) อธิบายว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากการตอบสนอง

ของผลการปฏิบัติงาน การประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นผลมาจากการประเมินว่าถูกปฏิเสธ ความรู้สึกอึดอัด หรือความรู้สึกเป็นลบกับคุณค่าของงาน

ซีคอร์คและแบคก์แมน (Secord and Backman. 1964 : 391 ; อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 38) ให้ความเห็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ว่าเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์กี่ที่แตกต่างกัน บางคนพอใจเมื่อทำงานได้สำเร็จ บางคนอาจพอใจในลักษณะของงาน แต่บางคนพอใจในสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล มักจะพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) คือ สิ่งเดียวกันความแตกต่างที่เห็นได้ชัด คือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของ วัตถุ บุคคล (Attitude Object) เป็นเป้าหมาย ส่วนแรงจูงใจมีจุดมุ่งหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้าแต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการ คือ

1. ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบหรือไม่ชอบและถือว่าบุคคลจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนพอใจ และจะพยายามหลีกห่างจากสิ่งที่ตนไม่ชอบไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Job Behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

2. ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้นอยู่ภายใต้สมมติฐานในเรื่องความพอใจซึ่งหมายถึงว่าแต่ละคนจะถูกจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ อันก่อให้เกิดผลที่ว่าทฤษฎีการจูงใจ นั้น อย่างน้อยต้องพิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

จากการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นความรู้สึกสมหวังและมีความสุข ที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ บุคคลมีความสุขกับการทำงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Two-factor Theory)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herberg : 1959; อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา. 2545 :39) นั้นเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจากการวิจัยของเฮอร์ซเบอร์ก และคณะได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่ 2 ประการ คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้นแต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งมีอยู่ 8 ปัจจัย คือ

1.1 ความมั่นคงของงาน

1.2 เงินเดือน

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 สถานภาพ

1.5 การบังคับบัญชา

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.7 สวัสดิการ

1.8 นโยบายของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจูใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่างๆ ซึ่งมี 6 ปัจจัย คือ

2.2 ความสำเร็จ

2.2 การยกย่อง

2.3 ความเจริญเติบโต

2.4 ลักษณะของงาน

2.5 ความรับผิดชอบ

2.6 ความก้าวหน้า

ผลการวิจัยของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจมีถึงร้อยละ 81.0 และทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ร้อยละ 19.0 ส่วนปัจจัยค้ำจุนทำให้เกิดความพึงพอใจ ร้อยละ 31.0 และทำให้ไม่เกิดความพึงพอใจ ร้อยละ 69.0 ซึ่งตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กแสดงว่าสิ่งที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ โอกาสในความก้าวหน้า การได้รับความสำเร็จ การได้รับการยกย่องเคารพนับถือ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ซึ่งได้แก่การที่มีความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ว่านโยบายของหน่วยงานไม่ดี การได้รับค่าจ้างหรือสวัสดิการไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรม เมื่อเกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานติดตามมา

สรุป ตามทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ดังนี้ คือ การปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นจากการที่เขาได้รับการตอบสนองความต้องการด้านต่างๆ อย่างครบถ้วนและเพียงพอ เพื่อเป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยการตอบสนองในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Working Achievement) ความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานเมื่อเขาได้ทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ได้เป็นผลสำเร็จ ปัจจัยนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด

2. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้ได้รับการยอมรับในความสามารถ

3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

4. ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้รับผิดชอบต่อการทำงานของตนอย่างเต็มที่ ไม่จำเป็นต้องตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป

5. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง งานที่หน้าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

6. ค่าจ้างและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานในการปฏิบัติราชการ ทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่และพ้นออกจากการปฏิบัติหน้าที่ไปแล้ว เช่น ลาออก เกษียณอายุ เป็นต้น

7. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมืออื่น ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

9. วิธีการบังคับบัญชาและการปกครอง (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหารงานภายในองค์กรนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีนักวิจัยได้ศึกษาและได้ให้ความหมายไว้มากมายหลายคนดังนี้

ลินด์แกรม (Lindgram. 1967 : 31-34) กล่าวว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยาน (Ambition) มีการแข่งขัน (Competition) และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น (Self Improvement)

วิดเลอร์ (Vidler. 1977 : 66-68) อธิบายว่าความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ รูปแบบของการวางแผน การกระทำและความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับการพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอัยดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งเอาไว้

แอทคินสัน (Atkinson. 1978 : 241) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความรู้สึกภาพภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น (A Capacity for Taking Pride in Accomplishment)

เฮอร์แมนส์ (Hermas. 1970 : 354-355) ได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้คือ

1. มีความทะเยอทะยานสูง พยายามทำงานให้ดีอยู่เสมอ

2. มีความหวังเป็นอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จ ถึงแม้ผลการกระทำของตนนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส

3. มีความพยายามที่จะไต่เต้าไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. มีความอดทนในการทำงานที่ยากเป็นเวลานาน

5. เมื่องานที่ทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวน ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำต่อจนสำเร็จ

6. มีความรู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งและสิ่งต่างๆ ผ่านพ้นไปอย่างรวดเร็ว จึงควรรีบทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จทันเวลา

7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมากกว่าอดีตและปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. ในการเลือกเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมทฤธิ์สูงจะเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

9. ต้องการให้ตนเป็นที่รู้จักแก่ผู้อื่น โดยพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1961 : 56. อ้างถึงใน อำนาจ ฉิมมา 2545 : 43) ได้ศึกษาถึงการจูงใจบุคคลในสังคมพบว่าแรงจูงใจทางสังคมมี 3ประการ คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยพยายามแข็งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศมีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะทำให้ได้มาซึ่งอำนาจจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอำนาจเหนือกว่าบุคคลอื่น

นอกจากนั้นยังได้เน้นความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีความสำคัญมากสำหรับความสำเร็จทางเศรษฐกิจของประเทศและได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพยายามบากบั่นกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จมากกว่าที่จะกระทำเพื่อหลีกเลี่ยงความล้มเหลว

2. จะเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายของการทำงานจึงไม่ยากไม่ง่ายต่อความสำเร็จมากเกินไป

3. เป็นผู้ที่มีความคิดว่า งานทุกอย่างจะสำเร็จเพราะความตั้งใจจริงของตนเองเท่านั้นมิใช่ว่าโอกาสอำนวยให้

4. การกระทำกิจกรรมใดๆ นั้นมุ่งหวังเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของตนเอง ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่รางวัลหรือชื่อเสียง

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้น จะเป็นผู้ที่มีความมานะอดทนเพื่อเอาชนะความล้มเหลว พยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง การทำงานมีการวางแผนและเป้า พยายามที่จะเพิ่มความสามารถของตนเองในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยให้ความสนใจต่อเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แรงจูงใจทางด้านอื่น เพราะถ้าผู้ใดเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงแล้ว ย่อมเป็นผู้ที่มีลักษณะพึงประสงค์ คือ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานจะได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดหรือที่ตั้งเป้าหมายไว้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตัวบุคคล ซึ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล จะทำให้เกิดความต้องการทำงานในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ต้องการทำงานอย่างมีอิสระในการตัดสินใจหรือมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. ต้องการทำงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ

3. ต้องการทำงานที่ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตราชการ

สรุปว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึงความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งในด้านการแข่งขันและการทำงานด้วยมาตรฐานอันดีเลิศหรือปรารถนาที่จะชนะหรือทำดีกว่าคนอื่นๆ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมทฤธิ์เป็นตัวที่สำคัญของความมุ่งหวังความพยายามและรวมทั้งความอดทน ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เรียกว่า พฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์และผู้ที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่างกันจะประสบความสำเร็จในการทำงานต่างกัน

3. งานวิจัยเกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่สามารถพอจะใช้เทียบเคียงกับการวิจัยในครั้งนี้ได้ดังนี้

วิสุทธิ์ เปล่งขำ (2522 : 63) ได้วิจัยในเรื่องปัจจัยบางประการที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการปฏิบัติงานของตำรวจระดับผู้บังคับหมู่ในสถาบันการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทางด้านการศึกษา ระยะเวลาที่อยู่ในการปฏิบัติหน้าที่ รายได้และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ทั้งสิ้น แต่ปัจจัยในเรื่องของรายได้ไม่ใช่เป็นปัจจัยที่สำคัญเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ

จิตต์เจริญ เวลาดี (2522 : 62) ได้วิจัยปัญหาของข้าราชการตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมโดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการวิจัย พบว่า เงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับเงินเดือนมากขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีขึ้น มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูมาก การปฏิบัติงานได้ผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

น้อยกว่า ผู้อยู่ในอุปการะน้อย แม้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุมากๆหรือรับราชการมานานมีทัศนคติในปัญหาของการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีน้อยกว่าแต่ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาสูงกลับปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามได้ผลน้อย เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่พึ่งจะเข้ารับราชการมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า

สกุล แสงแก้ว (2523 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า มีความพอใจในส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของการทำงานอยู่ในระดับสูงและมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานในระดับต่ำ

สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2526 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของประชาชน การได้รับความร่วมมือกับตำรวจหน่วยอื่น การได้รับการสนับสนุนการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนปัจจัยการใช้ประโยชน์จากวิทยาการตำรวจและการฝึกอบรมแผนใหม่ในการทำงานนั้น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติกับการปฏิบัติหน้าที่

ปริญญา เสมานู (2541 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด ในเรื่องงบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นลำดับ คือ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติและน้อยที่สุดคือ นโยบายของรัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการบริหารงาน

อำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานมีมากที่สุดคือการมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคทำให้งานประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ การมีความมานะอุตสาหะในการทำงาน ทำให้งานที่ยุ่งยากประสบผลสำเร็จ ส่วนในเรื่อง การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้น พบว่ามีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล ที่พบมีหลายด้านด้วยกัน คือ ประสบการณ์ของการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

สภาพปัญหาและอุปสรรคของบุคคลที่พบในการปฏิบัติหน้าที่ คือ ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในหน่วยงานมีน้อย ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีน้อย สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวย นโยบายของการบริหารงานของหน่วยงานไม่ชัดเจน การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจนและลักษณะของหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ทำให้ได้รับเกียรติในสังคม

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยที่น่าจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ซึ่งมีทั้งหมด 12 ด้าน คือ

1. ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่
2. ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่
3. การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
5. ความรับผิดชอบในหน้าที่
6. ลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติ
7. ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ
8. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติหน้าที่

9. นโยบายและการบริหารงาน

10. วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา

11. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

12. งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย

สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดหนองคาย เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variables) จำนวน 1 ตัวแปร และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย เป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variables) จำนวน 12 ตัวแปร

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY