บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับข้าราชการตำรวจและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
4. แนวคิดที่ทำให้เกิดอาชญากรรม
5. แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม
6. ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งที่นำมาใช้ในการทำงานและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเน้นสิ่งที่ทุกคนมีความต้องการมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละวันบุคคลโดยทั่วไปต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพการช่วยเหลือบุคคลอื่น การสร้างแรงจูงใจนี้ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานและการปฏิบัติงานขององค์กรในหรือหน่วยงาน การทำงานหรือประกอบการใด ๆ นอกจากจะอาศัยปัจจัยบุคคล (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการจัดการ (Management) แล้ว ปัจจัยบุคคลเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จไปได้ตามวัตถุประสงค์ แต่การที่จะใช้วิธีการจัดการให้บุคคลปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ เป็นเรื่องยาก ทั้งนี้ คุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดผลสำเร็จในการทำงานเพราะบุคคลนั้นมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มี

ความต้องการ อารมณ์และพฤติกรรม ที่สลับซับซ้อนยากแก่การเข้าใจกระบวนการที่จะได้บุคคล ซึ่งมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรและวิธีการ ที่จะทำให้บุคคลนำเอาศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดรวมถึงการที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ มีความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนอุทิศพลังความรู้ความสามารถทั้งมวลที่มีอยู่ให้กับองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปนั้น คือ การสร้างแรงจูงใจ

ดังนั้นแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมจะมีผลต่อความสำเร็จของงานแล้วความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม ถ้าหากบุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจจะก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมแล้ว ปัญหาทางสังคมตามมาอีกมาก นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า "แรงจูงใจ" ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 40) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวโยงกับความสำเร็จในสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั่นเอง แต่มูลเหตุจูงใจ คือ ความต้องการ

กิติมา ปรีดีดิลก (2529 : 156) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึงความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จ ในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์

ไพฑูรย์ เริงกมล (2540 : 16-21) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น (Needs) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย (Goals)

สุธารัตน์ อนุกูลประเสริฐ (2538 : 359) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง เป็นตัวผลักดันให้เกิดภาวการณ์ที่เร้าหรือกระตุ้นเตือน ให้แสดงพฤติกรรมจนบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้จะต้องมีแรงขับ โดยที่แรงขับเกิดจากการมีความต้องการหรือเจตคติ (Attitude) หรืออารมณ์ (Emotion) หรือภาวะแวดล้อมทางสังคม (Social environment) อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างพอเหมาะพอดีที่ทำให้เกิดแรงขับขึ้นได้

กิตติ ตยัคคานนท์ (2543 : 120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง พลังจิตที่อยู่ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งทำหน้าที่เร้าให้แก่บุคคลนั้น ๆ กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดจากการกระตุ้นของสิ่งเร้าต่าง ๆ ภายในร่างกายหรือภายนอกร่างกาย

คำนึง นกแก้ว (2524 : 215) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับซึ่งพุ่งตรงไปเป้าหมายทั้งในลักษณะของการเข้าหาหรือการยกย่อง

ชูศักดิ์ ศรีสูงเนิน (2540 : 8) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงานโดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า แรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ จึงอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้คนมีพฤติกรรมแสดงออกมา โดยมีความต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานั้นอาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นการทำให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดความคาดหวัง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงาน การบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ

2. ความสำคัญของแรงจูงใจ

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน และโดยทั่วไปก็เป็นที่ยอมรับกันว่าทรัพยากรทางด้านกำลังคนและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ มีความสำคัญมาก การศึกษาแนวการบริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาให้เห็นถึงความสำคัญของภารกิจในการจัดการแต่ละชนิดมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์การจะบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะบังเกิดได้ต่อเมื่อผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานและองค์กรได้อย่างจริงใจ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นภาระที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การจูงใจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ซึ่งบุคคลแต่ละคนก็มีความคิดความต้องการแตกต่างกันออกไป จึงเกิดปัญหาในการสร้างแรงจูงใจที่ผู้บริหารต้องพิจารณา ดังนี้
(ดารณี พานทองพาลุสุข. 2530 : 290)

2.1 อะไรเป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจ มีความตั้งใจและมีความเต็มใจในการทำงานที่สุด

2.2 จะทำอย่างไรจึงจะสามารถหันเหความตั้งใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่โดยได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY

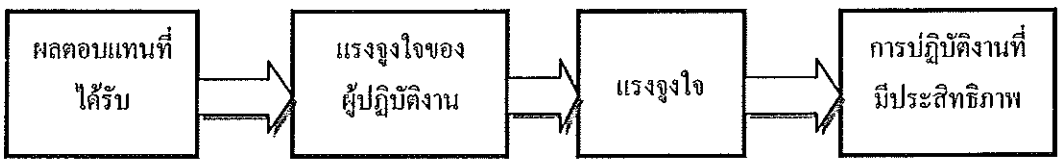
จากการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานที่จะขาดเสียมิได้ และผลจากการจูงใจนี้จะเป็นผลต่อเนื่องไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ ฉะนั้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่ปฏิบัติได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ในทางตรงกันข้ามหากหน่วยงานใดไม่มีการจูงใจในการทำงานแล้วย่อมไม่สามารถจะโน้มน้าวจิตใจผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน ผลงานย่อมตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างขาดประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงานจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนแล้วนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน เพื่อผลสำเร็จของงานและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. ความสำคัญของแรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ เพราะเป็นกระบวนการทางด้านจิตวิทยา เป็นความรู้สึกที่ชอบความสำเร็จ หรือพอใจในองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงาน ดังที่มีนักการเมืองได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ ดังนี้ (สมยศ นาวีการ. 2533 : 155)

3.1 เป็นการตอบสนองความต้องการผู้ปฏิบัติงานจนเกิดความพอใจซึ่งจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการตอบสนองทัศนะตามแนวคิดดังกล่าว สามารถแสดงด้วยแผนภาพที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 2 แรงจูงใจนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ที่มา : ถนอมรัฐ ชลอเลิศ. 2549 : 22

จากแผนภาพแนวคิดดังกล่าว ผู้บริหารที่จะมุ่งเพิ่มผลด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน ให้สูงขึ้น ก็จะพยายามจัดหาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยต่าง ๆ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานที่ดีจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

3.2 ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและแรงจูงใจที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ดีจะนำไปสู่ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงานย่อมได้รับการตอบสนองในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็นผลตอบแทนภายใน โดยผ่านการรับรู้ เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ปริมาณของผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนั่นคือ ความพอใจในงานของผู้ปฏิบัติจะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับแล้ว แรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน จะถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจริงและการรับรู้เรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรมของผลตอบแทนที่รับรู้แล้วแรงจูงใจย่อมเกิดขึ้น

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 43) กล่าวว่า ผลตอบแทนภายในหรือรางวัลภายใน เป็นผลในด้านความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดแก่ตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น ความรู้สึกต่อความสำเร็จ ที่เกิดขึ้นเมื่อสามารถเอาชนะความยุ่งยาก ต่าง ๆ และสามารถดำเนินงานภายในความยุ่งยากทั้งหลายได้สำเร็จ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความมั่นใจตลอดจนการได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ส่วนผลตอบแทน ภายนอกเป็นรางวัลที่ผู้อื่นจัดหาให้มากกว่าที่ตนเองให้แก่ตนเอง เช่น การให้เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นหรือให้รางวัลโบนัสพิเศษ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ต่อกันในทางบวก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่างานที่ปฏิบัตินั้น ทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความสมบูรณ์ของชีวิตมากน้อยเพียงใดนั้น คือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดให้มีขึ้น ก็คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน ความพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเจตคติของบุคคลต่อการปฏิบัติงาน หากมีความพอใจมากก็จะมีความเสียสละอุทิศแรงกาย แรงใจให้แก่งาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูง ตอบสนอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความต้องการและบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ องค์การใดถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่จะทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็จะสามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรใดหากผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานนั้นก็จะไม่สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นกัน

4. ประเภทของแรงจูงใจ

4.1 ประเภทของแรงจูงใจ 2 ประเภท

ประเภทของแรงจูงใจมีหลายประเภทตามลักษณะการวิเคราะห์ของนักจิตวิทยา แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ ได้ 2 ประเภท (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 10)

ประเภทที่หนึ่ง แรงจูงใจทางสรีระ (Psysiological motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หรือตามสัญชาตญาณที่เกิดขึ้นเองตั้งแต่เกิด บางทีเรียกว่า แรงจูงใจไร้สำนึก มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหน็ดเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อเกิดความต้องการเหล่านี้แล้วก็จะทำให้เกิดภาวะขาดความสมดุลของร่างกาย ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดแรงขับก็จะลดลงกลับเข้าสู่สภาวะความสมดุล

ประเภทที่สอง แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ภายในที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นหรือสังคม เช่น ความต้องการความรัก ความต้องการความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ต้องการตำแหน่ง และฐานะทางสังคม ตลอดจนความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจทางสังคมนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ตัวบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบันต่าง ๆ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ตลอดจนศาสนา และการเมือง เป็นต้น

4.2 ประเภทของแรงจูงใจ 3 ประเภท

นักจิตวิทยายังแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

4.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยมีความมานะพยายาม ฟันฝ่าอุปสรรค เอาชนะความล้มเหลว เพื่อไปสู่จุดหมายที่ต้องการ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มักจะตั้งระดับ

ความคาดหวังไว้สูงกว่าผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีแผนการและความพยายามมากกว่า เป็นต้น

4.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่ยอมรับของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ชอบพอ เอื้ออาทร มักจะแสดงออกโดยการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เมตตา กรุณา โอบอ้อมอารี ยอมคล้อยตามหลีกเลี่ยงการโต้แย้ง ชอบเข้าสังคม พึ่งพาอาศัยได้ และรู้จักพึ่งพาผู้อื่น เป็นต้น

4.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในทางตรงและทางอ้อมหรือชอบโต้แย้งถกเถียงเอาชนะ มีลักษณะก้าวร้าว บางคนก็ยิ้มแย้มแจ่มใส แต่ก็ทำไปเพื่อให้คนอื่นอยู่ในอำนาจตน ไม่พอใจกับการตกอยู่ภายใต้อำนาจของผู้อื่น หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

4.3 ประเภทของแรงจูงใจ 2 ประเภท

แบ่งออกตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้อีก 2 ประเภท คือ

4.3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลเอง ที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรม ว่ามีประโยชน์ และทำด้วยความเต็มใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จในการทำกิจกรรม โดยไม่ต้องมีการควบคุมความสำเร็จในการทำกิจกรรมจะเป็นรางวัลภายใน ที่มีคุณค่ามากกว่ารางวัลภายนอก เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากก้าวหน้า อยากเด่น อยากดังหรือทะเยอทะยาน (Ambition) ของบุคคล เป็นต้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีผลต่อการเรียนการสอนที่สุด เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างดี เป็นแรงจูงใจที่ควรคำนึงถึงมากที่สุดถึงแม้จะทำได้ยากกว่าวิธีอื่นก็ตาม

4.3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความคาดหวังสิ่งอื่นภายในตัวบุคคล เช่น รางวัล คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ ไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การสอบที่หวังคะแนนเกรด หรือตำแหน่ง การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัลหรือการเสริมแรงที่อยากจะได้รับความพอใจ การลงโทษที่อยากหลีกเลี่ยง เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537 : 10)

5.1ขั้นความต้องการ (Need stage) เป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะกระทำในส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกาย ดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์ เช่น อาหาร หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความทุกข์ของจิตใจ เช่น ความรักหรืออาจจะเป็นสิ่งจำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

5.2 ขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนิ่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้ เรียกว่า เกิดแรงขับ ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย ถ้าต้องการมาก ก็จะกระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำ เกิดความกระวนกระวายไม่เป็นสุข

5.3 ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้นความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมที่รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมการหาน้ำดื่มที่ต่างกัน

5.4 ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้าย คือ แรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่ตอบสนองพฤติกรรมแล้ว

6. การสร้างแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านการป้องกันและปราบปราม สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยขอนำเสนอกระบวนการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้

6.1 กระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากรู้อยากเห็น โดยจัดสภาพแวดล้อมให้สอดคล้องกับบรรยากาศ

6.2 กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว

6.3 ใช้การแข่งขันและการร่วมมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.4 ใช้การชมเชยและการตำหนิ เป็นการนำเอาวิธีการเสริมแรงและหลีกเลี่ยงการลงโทษมาใช้จูงใจ ซึ่งอาจเป็นการให้รางวัล และการตำหนิที่เป็นนามธรรม

6.5 การให้รู้ความก้าวหน้าของตนเอง การให้รู้การปฏิบัติงานของตนเอง ทำให้เขารู้ว่าประสบความสำเร็จ และเกิดความภาคภูมิใจ ตลอดจนถึงข้อบกพร่องที่ควรแก้ไข

6.6 การให้ตั้งระดับความมุ่งหวัง

6.7 ใช้การเสริมแรงและการลงโทษ การเสริมแรงและการลงโทษจะมีผลเป็นแรงจูงใจเมื่อใช้ถูกวิธี โดยต้องใช้ทันทีอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ไม่มากหรือน้อยเกินไป

6.8 พยายามตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานตามทฤษฎีมาสโลว์ ย่อมทำให้เกิดความพอใจ เช่น บรรยากาศที่อบอุ่นปลอดภัย ได้รับความรัก และการยอมรับจากเพื่อน ๆ ย่อมทำให้เขาเกิดความอยากรู้อยากเห็น พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

6.9 การส่งเสริมให้มีเป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตชัดเจนและมีความเป็นไปได้ย่อมจะทำให้เขากระตือรือร้น ตื่นตัวพร้อมที่จะทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในชีวิต

6.10 ส่งเสริมให้มีค่านิยมและปรัชญาชีวิตที่เหมาะสม ค่านิยมและปรัชญาชีวิตสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจได้เป็นอย่างดี เช่น ความพยายามอยู่ที่ไหน ความสำเร็จอยู่ที่นั่น หรือไม่มีสิ่งใดจะหยุดยั้งเราได้นอกจากตัวเราเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

7. องค์ประกอบพื้นฐานที่จูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน

แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางด้านการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องกันมากนักว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีแรงจูงใจให้คนอยากทำงานได้ ซึ่งได้แก่ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 57-61)

7.1 งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ

มีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถนั้น ผู้บริหารควรทำให้งานที่ให้ทำมีลักษณะ

ที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ก็ต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้ และเนื่องจากแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

7.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผน

โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานและกำหนดสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคนยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตามซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้มีความต้องการที่จะทำงานเท่านั้น

7.3 การให้การยกย่องและสถานภาพ

ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้นมีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุหรือการศึกษา และมีองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคนและแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจ และยึดหลักของการให้การยกย่องว่า ให้สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานเหนือกว่าขั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าชื่นชอบสำหรับผู้ได้รับและจะเป็นที่เยาะเย้ย ถากถางจากบุคคลอื่นด้วย

ความมากน้อยของความต้องการในการให้การยกย่องชมเชยนั้นแตกต่างกันและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันไปด้วย บางคนต้องการมาก แต่บางคนซึ่งเป็นคนขี้อายกลับไม่ชอบให้คนยกย่องต่อหน้าคนอื่น เนื่องจากมีความอายที่จะได้รับการชมเชยจากสาธารณชนเช่นนั้น เป็นต้น

7.4 การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น

ไม่ใช่ว่าคนทุกคนหวังการที่จะมีความรับผิดชอบ และอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตาม ก็มีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีการคาดหวังจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน ดังนั้น ในการคิดแบบสร้างสรรค์ผู้บริหารควรใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7.5 ความมั่นคงและความปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่งและการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ภายในจิตของทุกคน ระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัย จะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวกและการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเนื่องจากเกรงว่าจะเสียโอกาสที่จะได้เงินตอบแทน คือ บำเหน็จบำนาญตอนออกจากงานนั่นเอง แต่สิ่งที่มีความสำคัญและยากยิ่งประการหนึ่งที่นักบริหารจะต้องเผชิญก็คือ การจะกำหนดว่าควรจะจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอันหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยน้อยไปหรือมากเกินไปก็สามารถที่จะเป็นอันตรายไม่ก่อประโยชน์ได้ หากให้น้อยไปคนงานก็จะแสวงหาแหล่งทำงานใหม่ที่มั่นคงกว่า ให้ค่าจ้างดีกว่า หากให้มากไปคนงานก็อาจจะมีการพัฒนาความเฉื่อยชาในการทำงานขึ้นได้และทำให้มีผลผลิตการทำงานที่ต่ำได้ ในองค์กรบางองค์กรจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ โดยให้การประกันว่า จะมีการจ้างต่อเนื่องกันไป ประสบความสำเร็จในการผลิตมาก ดังเช่น องค์กรต่าง ๆ ในประเทศญี่ปุ่นและอเมริกาสิ่งนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่จะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

7.6 ความเป็นอิสระในการทำงาน

คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวเองทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็กเอง มักจะได้ยินพูดกันเสมอว่า ปล่อยให้ทำตามที่อยากจะทำบ้างเถิด ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานบางอย่างในคนบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงการบอกทุกอย่างว่าควรจะทำงานอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันจะมีวิธีการแก้ความไม่พอใจซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบาย สิ่งต้องการในแผน ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า

Job enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น ท้าทายความสามารถมากขึ้น และมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นนั่นเอง

7.7 โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว

คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของ การจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินงานตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลจะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีการเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น จะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมายองค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีโครงการการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์จากการทำงานและจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการการให้โอกาสในด้านความเจริญงอกงาม ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่านั้น

7.8 โอกาสในการก้าวหน้า

สิ่งที่คล้ายคลึงกันมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจแม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้าอันนี้ มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสูงจำนวนไม่น้อยที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้ เมื่อได้ทราบว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้น ค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมาก สิ่งที่ดึงดูดใจในองค์กรใหม่และมีความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมีอนาคตที่มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้หลายวิธีตามความเหมาะสม โดยได้มีผู้เสนอแนวคิดและวิธีการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

8.1 วิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เสนาะ ติเยาว์ (2543 : 15) ได้เสนอวิธีวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ 3วิธี คือ

8.1.1 วัดจากการทดลอง โดยอาศัยหลักจิตวิทยาเข้าช่วย เพื่อวัดท่าทีของคนจากการแสดงกิริยา ความคิดเห็น และการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของตน

8.1.2 วัดจากบุคลิกลักษณะบางประการที่มีอยู่ในตัวคน และจากผลงานของเขา

8.1.3 วัดจากจิตใจ อารมณ์ และปฏิกิริยาของคนที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

8.2 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

8.2.1 เครื่องมือที่ใช้วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานมีหลายอย่าง เช่น

1. Hoppock Index of Job Satisfaction ที่ฮอบพ็อค สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1930 เป็นเครื่องมือรวบรวมเจตคติในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ให้ผู้ตอบคำถามตอบ

2. Brayfieild – Rothe Index Job Satisfaction เป็นเครื่องมือวัดแรงจูงใจของ เบรย์ฟิลด์ สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1946 เป็นแบบสอบถามใช้วัดเจตคติในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

3. Job Description Index (JDI) ซึ่งสมิทและคณะ สร้างขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1969 โดยอาศัยสมมติฐานว่าด้วยแรงจูงใจที่มีต่อองค์ประกอบของงานที่ต่างกัน มักจะทำให้เกิดผลต่างกัน องค์ประกอบของแรงจูงใจในแบบสอบถามนี้แยกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ งาน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การนิเทศและเพื่อนร่วมงาน

4. Job Percept Scales (JPS) เครื่องมือนี้แฮวส์แมน และโรบินสัน ได้พัฒนามาจาก JDI ของสมิทเคนดอล และฮิลลิน เมื่อปี ค.ศ. 1980 และในปี ค.ศ. 1987 แฮทพิลด์ และฮิวส์แมน ได้ช่วยกันปรับปรุงใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 5 องค์ประกอบ คือ

1) งานที่ทำในปัจจุบัน

2) เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

3) การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

4) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

5) เพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบที่ 1 มี 5 คำถาม องค์ประกอบที่ 2-5 มีองค์ประกอบละ 4 คำถาม รวมทั้งสิ้น 21 คำถาม ผู้ตอบสามารถเลือกคำถามที่ตรงกับความรู้สึกของตนได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. Thematic Apperception Test (TAT) เป็นการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แม็คเคลแลนด์ ได้ใช้วิธีการที่เรียกว่า เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) ของเมอร์เรย์ ที่เรียกว่า แบบทดสอบทีมมาติค แอพเพอเซ็ปชั่น (Thematic Apperception Test) หรือเรียกย่อว่า ทีเอที (TAT) ซึ่งเป็นภาพชุด แต่ละภาพจะมีรูปคนอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ภาพที่หนึ่ง มีเด็กผู้ชายถือไวโอลินนั่งอยู่ ผู้ทดลองจะแสดงภาพให้ผู้ถูกทดลองดู และให้ตอบคำถาม 4 ข้อต่อไปนี้

1.1) ภาพที่ท่านเห็นแสดงอะไรบ้าง ใครคือบุคคลที่ท่านเห็นในภาพ

1.2) ทำไมบุคคลนั้นจึงอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น มีเหตุการณ์อะไรที่เกิดก่อนหน้านี้

1.3) บุคคลที่ท่านเห็นในรูปกำลังคิดอะไรอยู่ หรือต้องการอะไร

1.4 ต่อไปจะเกิดอะไรขึ้น การตอบคำถาม 4 ข้อของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์สูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ จะแตกต่างกันในการตั้งจุดประสงค์ของงาน ความพยายามและความรับผิดชอบในการทำงานและผลงาน

8.2.2 วิธีการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคเคลแลนด์ โดยใช้ทีเอที (TAT) ไม่ได้ทำเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา แต่ได้ใช้ในยุโรปและเอเชียด้วย ปรากฏว่าคำตอบของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงและต่ำของประเทศต่าง ๆ มีเนื้อหาคล้ายคลึงกันมาก แมคเคลแลนด์ได้สรุปว่า คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.) เป็นผู้มีความรับผิดชอบพฤติกรรมของตนและตั้งมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of excellence) ในการทำงาน

2.) เป็นผู้ที่ตั้งวัตถุประสงค์ที่จะมีโอกาสจะทำได้สำเร็จ 50- 50 หรือเป็นผู้ที่มีความเสี่ยงปานกลาง

3.) พยายามที่จะทำทุกอย่าง ไม่ท้อถอยจนถึงจุดหมายปลายทาง

4.) เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว

5.) ต้องการข้อมูลผลย้อนกลับของผลงานที่ทำ

6.) เมื่อประสบความสำเร็จมักจะอ้างสาเหตุภายใน เช่นความสามารถและความพยายาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สรุปได้ว่า การวัดแรงจูงใจนั้น สามารถกระทำได้หลายวิธี ทั้งนี้จะต้องขึ้นอยู่กับความสะดวก ความเหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการวัดด้วย จึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ เป็นที่น่าเชื่อถือได้

9. ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจ เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารและผู้บังคับบัญชาที่จะต้องสร้างสรรค์และจัดให้มีขึ้นในองค์การหรือทุกหน่วยงาน เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็นและความเดือดร้อนของบุคคลในองค์การได้ จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาจแยกกล่าวถึงประโยชน์ของแรงจูงใจในการบริหารงานได้ดังนี้ (สุพัตรา สุภาพ. 2536 : 125)

9.1 เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แต่ละบุคคลในองค์กร และหมู่คณะเป็นการสร้างพลังงานร่วมกันของกลุ่ม

9.2 ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี

9.3 สร้างขวัญและกำลังใจและท่าทีที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

9.4 ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดี

9.5 ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

9.6 เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ในองค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์การ

9.7 ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงานเพราะร่างกายแข็งแรงจะอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น

9.8 แรงจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดจากกลุ่มของนักวิชาการต่าง ๆ ที่มีความคิดที่ทำการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบที่เป็นเครื่องช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ว่าสาเหตุที่คนกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพราะอะไร และมีสิ่งใดเป็นเครื่องกระตุ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หรือเร้าให้กระทำหรือแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา จึงทำให้เกิดทฤษฎีแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นมาหลายทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

การสร้างแรงจูงใจ ในหน่วยงานเป็นภาระสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคำนึงถึงโดยการศึกษากระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ใน การสร้างแรงจูงใจ และอาศัยแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจ และศรัทธา เพื่อผลสำเร็จของงานแรงจูงใจเปรียบเทียบเสมอแรงขับหรือแรงผลักดัน และเป็นความพยายามในการที่จะทำให้ความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความพอใจในการทำงานไว้มากมายหลายทฤษฎีดังที่ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 245) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจกับความพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับมาสโลว์ ที่ว่า แรงจูงใจช่วยตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ ซึ่งแนวคิดนี้มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นก็จะเกิดขึ้นอีก มาสโลว์ เรียกว่า ลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้ (ชูศักดิ์ เจนประโคน. 2544 : 27)

1.1 ความต้องการทางกายภาพ (The physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานหรือความต้องการในปัจจัย 4 ที่มีความจำเป็นและสำคัญที่สุดเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นความต้องการที่เป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีนี้ ซึ่งเรียกว่า แรงขับทางกาย และความต้องการทางกายภาพนี้จะเป็นความต้องการที่มีความรุนแรง จึงมีความต้องการที่จะกินอาหารมากกว่าที่จะต้องการความปลอดภัย ความรัก และการยอมรับจากสังคม และถ้าหากความต้องการทั้งหมดเหล่านี้ได้รับการบำบัดแล้ว ก็ย่อมจะทำให้ความต้องการในด้านอื่น ๆ ไม่เกิดขึ้นหรือจะถูกผลักดันไปอยู่เบื้องหลังความต้องการทางกายภาพถัดไปอีก

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (The safety needs) เป็นความต้องการที่จะแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น โดยในเมื่อความต้องการทางกายได้รับการตอบสนองแล้วก็จะมีความต้องการใหม่เกิดขึ้นมาอีก นั่นคือ ความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปลอดภัยในลำดับที่สองซึ่งเป็นความต้องการที่มีความสำคัญต่อจากความต้องการทางกาย และในบางครั้งก็อาจจะเกิดขึ้นมาพร้อม ๆ กันก็ได้ เช่น ในขณะที่กำลังหิว อาหารจัด คนจะนึกถึงความปลอดภัยไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือจะไม่รับประทานอาหารที่ไม่แน่ใจว่าจะสะอาดและมีความปลอดภัยเพียงพอ ดังนั้น เมื่อคนได้อยู่ในสถานที่ปลอดภัยแล้ว ก็จะไม่รู้สึกว่ามีอันตรายและเกิดความสบายใจ แต่ก็จะมีความต้องการในด้านอื่นอีกต่อไป

ความต้องการความปลอดภัยของคนนี้จะมีความแตกต่างกันออกไปตามสภาพความเป็นอยู่ในแต่ละท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ ซึ่งในบางแห่งอาจจะทำให้ความต้องการความปลอดภัยของคนอยู่ในระดับที่รุนแรงกว่า เช่น การที่ต้องเผชิญกับอันตรายต่าง ๆ ของคนที่อาศัยอยู่ในป่าหรือในท้องถิ่นทุรกันดาร ส่วนคนที่อยู่ในเมืองซึ่งเป็นสังคมที่ได้จัดการในเรื่องความปลอดภัยไว้พร้อมมูลกว่า ก็จะมีความปลอดภัยจากสัตว์ป่าทุกชนิดจากภาวะอุณหภูมิที่รุนแรง และจากความป่าเถื่อนในด้านต่าง ๆ สำหรับในปัจจุบันคนในเมืองจะมีความปลอดภัยในด้านทรัพย์สิน การเจ็บป่วย ความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย และต้องการประกันภัยในรูปแบบต่าง ๆ ที่ดี และมีความปลอดภัย เป็นต้น

1.3 ความต้องการในด้านความรักหรือความต้องการทางสังคม (The love belonging or social needs) ความรักในที่นี้ไม่ใช่ความรักระหว่างเพศ แต่เป็นความรักที่มีความต้องการความผูกพัน เป็นความพอใจที่จะให้และรักความรักจากผู้อื่น หรือมีความต้องการให้สังคมยอมรับนับถือ ความต้องการชนิดนี้จะเห็นได้จากการมีความรู้สึกว้าเหว่ของคนเมื่อขาดเพื่อน ขาดญาติมิตร ขาดผู้เป็นที่รัก ขาดการสังคมติดต่อกับผู้อื่น หรือสังคมไม่ยอมรับ และจากการศึกษาทางจิตวิทยาคลินิกพบว่า คนที่ปรับตัวเข้ากับสังคมไม่ได้และผู้ที่มีอาการป่วยทางจิตอย่างรุนแรง ก็มักจะมีสาเหตุพื้นฐานมาจากการขาดความต้องการในด้านความรักนี้เอง คนที่อยู่ในสังคมย่อมต้องการมีทั้งคนที่ตนรักใคร่ชอบพอ และต้องการที่จะให้ผู้อื่นหรือสังคมชอบพอรักใคร่ด้วยเช่นกัน ถ้าอยู่คนเดียวจะรู้สึกว้าเหว่ และจะส่งผลให้เกิดอาการป่วยทางจิตเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

ดังนั้น ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคมจะต้องมีการทำงานร่วมกัน และต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม โดยให้กลุ่มยอมรับตนเองได้ และตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มได้ด้วย ตัวอย่างของกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มญาติมิตร และกลุ่มในการทำงาน เป็นต้น

1.4 ความต้องการที่จะได้รับการนับถือหรือได้รับการยกย่องจากผู้อื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(The self esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และให้ความสำคัญของตน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นได้เป็นอันมาก เพื่อให้บุคคลอื่นยกย่องตนเอง เช่น การแสดงตนเป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำชาวบ้าน รวมทั้งการแสดงตนเองเพื่อให้ผื่นยอมรับว่าเป็น "เจ้าพ่อ" โดยการใช้จ่ายเงินอย่างฟุ่มเฟือย หรือนำเงินไปซื้อเสียงเพื่อตนเองได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้แทนหรือเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ การที่ตนเองมีคุณสมบัติอะไรจะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือนั้น จะต้องสร้างสมบารมีมาเป็นเวลานานพอสมควรจึงจะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและตนเอง ก็ต้องให้ความสำคัญคนอื่นไปพร้อมกันด้วย โดยจะส่งผลให้ตนเองเข้าไปสู่การสร้างความสำเร็จ ความสามารถ ความเหมาะสม และความเชื่อมั่นที่จะเผชิญกับโลกโดยอิสระตามลำพังให้แก่ตนเองได้ เป็นต้น

ดังนั้นในเมื่อความต้องการที่จะได้รับการนับถือยกย่องจากผู้อื่นจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่นในตนเอง จะเป็นคนที่มีคุณค่าต่อสังคมมีพลัง มีสมรรถภาพ มีความสมดุลที่จะอยู่ในสังคมอย่างมีประโยชน์ มีความสำคัญต่อสังคม รวมทั้งประเทศชาติ และก็จะนำไปสู่ความมีชีวิตที่สมบูรณ์ หรือมีความสำเร็จในขั้นต่อไป

1.5 ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง (The needs for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะบรรลุถึงความต้องการของตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลที่จะต้องพยายามกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และความสามารถของตนเอง เป็นความต้องการความสำเร็จในชีวิตและเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการที่จะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ รวมทั้งเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับพลังหรือความสามารถของตนเอง มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดที่จะสามารถทำได้ อยากเป็นอย่างอื่นเท่าที่ความพยายามและโอกาสจะอำนวยให้

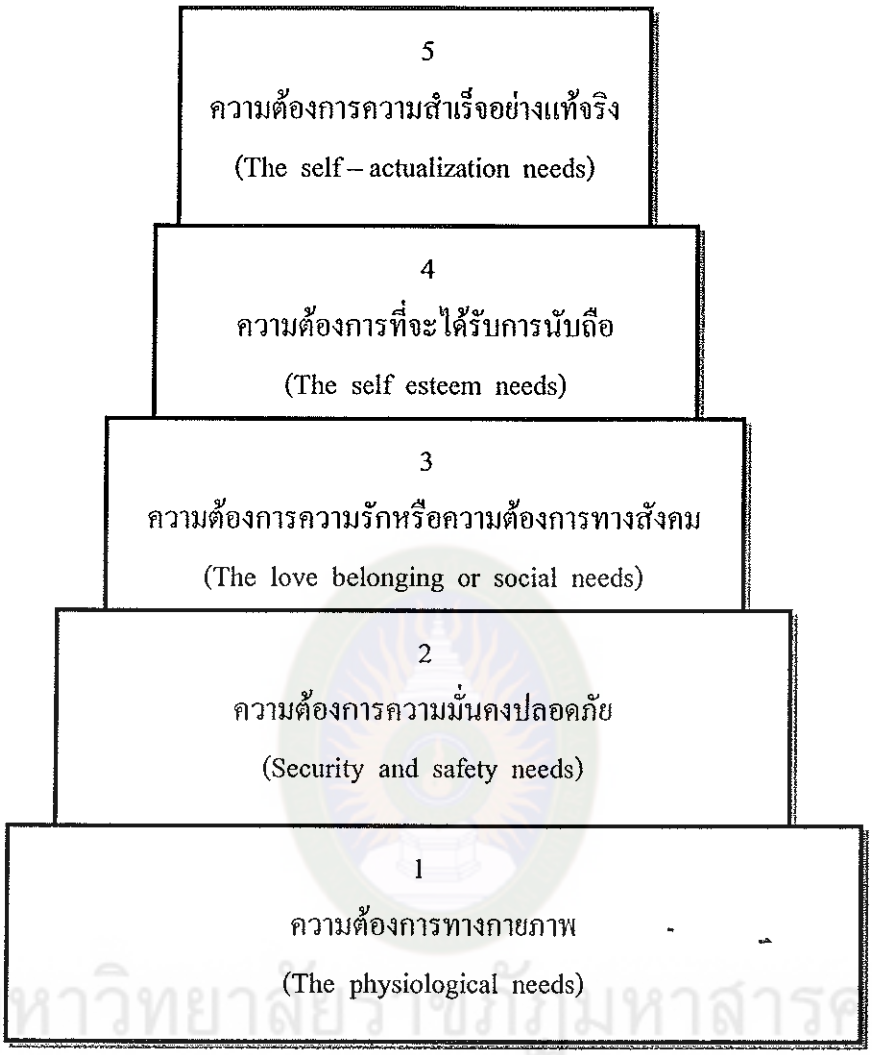
ดังนั้นความต้องการดังกล่าวนี้ไม่ใช่ว่าจะเกิดขึ้นได้ง่ายนัก จะต้องอาศัยความพอใจของบุคคลในความต้องการเบื้องต้นก่อนหน้านี้เป็นลำดับ คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการที่จะได้รับการนับถือจากผู้อื่นแล้วจึงเกิดความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง และก็สามารถรู้ความจริงเกี่ยวกับตนเองขึ้นได้ เป็นต้น

ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ ทั้ง 5 ขั้นตอน ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นความต้องการที่อยู่ในจิตใต้สำนึก กล่าวคือ คนมักจะไม่รู้ตัวเองว่า เกิดความต้องการขั้นนั้น ๆ ขึ้นเมื่อใด เช่น ไม่มีใครที่จะมารู้หรือสำนึกตัวเองอยู่ตลอดเวลาว่า ในวัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หนึ่ง ๆ ในขณะนั้น ๆ คนมีความต้องการทางกาย ความปลอดภัย ความรัก ความนับถือ และความเป็นคนที่สมบูรณ์เกิดขึ้นแล้วนอกจากจะมีกลวิธีที่เหมาะสมหรือในตัวบุคคลที่ช่างคิดจึงจะทำให้รู้ได้ เพราะความต้องการเหล่านี้จะเริ่มต้นจากความต้องการทางด้านร่างกายในลำดับล่างสุดก่อนจนถึงลำดับบนสุด คือ ความต้องการเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความสำเร็จอย่างแท้จริง และเมื่อไรที่บุคคลได้รับความพอใจในแต่ละขั้นตอนแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งจะเป็นไปตามลำดับขั้นแห่งความต้องการของมนุษย์ โดยจะถูกเปิดเผยออกมาทีละขั้น สิ่งที่สำคัญมากในเรื่องแรงจูงใจก็คือ มนุษย์มีความต้องการที่หลากหลายมาก และมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่ ดังนั้น ในทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอน อาจจะมีทั้งความสัมพันธ์ในแต่ละขั้นทั้งหมดติดต่อกันเป็นลำดับหรืออาจจะไม่มีความสัมพันธ์กันในแต่ละขั้นตอนเลยก็ได้ กล่าวคือ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว จึงเกิดความต้องการอย่างอื่นอีกต่อไป ดังแสดงในแผนภาพที่ 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



แผนภาพที่ 3 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ในทรรศนะของมาสโลว์
ที่มา : สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 245

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ มีประโยชน์ที่จะช่วยแนะแนวทางให้กับฝ่ายบริหารในองค์กรว่าควรจะใช้วิธีการจูงใจแบบไหนต่อคนงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ของคนงานเหล่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามทฤษฎีของมาสโลว์
ก็ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อยู่หลายประการ เช่น ลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์จริงหรือไม่ เป็นไปได้หรือไม่ที่ความต้องการหลายประการจะได้รับการสนองตอบโดยพฤติกรรมเพียงครั้งเดียวและเป็นไปได้หรือที่คนงานหลายคนจะมีความต้องการเหมือนกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมด นอกจากนี้ แล้วในทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการก็ยังถูกโจมตีว่า เป็นทฤษฎีที่ขาดข้อมูลมารองรับและนำไปใช้ทดสอบกับกรณีเฉพาะเรื่องได้ยากอีกด้วย

2. ทฤษฎีความคาดหวังของวิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom's Expectancy Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า แรงจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคลากรต่อผลที่เกิดขึ้น โดยวรูมได้ทำนายว่าบุคคลจะร่วมกิจกรรมที่คาดหวังว่าจะได้รับรางวัลหรือได้สิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรารถนาและมีความเชื่อที่ว่า พฤติกรรมอาจจะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น โดยที่วรูม เรียกว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งสามารถเขียนสรุปเป็นสูตร ได้ดังนี้

แรงจูงใจ = ความอยาก x ความคาดหวัง

จากแนวความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลจะได้รับผลกระทบโดยตรงจากสิ่งที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้น การจะคำนึกถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individuals) ว่าเมื่อได้ทำสิ่งนั้นแล้วผลที่ได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละคนจะมีความอยากและความคาดหวังเฉพาะคน ซึ่งเป็นกลไกที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เป็นต้น

2.1 แรงจูงใจก็มักจะเกิดขึ้นจากลักษณะที่สำคัญ

นอกจากนี้แล้ววรูม ได้ชี้ให้เห็นอีกต่อไปว่า แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่เป็นการเฉพาะเจาะจงอยู่กับความต้องการของมนุษย์ที่เป็นรูปแบบของแรงจูงใจภายในเท่านั้น แต่แรงจูงใจก็มักจะเกิดขึ้นจากลักษณะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

2.1.1 เป้าหมายที่บุคคลต้องการจะได้รับ โดยมิได้เน้นที่สถานะภายในของคนงานเท่านั้น แต่ละเน้นที่จุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในอาชีพ และเป็นงานที่แต่ละบุคคลให้ความสนใจ เพราะในแต่ละบุคคลนั้นมักจะเป็นเป้าหมายที่เหมือน ๆ กันและจะเน้นให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายด้วย โดยการให้ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้นได้รู้ได้เห็นอย่างเด่นชัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่ได้รับ ซึ่งทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้ได้ผลผลิตที่สูง แต่ผู้บริหารหรือผู้นำไม่ควรที่จะมุ่งหวังให้บุคคลสนใจในคุณค่าเช่นนั้นมากนัก ควรให้ผู้ปฏิบัติงานหรือคนงานได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ และผู้ปฏิบัติต้องมีความเชื่อมั่นถึงความสัมพันธภาพที่แน่นแฟ้นระหว่างปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่ออกมา รวมทั้งการได้รับเป้าหมายที่ปรารถนาด้วย

2.1.3 ลักษณะของบุคคลควรจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตในระดับใด กล่าวคือ ถ้าหากคนงานมีความเชื่อมั่นว่า ผลผลิตไม่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงาน แล้วความพยายามที่จะผลิตออกมาก็อาจจะลดลงตามไปด้วย ดังนั้น ความเป็นผู้มีอิทธิพลต่อผลผลิตจึงเป็นสิ่งที่จะต้องนับเป็นความสำคัญด้วย

2.2 แนวความคิดของวรูม

แนวความคิดของวรูม จึงได้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ทั้ง 3 ระดับ ดังนี้ (ประยงค์ มีใจซื่อ. 2541 : 161)

2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลของการปฏิบัติงาน (Effortperformance relationship)

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับ (Performancereward relationship)

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลที่ได้รับและเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewardpersonal goals relationship)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุป แนวความคิดของวรูม เป็นการทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของแต่ละบุคคล และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและผลของการปฏิบัติงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงานและรางวัลที่ได้รับ และเป็นความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลที่ได้รับและความพึงพอใจที่มีต่อเป้าหมายของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังทำให้ทราบอีกว่าความต้องการในแต่ละบุคคลไม่สามารทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า บุคคลนั้น ๆ ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจของความต้องการเหล่านั้นได้ เนื่องจากในยุคปัจจุบันหรือในยุคโลกาภิวัตน์นั้น การพิจารณาผลของการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาร่วมด้วยก็คือ โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to perform) ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผลของการปฏิบัติงานกับความสามารถ การจูงใจและโอกาส เป็นต้น

3. ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) และทฤษฎีวาย (Y) ของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor)

แมคเกรเกอร์ ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงแห่งสถาบันเทคโนโลยีแมสซาจูเซทท์ (Massachusetts Institute of Technology) ได้เขียนหนังสือ ชื่อ "The Human Side of Enterprise" ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมของคนในองค์การไว้ในรูปของทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y)

3.1 ทฤษฎีเอ็กซ์ (X) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

3.1.1 คนส่วนใหญ่มีสัญชาตญาณเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงาน จะพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้

3.1.2 เนื่องจากคนไม่ชอบทำงาน จึงต้องมีการใช้อำนาจบังคับ ควบคุม แนะนำ หรือขู่ลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

3.1.3 คนโดยส่วนใหญ่ชอบให้ผู้คนคอยแนะนำชี้แนวในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย ต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งใด

โดยสาระสำคัญแล้ว ทฤษฎีเอ็กซ์ชี้ให้เห็นว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน พยายามหลักเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส ในขณะเดียวกันมนุษย์สนใจประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่ตั้ง ดังนั้น ในการจูงใจเพื่อให้คนปฏิบัติงานต้องใช้การบังคับให้เกิดความเกรงกลัว และให้ผลตอบแทนทางกายภาพ ทฤษฎีนี้แม้ไม่ได้กล่าวอย่างชัดเจนว่าใช้วิธีลงโทษหรือขู่ด้วยวิธีใดก็ตาม แต่ก็แสดงออกถึงการบังคับโดยทางอ้อม ด้วยวิธีการจ่ายผลตอบแทนโดยตรงเท่านั้น

3.2 ทฤษฎี (Y) มีสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของคน คือ

3.2.1 คนมักจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้กับงานตามปกติ ราวกับว่าเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และลักษณะของการควบคุมงาน

3.2.2 การควบคุมจากบุคคลอื่น และการบังคับข่มขู่ไม่ใช่วิธีเดียวที่จะทำให้คนทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทุกคนปรารถนาที่จะเป็นตัวของตัวเอง และควบคุมตัวเองในการทำงาน เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่เขามีส่วนผูกพัน

3.2.3 การที่คนมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์จะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้เกิดสัมฤทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่คนมีส่วนผูกพัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.4 คนเราไม่เพียงแต่ต้องการความรับผิดชอบด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอีกด้วย

3.2.5 คนส่วนมากมีความรับผิดชอบค่อนข้างสูงในการใช้จินตนาการความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์การ

ทฤษฎี (Y) เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงจิตวิทยามนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การจากสภาพความเป็นจริง การดำเนินงานขององค์การจะสำเร็จโดยได้รับความร่วมมืออย่างจริงใจและมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และโดยให้ตั้งอยู่ในความพอใจด้วย

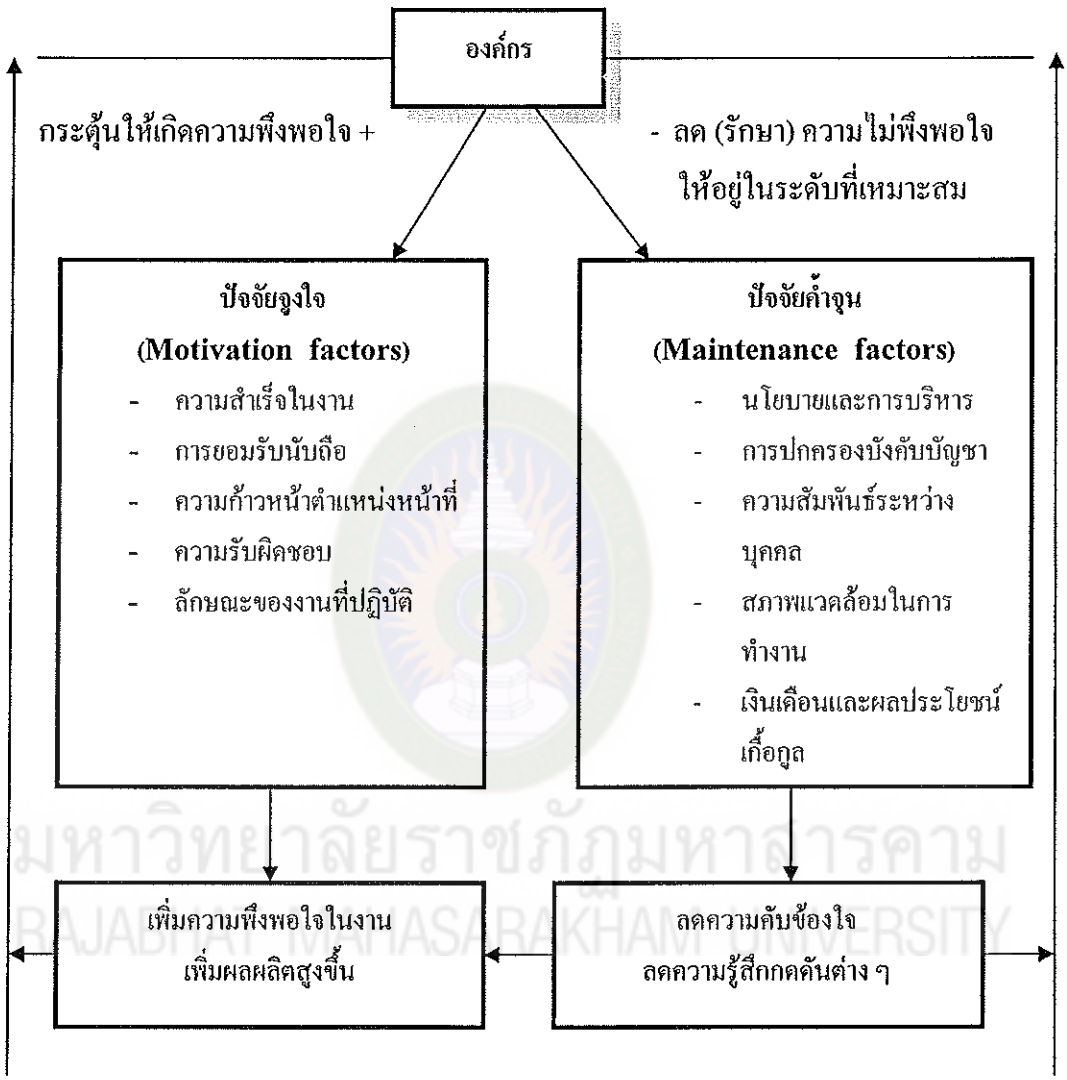
นักวิชาการต่าง ๆ ได้มีความเชื่อว่า ทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก มีพื้นฐานความต้องการคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ และทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเคนแลนด์ โดยพิจารณาส่วนที่มีลักษณะสอดคล้องสัมพันธ์กันทั้ง 3 ทฤษฎี จะเห็นได้ว่าความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทของทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงและความต้องการทางด้านสังคมนั้น อาจเปรียบเทียบได้กับปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน ของเฮอร์ซเบิร์ก และเทียบได้กับทฤษฎีเอ็กซ์ของแมคเคนแลนด์

4. ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฟร็ดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two Factors Theory)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำหรับทฤษฎีแรงจูงใจที่ใช้เป็นหลักในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) และคณะ ซึ่งทฤษฎีหนึ่งรู้จักกันอย่างแพร่หลายในบรรดานักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน อาทิ Motivation – maintenance theory , dual factor theory หรือ Hygiene theory เฮอร์ซเบิร์ก บาร์นาร์ดและซินเดอร์แมน (Herzberg., Barnard and Synderman, 1959 : 113-119) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีจำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงาน 11 แห่ง ในเขตเมืองฟิตสเบอร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย เพื่อที่จะทราบถึงผลต่อเนื่องของเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไร ที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานและความไม่สบายความเป็นทุกข์ในการทำงาน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงมุ่งที่ต้องการให้ทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานที่ปฏิบัติอยู่ และสรุปได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการทำงานของคนงาน ปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้

แบ่งได้เป็น 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการทำงาน ดังแสดงใน แผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 รูปทฤษฎีความสำเร็จในการทำงานของเฮอร์ซเบอร์ก

ที่มา : เสาวรส เกียรตินารถ. 2533 : 30

จากแผนภาพที่ 4 แสดงถึงปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่อยู่ทางด้านซ้ายมือ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เนื่องจากปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะมุ่งในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เพราะว่างานเป็นสิ่งที่ช่วยให้คนมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ทั้งยังเน้นสิ่งที่ช่วยค้นหาความสำเร็จ ส่วนปัจจัยที่อยู่ด้านขวามือ คือ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) ซึ่งประกอบด้วยสภาวะแวดล้อมของงาน ที่ไม่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจแก่ตน อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบหรือปัจจัยทั้ง 2 ประการนี้ เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยดังกล่าวแล้ว ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น จะทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้คนงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้นและเมื่อใดที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจในงานก็จะหมดไป แต่ก็มิได้หมายความว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นแทนที่ เพราะปัจจัยค้ำจุน เป็นแต่เพียงตัวป้องกันมิให้ความไม่พึงพอใจเกิดขึ้นเท่านั้นและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปัจจัยจูงใจ ได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นต้น

องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญนั้นประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ปัจจัยจูงใจ

ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสุขจากการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยนี้ ซึ่งประกอบด้วย

4.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหาและดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายของราชการและของตนเอง

4.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานจนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นไปตามความเหมาะสม

4.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือตามกฎหมายกำหนดว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการอย่างเต็มที่และการปฏิบัติงานนั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถงานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทาย จูงใจให้ปฏิบัติงาน จนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน

4.2.1 เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่มิได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้นเกิดความไม่ชอบงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

4.2.2 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.3 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี

4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

4.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติการ รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

4.2.6 เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานมีนักวิชาการผู้สนใจศึกษาค้นคว้าและสร้างขึ้นมากมายหลายทฤษฎีด้วยกันในจำนวนนี้ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับนับถือมากทฤษฎีหนึ่ง คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์กได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติในเรื่องเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการ คือ สิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข ดังนั้น การนำทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์กไปประยุกต์นั้น จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะในสภาพสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย และถ้าหากพิจารณาถึงทฤษฎีแรงจูงใจรวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้งานมีความพอใจในการทำงาน ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจหรือการใช้ปัจจัยในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนในลักษณะนามธรรม เช่น การตอบสนองความต้องการยกย่องนับถือ การยอมรับความสำเร็จในงานที่ทำ การให้ความเป็นมิตร และความผูกพันแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสำหรับผู้บริหารแล้วสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องพิจารณาจัดปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความแตกต่างกัน เพื่อจูงใจและโน้มน้าวจิตใจของบุคคลกรให้ประสานสามัคคีร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในที่สุด

การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

1. ความหมายของตำรวจ

ได้มีบุคคลต่างๆ ได้ให้ความหมายของตำรวจไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 463) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจรถไฟ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (2547 : 75) ให้ความหมายข้าราชการตำรวจไว้ว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งการให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อำนาจ ฉิมมา (2545 : 11) ให้ความหมายว่า หมายถึง เจ้าพนักงานผู้ที่กฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแลมิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชนและแม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตามตำรวจจะต้องเข้าป้องกัน แก้ไขช่วยเหลือขจัดสิ่งนั้นให้หมดไปหรือบรรเทาความร้ายแรงลง

สุระเดช โง้วศิริ (2550 : 35) ให้ความหมายว่าตำรวจ หมายถึง พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจหน้าที่ ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ชาญณรงค์ ขันประกอบ (2550 : 11) ให้ความหมายว่า หมายถึง พนักงานเจ้าหน้าที่ที่กฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน คอยตรวจตรามิให้เกิดสิ่งเลวร้ายมาทำลายความสงบเรียบร้อย แม้สิ่งนั้นจะถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าไปป้องกันเหตุหรือสิ่งเหล่านั้นให้หมดไปหรือบรรเทาความร้ายแรงลง

บุญชู มีศรี (2547 : 29) กล่าวว่าตำรวจหมายถึงอาชีพที่มีความสำคัญรับภาระอันยิ่งใหญ่ในการดูแลรักษาความสงบสุขให้แก่ประชาชน ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายตลอดจนการคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน เป็นงานที่มีบทบาทรับผิดชอบอย่างกว้างขวาง ซึ่งการปฏิบัติงานของตำรวจมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชนเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

จากความหมายดังกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ตำรวจ หมายถึง เจ้าพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย มีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและป้องกันปราบปรามการกระทำผิด คอยตรวจตราป้องกันเหตุ แก้ไข ช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

2. ปรัชญาของตำรวจ

ตำรวจเป็นผู้รักษาวินัยของสังคม ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายในสังคมจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้ ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาของตำรวจจึงเป็นพื้นฐานหรือให้ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง อีกทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญอันหนึ่งในการพัฒนายกฐานะตำรวจให้เป็นวิชาชีพเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ

มหาวิทยาลัยบูรพา BURAPHA UNIVERSITY

เซอร์ โรเบิร์ต พลี บิดาของตำรวจอังกฤษ ได้กำหนดหลักการสำหรับวิชาชีพตำรวจไว้ ยังเป็นหลักที่ทันสมัยและใช้เป็นสากล ดังนี้ (ธนันท์ชัย สุขา. 2540 : 50)

หลักการที่ 1 การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ ในฐานะตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายเพื่อสังคมเกิดความสงบสุข ปลอดภัยจากการเป็นเหยื่อของอาชญากร ตำรวจมีขั้นตอนการปฏิบัติ 3 ประการ คือ

1.1 การป้องกันอาชญากรรม ตำรวจต้องเป็นแกนกลางในการที่จะเป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมประชาชนให้เคารพกฎหมายของบ้านเมือง ดำเนินชีวิตให้ถูกต้องตามหลักทำนองคลองธรรม เป็นผู้ให้ข่าวสารอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมให้ประชาชนได้รับรู้ เพื่อหาทางช่วยป้องกัน

1.2 การยับยั้งอาชญากรรม เป็นปฏิบัติการของตำรวจทางด้านจิตวิทยาให้เป็นที่เกรงขามของอาชญากร ให้ยับยั้งชั่งใจไม่กล้าที่จะประกอบอาชญากรรม การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยฉับพลันต่อเหตุการณ์แล้วย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม ดังนั้นตำรวจจึงมีเครื่องแบบและเครื่องหมายโดยเฉพาะอันเป็นสัญลักษณ์ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

1.3 การจับกุมและการรวบรวมพยานหลักฐาน การจับกุมผู้กระทำความผิดเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้น ตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้กระทำความผิดได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา พยานแห่งหลักฐานคดีถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการกับผู้กระทำผิด ตำรวจจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐาน บางกรณีก็จำเป็นต้องพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วย

หลักการที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชน งานของตำรวจจะสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ซึ่งถ้าปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ สมรรถภาพ ขีดความสามารถ การประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจจะก่อให้เกิดความเชื่อถือจากประชาชน หลักการนี้ตำรวจสมัยใหม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ในกิจการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ (Police-community relations)

หลักการที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและเสรีภาพของประชาชน การที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประชาชนเคารพกฎหมาย ซึ่งเป็นกติกาการปกครองของสังคม ความสงบสุขก็จะเกิดขึ้นในสังคม ตำรวจก็จะอยู่ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการที่ 4 ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนจะลดน้อยลงเมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น การที่ตำรวจได้รับความร่วมมือหรือสนับสนุนจากประชาชนอยู่ในเกณฑ์ดี ตำรวจจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุขุม รอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์ โดยคำนึงถึงความสงบสุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

หลักการที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายของตำรวจนั้น มีหลักการพื้นฐาน คือ ดำเนินการด้วยความยุติธรรมโดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม มีความเสมอภาคต่อประชาชน

หลักการที่ 6 ตำรวจควรใช้กำลังในกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ตำรวจต้องระลึกอยู่เสมอว่าการใช้กำลัง ไม่ว่าจะเป็นกำลังกายหรืออาวุธเป็นการเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของผู้อื่นได้ รวมทั้งการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน จำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจโดยรอบคอบและใช้เมื่อจำเป็นต่อการควบคุมสถานการณ์ ให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยและเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

หลักการที่ 7 ตำรวจก็คือ ประชาชนและประชาชนก็คือ ตำรวจ คือสมาชิกของสังคมที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องมีพื้นฐานและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ก็คือระดับความร่วมมือของประชาชนที่ตำรวจได้รับ หากตำรวจยิ่งพัฒนายิ่งแตกตัวเองออกจากประชาชน ความร่วมมือของประชาชนที่จะให้กับตำรวจย่อมลดลง ความสำเร็จในการทำงานของตำรวจย่อมลดลงด้วย

หลักการที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของนักกฎหมายในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของสังคมที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมาย เพื่อความสงบเรียบร้อยปลอดภัยของประชาชน ตำรวจต้องบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ และพลังแห่งกฎหมาย (Rule of Law) ปราศจากอคติ มีความรอบคอบ วินิจฉัยเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจปฏิบัติการ ตำรวจจึงต้องมีความเป็นธรรมและเป็นกลางในการบังคับใช้กฎหมาย หรือระลึกเสมอว่าการบังคับใช้กฎหมายนั้นย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่มากก็น้อย

หลักการที่ 9 ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความยุ่งเหยิง เป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและความสงบเรียบร้อย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของสังคม เป็นประสิทธิผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกัน และปราบปราม อาชญากรรม สถิติอาชญากรรมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม

3. หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจนั้น มีผู้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่มากมาย ครอบคลุมแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แต่มีหน้าที่หลักของตำรวจก็คือ การบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การสืบสวนคดีอาญา การตรวจท้องถิ่น การควบคุมการจราจร ให้ความคุ้มกันในการชุมนุมของประชาชน รวมไปถึง อำนวยความสะดวกให้การชี้แนะ หรือตัดสินปัญหาให้แก่ประชาชน เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ ต่อเนื่องจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน เรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจมีหน้าที่ ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (Law enforcement and order maintaining) ได้มีตำรวจและนักวิชาการตำรวจหลายท่านได้ให้ทัศนะในเรื่องนี้ไว้อาทิ เช่น

3.1 หน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

แผ้ว โสตถิพันธ์ (2524 : 25 ; อ้างถึงใน ธนันท์ชัย สุขา. 2540 : 50) ได้ กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไว้ ดังนี้

3.1.1 การลาดตระเวนท้องถิ่น

3.1.2. การควบคุมสอดส่องบุคคลหรือภาวะที่อาจเป็นภัย

3.1.3 การทะเบียนและการอนุญาต

3.1.4 การสืบสวนคดีอาญา

3.1.5 การจับกุมผู้กระทำความผิด

3.1.6 การสอบสวนคดีอาญา

3.2 หน้าที่ของตำรวจตามหลักอาชญากรรมวิทยาและทัณฑ์วิทยา

ธนันท์ชัย สุขา (2540 : 50) ได้แบ่งอำนาจหน้าที่ของตำรวจตามหลัก อาชญากรรมวิทยาและทัณฑ์วิทยาได้ 6 ประการคือ

3.2.1 ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย

3.2.2 ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การตรวจตราดูแล มิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.2.3 ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ

3.2.4 ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนการกระทำผิดทางอาญาทั้งปวง

3.2.5 ตำรวจมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

3.2.6 หน้าที่พิเศษอื่น ๆ ของตำรวจ ได้แก่ การป้องกันและรักษาความสงบในยามสงคราม

3.3 ลักษณะหน้าที่ของตำรวจที่ต้องปฏิบัติ

ประเสริฐ รุจิรวงศ์ (2509 : 23 ; อ้างถึงใน ธนันท์ชัย สุขา 2540 : 50) ได้กล่าวถึงลักษณะหน้าที่ของตำรวจที่ต้องปฏิบัติ ไว้ดังนี้

3.3.1 การป้องกันอาชญากรรม

3.3.2 การปราบปรามอาชญากรรม

3.3.3 การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน

3.3.4 การรักษาความปลอดภัยของชาติ

3.3.5 การบริการโดยทั่วไป

อัษฎางค์ ปาณิกบุตร (2524 : 29 ; อ้างถึงใน ธนันท์ชัย สุขา. 2540 : 50) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของตำรวจตามกฎหมายพิเศษต่าง อีกมากมาย และมีอยู่ไม่น้อยที่ได้บัญญัติขึ้นโดยกระบวนการนิติบัญญัติ เพื่อวัตถุประสงค์ได้มีการป้องกันอาชญากรรม บทกฎหมายประเภทนี้มักเรียกว่า กฎหมายในส่วนป้องกัน เช่น พ.ร.บ.อาวุธปืน พ.ร.บ.คนเข้าเมือง พ.ร.บ. สุรา พ.ร.บ.การพนัน พ.ร.บ.ปรามการค้าประเวณี พ.ร.บ.โรงรับจำนำ พ.ร.บ.โรงแรม พ.ร.บ. การพิมพ์ พ.ร.บ.จราจรทางบก พ.ร.บ.ภาพยนตร์ พ.ร.บ.ว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง และควบคุมการดำเนินการตามกฎหมาย ในส่วนป้องกันดังกล่าวที่ต้องควบคุมตามกฎหมายเหล่านี้นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดการกระทำผิดอาญาขึ้น นอกจากนี้หน้าที่ในการจับกุมผู้กระทำผิด และปราบปรามอาชญากรรมโดยทั่วไปแล้ว ยังเข้ามามีบทบาทในการคุ้มครองสวัสดิภาพของสังคมในด้านอื่น ๆ ด้วย

4. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พ.ศ. 2549 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 วรรคหนึ่ง (2) และมาตรา 80 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ 5/2547 เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2547 และมติอนุกรรมการ

ก.ตร. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในประการประชุมครั้งที่ 9/2548 เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2548 ก.ตร. จึงได้ออกระเบียบ ก.ตร. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า " ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจทำผิดวินัย พ.ศ. 2549 "

ข้อ 2 ระเบียบ ก.ตร.นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นมีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ข้อ 4 วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.2 จัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ

4.3 สร้างขวัญและกำลังใจอย่างพอเพียงและเหมาะสม

4.4 ปกครองและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอหน้ากัน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมคนดีและงดเว้นการช่วยเหลือผู้ประพฤติผิดวินัย

4.5 จูงใจหรือกระทำการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมให้เป็นผู้มีวินัย

ข้อ 5 วิธีการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังต่อไปนี้

5.1 เอาใจใส่ สังเกตการณ์ รายงานเหตุ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยเรื่องที่อยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณี

5.2 กวดขัน ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อทางราชการ

5.3 ดำเนินการทางวินัย ให้คำนึงถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ความประพฤติและการปฏิบัติที่ผ่านมาของผู้กระทำความผิด มูลเหตุจูงใจ สภาพแวดล้อม ความรู้สำนึกในการกระทำและแก้ไขเยียวยาผลร้ายหรือผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำประกอบกัน และมุ่งเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการลงโทษ

ข้อ 6 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระเบียบ ก.ตร. นี้ จึงให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย และในการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยให้แยกวิธีการดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องที่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นได้โดยไม่ต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง เรื่องที่ต้องสืบสวนข้อเท็จจริงแต่ไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และเรื่องที่ต้องสืบสวนข้อเท็จจริงและต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

รายละเอียดและวิธีการดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

6.2 ศึกษา รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เหตุแห่งการกระทำผิดวินัยเพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย

6.3 จัดทำและเผยแพร่คู่มือ วิดีทัศน์ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ในเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ

6.4 จัดพิมพ์และเผยแพร่คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการสั่งการทางวินัยหรือแนวทางการลงโทษ

6.5 ให้บรรจุวิชาการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัยไว้ในทุกหลักสูตรของสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6.6 จัดให้มีการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบงานด้านวินัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานเป็น 5 สายงาน ดังนี้

6.6.1 งานป้องกันปราบปราม

1) สายตรวจรถยนต์

2) สายตรวจรถจักรยานยนต์

3) สายตรวจตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6.6.2 งานสืบสวน

1) สืบสวนหาข่าว

2) สืบสวนจับกุมคนร้ายตามหมายจับ

3) ติดตามคดีค้างเก่า

4) จับกุมผู้กระทำความผิด

6.6.3 งานสอบสวน

1) อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน

2) รวบรวมพยานหลักฐานเกี่ยวกับคดี

6.6.4 งานจราจร

1) อำนวยความสะดวกด้านการจราจร

2) จับกุมผู้กระทำความผิด

6.6.5 งานอำนวยการ

1) ให้การสนับสนุนสายงานต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

2) มอบหมายการปฏิบัติงานให้กับสายงานต่าง ๆ

3) เจ้าหน้าที่ธุรการ

4) เจ้าหน้าที่การเงิน

5) หน่วยพัสดุ

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจดุลยภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ โดยมีหลักการประเมินผลตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาในหัวข้อการประเมิน ได้แก่ การครองตน การครองคน การครองงาน การรักษาวินัย และความสามารถพิเศษ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละหัวข้อ และใช้คะแนนเฉลี่ยมาเป็นเกณฑ์การพิจารณาในการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2539 มีลักษณะองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้ (อำนาจ ฉิมมา. 2545 : 53-58)

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ได้แก่

5.1.1 คุณภาพของงาน ประเมินความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์ ความละเอียดรอบคอบของงานที่ทำ

5.1.2 ปริมาณงาน เปรียบเทียบกับปริมาณของงานที่คาดว่าควรจะทำงานได้ในเวลาที่ควรจะเป็น หรือปริมาณมากน้อยของงานที่สำเร็จ เพื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้มอบหมาย

5.1.3 การรักษาวินัย การที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานตามวินัย และจริยธรรมตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้

5.1.4 ความอุตสาหะ ความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

5.1.5 ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักหน้าที่และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5.2 การประเมินศักยภาพ พิจารณาความสามารถในการรับผิดชอบมากขึ้น สามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งสูงกว่าเดิม

5.2.1 ความริเริ่ม การมีความคิดสร้างสรรค์มีแนวความคิดใหม่ ๆ และเหมาะสมกับสถานการณ์อันก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน โดยมิต้องให้มีผู้ออกคำสั่งโดยละเอียด

5.2.2 การใช้ดุลยพินิจ การวินิจฉัยปัญหา หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและรอบคอบและมีการตัดสินใจที่แน่นอน ทั้งเวลาเหมาะสมกับสถานการณ์

5.2.3 ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนติดตามงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

5.2.4 การร่วมงานกับผู้อื่น ความสามารถในการประสานงานให้ความร่วมมือ ปรับตัว และมีส่วนร่วมในทีมงาน ช่วยระดมความคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่องาน และปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ

5.2.5 การมองผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา การมองการณ์ไกลถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาที่ต้องพิจารณาแก้ไข

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.6 ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน ความสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จไปตามเป้าหมายทันกำหนดเวลา ในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ

5.2.7 ความเป็นที่ไว้วางใจ ความเชื่อถือไว้วางใจได้ ซื่อสัตย์สุจริตในการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้รับมอบหมาย

5.2.8 ความเป็นผู้นำ ความสามารถในการชักนำให้ผู้อื่นเห็นชอบ และปฏิบัติตามที่ต้องการ ตลอดจนปกครองและสร้างทีมงานที่มีขวัญและกำลังใจสูง

5.2.9 ความสามารถในการวางแผน สามารถกำหนดวางแผนโครงการของงานระยะต่าง ๆ รวมทั้งศึกษาข้อดี ข้อเสียของแผนงานและโครงการที่วางไว้

5.2.10 ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน สามารถจัดระบบงานและควบคุมดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.3 การประเมินลักษณะเฉพาะตัว พิจารณาลักษณะเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

5.3.1 ชอบทำงานอิสระ ทำงานคนเดียว

5.3.2 ชอบเป็นผู้นำ

5.3.3 ชอบทำงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.3.4 ชอบแสดงความรู้สึกออกมาให้ปรากฏ พูดตรงไปตรงมา

5.3.5 ชอบทำงานที่ใช้ทักษะหรือเทคนิคเฉพาะด้าน

5.3.6 ชอบริเริ่มหรือสร้างสรรค์แต่งานใหม่

5.3.7 ชอบทำงานประจำ ซึ่งมีแนวปฏิบัติกำหนดไว้อย่างชัดเจน

5.3.8 ชอบสอนและแนะนำวิธีการทำงาน

5.3.9 ทำงานโดยยึดมั่นเคร่งครัดกับกฎระเบียบ

5.3.10 ทำงานโดยเชื่อมั่นในแนวคิดของตนเอง

5.3.11 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

จากการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบดุลยภาพยังมีปัญหาในทางปฏิบัติบางประการ เช่น กำหนดหลักเกณฑ์การวัดไว้ในลักษณะกว้างเกินไป ต่อมาวันที่ 3 เมษายน 2544 มีมติคณะรัฐมนตรีเห็นชอบอนุมัติในหลักการ และรายละเอียดข้อเสนอการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามปีงบประมาณ ปีละ 2 ครั้ง และนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้น และอัตราเงินเดือน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และให้ค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่มีเงินเดือนเต็มขั้น ณ วันที่ 1 เมษายน และวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยให้ส่วนราชการ และองค์กรกลางบริหารบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้นประกอบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับทราบปัญหาและข้อขัดข้องที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและมีมติ ก.ตร.วิสามัญ ครั้งที่ 3/2544 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2544 อนุมัติหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างในสังกัด ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอ เพื่อให้สอดคล้องกับมติ ค.ร.ม.ข้างต้นและสามารถรองรับการแก้ปัญหาขัดข้องที่เกิดขึ้นให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส ยุติธรรม และสามารถนำข้อมูลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาด้านบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างให้ทุกหน่วยปฏิบัติดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
ป้องกันปราบปราม	
1. การวางแผนป้องกันอาชญากรรม	คุณภาพ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลอาชญากรรม	
3. ประสิทธิภาพในการรักษาสถานที่เกิดเหตุ	
4. สถิติประเภทต่าง ๆ	ปริมาณผลงาน
5. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
6. ผลการจับกุม	
7. การบำรุงรักษายานพาหนะ อาวุธปืน ประจำกาย เครื่องมือสื่อสาร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การบำรุงรักษาห้องควบคุม และอุปกรณ์ควบคุม	
9. การจัดทำแผนประทุษกรรม	การนำผลไปใช้
10. การจัดทำประวัติคนร้าย	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
11. งานตำรวจชุมชนสัมพันธ์	
12. ความมีปฏิภาณไหวพริบ และความรวดเร็ว ในการปฏิบัติหน้าที่	ความทันต่อเวลา
สืบสวน	
1. การจัดทำแผนประทุษกรรมคนร้ายและบุคคลน่าสงสัย	ปริมาณผลงาน
2. ความสำเร็จของการสืบสวน	
3. สถิติที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง	
4. ผลการจับกุม	
5. การใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย	ความประหยัดและความคุ้มค่า
6. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	
7. ความรอบรู้สถานภาพอาชญากรรมในพื้นที่	
8. การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลอาชญากรรมให้ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
9. การวางแผนปฏิบัติงาน ปรับแผนเฉพาะหน้า	การนำเอาไปใช้ ความทันต่อเวลา
10. ความรวดเร็วในการสืบสวน	
สอบสวน	
1. ความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง	คุณภาพงาน
2. การวินิจฉัยตัดสินใจและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	
3. ปริมาณงานสอบสวน	ปริมาณผลงาน
4. การดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นพยาน	
5. การหาพยานหลักฐาน	
6. การวางแผนการสอบสวน	ความประหยัดและความคุ้มค่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
7. ความรอบรู้ชัดเจนในการสอบสวน	
8. การขยายผลการสอบสวน	การนำผลไปใช้
9. การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	
10. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	
จราจร	
1. การวางแผนการจัดและควบคุมจราจร	ความทันเวลา
2. การจัดและควบคุมจราจร	
3. สถิติจราจร	คุณภาพงาน
4. การดำเนินการให้ผู้ใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย	
5. ผลการจับกุม	ปริมาณผลงาน
6. การประชาสัมพันธ์สถานการณ์จราจร	
7. การช่วยเหลือพนักงานสอบสวนในการดำเนินการต่าง ๆ	ความประหยัดและความคุ้มค่า
8. การให้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับจราจรแก่ประชาชนและการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในงานจราจร	การนำผลไปใช้
9. การตรวจตราและให้ประชาชนใช้รถ ใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย	
10. การช่วยเหลือหรือการจัดส่งผู้บาดเจ็บไปรักษา	ความทันเวลา
11. การจัดการจราจรในบริเวณที่เกิดเหตุ	
การอำนวยการ	
1. ความละเอียดรอบคอบ	คุณภาพงาน
2. ความถูกต้องเรียบร้อย	
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 (ต่อ)

สายงาน	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
4. ความสามารถในการจัดระบบงานธุรการ	ปริมาณผลงาน
5. จำนวนเนื้องาน	
6. การประหยัดทรัพยากร	ความประหยัดและความคุ้มค่า
7. การเก็บรักษาซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้	การนำผลไปใช้
8. การเก็บรวบรวมข้อมูล	ปริมาณผลงาน
9. การจัดทำสถิติ	ปัจจัยที่ใช้วัดผลงาน
10. การวางแผนการดำเนินงานอย่างมีระบบ	
11. การเสนอข้อมูล	คุณภาพงาน
12. งานสำเร็จรวดเร็วและทันเวลาสายงาน	
เทคนิค	
1. ความละเอียดรอบคอบ	
2. ความถูกต้อง	ปริมาณผลงาน
3. ความชำนาญทางด้านเทคนิค	ความประหยัดและความคุ้มค่า
4. จำนวนผลงาน	
5. ผลสำเร็จของงาน	การนำผลไปใช้
6. การเก็บรักษาซ่อมแซมรักษาเครื่องมือ	
7. การประหยัดทรัพยากร	
8. การประยุกต์ความสามารถที่มีให้เกิดประโยชน์	ความทันต่อเวลา
9. ความสามารถในการแสดงความคิดเห็น	
10. งานสำเร็จรวดเร็วทันเวลา	

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แผนภาพที่ 5 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่มา : สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2552 : 14

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวคิดที่ทำให้เกิดอาชญากรรม

1. ความหมายของอาชญากรรม

คำว่า "อาชญากรรม" ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 1361) ได้นิยามความหมายว่า เป็นการกระทำผิดทางอาญา คนทั่วไปอาจจะได้ยินคำว่า อาชญากรรมตามสื่อต่างๆ จนเคยชิน เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และอาชญากรรม ยังหมายถึง ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งของสังคมที่เกิดขึ้น โดยการกระทำของบุคคลซึ่งการกระทำนั้นๆ กฎหมายได้บังคับเป็นข้อห้าม และถือว่าเป็นความผิดซึ่งผู้กระทำผิดจะต้องได้รับการลงโทษ

พุทธทาสภิกขุ (2543 : 32) ได้ให้ความหมายอาชญากรรมไว้ว่า อาชญากรรม หมายถึง "ความผิดทุกอย่างที่สมควรจะได้รับโทษเนื่องจากการกระทำผิดต่อสังคม" กล่าวโดยสรุป อาชญากรรม หมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินทั้งของบุคคลและสังคม โดยมีกฎหมายห้ามสิ่งนั้นไว้หรือมีการกำหนดว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งผิด และต้องมีการลงโทษสำหรับการกระทำนั้นๆ โดยฝ่ายที่มีอำนาจตรมกฎหมาย

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2531 : 16) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า "อาชญากรรม" คือ พฤติกรรมของคนที่องค์กรซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในสังคมที่ดำรงอยู่แบบการเมืองได้กำหนดขึ้น "หมายความว่า พฤติกรรมใดจะเป็นอาชญากรรมก็ต่อเมื่อองค์กรเป็นผู้กำหนดขึ้น ซึ่งการกำหนดนั้นกำหนดไว้ในกำหมายองค์กรที่ว่านี้เป็นองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องอาชญากรรมด้วย และเป็นองค์กรซึ่งเกิดขึ้นในสังคมที่ดำรงอยู่แบบการเมืองคือ เป็นสังคมที่มีผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครองแนวความคิด ควินนีย์ (Quinney) เกี่ยวกับอาชญากรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ มีกฎหมาย มีผู้ออกและผู้ใช้กฎหมาย และมีผู้ละเมิดกฎหมาย

หลักการสำคัญยิ่งของอาชญากรรมในแง่กฎหมายที่ไม่อาจละเลยได้แก่ กฎหมายให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่า ผู้ต้องหาหรือจำเลยเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะได้มีการพิสูจน์ความผิดโดยการพิจารณาของศาล ตามนัยมาตรา 32 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งบัญญัติไว้ว่า "ในคดีอาญา ให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิด ก่อนที่จะมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิด จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำผิดมิได้"

อาชญากรรมในแง่ของกฎหมายยังได้พิจารณาถึง หลักการสำคัญแห่งการกระทำผิดระหว่างการกระทำที่เป็นความผิดชั่วร้ายในตัวเอง ได้แก่ การกระทำผิดที่เป็นอาชญากรรมที่แท้จริง เช่น ความผิดฐานฆ่าคนตาย ความผิดฐานปล้นทรัพย์ เป็นต้น การกระทำผิดที่ฝ่าฝืนข้อห้ามทางกฎหมาย อันเป็นความผิดที่สืบเนื่องมาจากผลแห่งการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น พระราชบัญญัติการจราจรทางบกฯ พระราชบัญญัติยาเสพติดฯ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปอาชญากรรม หมายถึง การกระทำที่ฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติของกฎหมายและมีผลกระทบต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผู้กระทำผิดจะต้องได้รับโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้

2. ประเภทของอาชญากรรม

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2531 : 3-7) ได้จำแนกลักษณะและประเภทของอาชญากรรมตามโครงสร้างทางสังคมไว้ 8 ประการ คือ

2.1 อาชญากรรมที่กระทำผิดต่อบุคคลอย่างร้ายแรง หมายถึงอาชญากรรมที่กระทำกระทำต่อบุคคลในลักษณะรูปแบบและพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเป็นการแสดงถึงความดุเดือด ความรุนแรง

2.2 อาชญากรรมที่กระทำผิดเป็นครั้งคราวหรือบางโอกาสเป็นการประกอบอาชญากรรมที่กระทำผิดต่อทรัพย์สินหรือมุ่งหวังที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินหรือทรัพย์สมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีโอกาสและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางสังคมโดยเฉพาะปัจจัยทางเศรษฐกิจ

2.3 อาชญากรรมที่เกิดขึ้นเพราะเกี่ยวกับอาชีพเป็นอาชญากรรมที่เกิดขึ้นเพราะผู้กระทำเป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในฐานะหรือดำรงตำแหน่งในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคลที่อยู่ในภาครัฐหรือเอกชนก็ตามเป็นผู้กระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรมได้ทั้งสิ้น ได้แก่ การทุจริตโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่การงาน ในหน่วยงานราชการหรือตามบริษัทห้างร้าน การปลอมแปลง การฉ้อโกงหุ้น ธุรกิจบางครั้งก็เรียกว่าเป็นพวกอาชญากรรมทางธุรกิจ และนักวิชาการด้านอาชญาวิทยาเรียกอาชญากรรมประเภทนี้ว่าเป็นอาชญากรรมผู้ดีหรือพวกคอเชิ้ตขาว ก็ได้เช่นเดียวกัน เพราะพวกเหล่านี้เป็นพวกที่ประกอบอาชญากรรมหรือกระทำผิดทางอาญา โดยอาศัยอิทธิพลอำนาจหน้าที่ของเขาที่มีอยู่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะภายนอกจะเป็นที่น่าไว้วางใจหรือเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคมโดยทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 อาชญากรรมทางการเมือง อาชญากรรมชนิดนี้จะเป็นการกระทำโดยมุ่งมีจุดประสงค์ทางการเมือง เช่น การก่อการร้ายของกลุ่มต่างๆ ที่มุ่งหมายหรือมีเป้าหมายที่ต่อต้านอำนาจรัฐ เพื่อลบล้างสถาบันทางการเมืองการปกครอง การก่อการจลาจล การขายความลับของชาติ การจารกรรม หรือก่อการลักษณะต่างๆ

2.5 อาชญากรรมที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมเป็นอาชญากรรมที่มีลักษณะก่อให้เกิดความวุ่นวายสับสน ความไม่เป็นระเบียบของสังคมพฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกมานั้นเป็นภัยอันตรายต่อสังคมส่วนรวม อาชญากรรมชนิดนี้ ได้แก่ การเสพยาเสพติด การรักร่วมเพศ การขายและการบริการทางเพศ ได้แก่ พวกโสเภณีทั้งชายและหญิง พวกดื่มสุรายาเมาและอาละวาดในที่สาธารณะ บ่อนการพนัน ลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่หรือมีความโน้มเอียงไปสู่การประกอบอาชญากรรมที่รุนแรง อันกระทบกระเทือนต่อความความสงบสุขของสังคมส่วนรวมขึ้นไปเรื่อยๆ

2.6 อาชญากรรมสามัญที่มีอยู่โดยทั่วไป อาชญากรรมประเภทนี้จะเป็นอาชญากรรมที่มีอยู่ทั่วไปเป็นธรรมดา เป็นการดำเนินการโดยมุ่งหวังผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจหรือการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์ เช่น การลักเล็กขโมยน้อย ย่องเบาในยามวิกาล ชิงทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ เป็นต้น

2.7 อาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นองค์กร หรือองค์การอาชญากรรม อาชญากรรมประเภทนี้จะมีผู้กระทำผิดหรือเหล่าอาชญากรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม มีการดำเนินงานเป็นแบบแผน มีผู้บังคับบัญชาตามสายงาน มีเครือข่ายแห่งความรับผิดชอบเพื่อให้งานหรือการประกอบการอาชญากรรมมีประสิทธิภาพ เช่น ขบวนการค้ายาเสพติด การค้าหญิงโสเภณี การเปิดบ่อนการพนันและซ่องโสเภณี ธุรกิจการค้าทั้งหลายที่มีไว้บังหน้าอย่างถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย อาชญากรรมประเภทนี้นับว่าร้ายแรงกระทบกระเทือนต่อสังคมส่วนรวมเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการดำเนินงานที่มีมันสมองมีเครื่องมือที่ทันสมัยมีกำลังเงินหรืออิทธิพลทางการเงิน มีอิทธิพลทางการเมือง ผู้ประกอบอาชญากรรมในกลุ่มนี้จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและเป็นที่นับหน้าถือตาในสังคมโดยทั่วไป

2.8 อาชญากรรมที่มีลักษณะเป็นอาชีพ เป็นพวกที่ดำรงชีพด้วยการประกอบอาชญากรรมเป็นผู้มีฝีมือ มีทักษะ สุขุมรอบคอบ ไม่ชอบใช้วิธีการรุนแรงการทำมาหาเลี้ยงชีพของเขาจะนำมาซึ่งรายได้ทรัพย์สินเงินทอง ดำรงชีวิตอย่างหรูหราและชอบอยู่ในสังคมที่เจริญแล้ว ลักษณะแห่งการประกอบอาชญากรรม ได้แก่ นักพนันอาชีพ นักล้วงกระเป๋า นักต้มตุ๋น พวกงัดแงะ ปลอมลายมือชื่อ การเปิดตู้นิรภัย และกรีดกระเป๋าตามสถานที่ต่างๆ

การประกอบอาชญากรรมของพวกนี้มักจะมีการศึกษาทางหนีทีไล่ไว้เป็นอย่างดี มีความอิสระ ไม่กระทำหลายคน และจะปฏิบัติการในสถานที่ต่างๆ ตามความเหมาะสม อาชญากรพวกนี้จะมีความชำนาญเป็นมืออาชีพ ไม่ใช่สมัครเล่น ไม่ใช่งานอดิเรก แต่เป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการประกอบอาชญากรรม

แนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านการป้องกันและปราบปราม

ตำรวจชั้นประทวนเป็นกำลังส่วนใหญ่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อนงานในหน้าที่ตำรวจที่จะพิทักษ์รับใช้ประเทศชาติ บ้านเมือง และให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ เพื่อบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้กับประชาชน

1. หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

เทอดศักดิ์ วรรณพุฒ (2545 : 34-37) กรมตำรวจได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำแหน่งต่างๆ ในสถานีตำรวจไว้เพื่อให้ข้าราชการตำรวจถือปฏิบัติ แม้ต่อมาได้มีการปรับโครงสร้างเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2541 แล้วก็ตาม หน้าที่ต่างๆ ยังไม่เปลี่ยนแปลงโดยแบ่งงานในสถานีตำรวจออกเป็น 5 หน่วยงาน คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน งานสืบสวนและงานจราจร โดยผู้วิจัยขอนำเสนอเฉพาะหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านงานป้องกันปราบปราม ดังนี้

1.1 ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่สายตรวจหรือป้องกันปราบปราม โดยจะต้องเก็บรวบรวมสถิติเกี่ยวกับการป้องกัน ระงับปราบปราม ตามที่หัวหน้าสายตรวจหรือหัวหน้างานป้องกันปราบปรามมอบหมาย และนำวิทยากรต่างๆ มาใช้ในการป้องกันปราบปราม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายตรวจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แบ่งตามลักษณะพื้นที่สายตรวจตำบล สายตรวจชุมชน สายตรวจพิเศษได้แก่ตู้ยามหรือยามจุด และแบ่งตามเครื่องมือเครื่องใช้ คือ สายตรวจรถยนต์สายตรวจรถจักรยานยนต์ สายตรวจทางเรือ สายตรวจเดินเท้าหรือรถจักรยานการปฏิบัติงานของสายตรวจทั้ง 2 ประเภท มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อการป้องกันและให้บริการประชาชน เป็นการตรวจโดยทั่วไปในเขตพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย สังเกตบุคคล สถานที่ เหตุการณ์หรือตรวจค้นเมื่อจำเป็นและเห็นสมควร สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนหรือชุมชนในเขตตรวจ ให้คำปรึกษาโดยไม่แสดงอาการ รังเกียจ หรือรำคาญหรือปฏิเสธว่าไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ได้จากการตรวจกับสาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตรวจผลัดอื่น หรือเขตตรวจอื่นที่เกี่ยวข้อง เมื่อพบเหตุที่ต้องเข้าระงับปราบปรามให้เข้าจัดการทันที ในกรณีจำเป็นต้องรักษาสถานที่เกิดเหตุเพื่อรักษาร่องรอยพยานหลักฐานจนกว่าพนักงานสอบสวนหรือผู้เกี่ยวข้องจะมาดำเนินการ ต้องทราบแผนระงับปราบปรามที่กำหนดไว้และปฏิบัติตามแผนเมื่อเกิดเหตุ หรือได้รับคำสั่ง เช่น แผนสกัดจับคนร้าย แผนระงับอัคคีภัย เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่สิบเวร กรณีสถานีตำรวจใดไม่มีผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ให้สิบเวรควบคุมผู้ต้องหาพิมพ์ลายนิ้วมือ ให้สิบเวรปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ แทน เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ยามสถานีให้มีหน้าที่รักษาการณ์เฉพาะบริเวณสถานีตำรวจ รักษาความสงบเรียบร้อย ช่วยเหลือควบคุมดูแลผู้ต้องหา ผู้ต้องขัง รักษาพัสดุของหลวง สิ่งของที่ยึดมาประกอบคดีต่างๆ

1.2 ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหาบนสถานี ก่อนนำตัวผู้ถูกควบคุมเข้าห้องควบคุมต้องตรวจค้นตัง เพื่อมิให้มีสิ่งของต้องห้ามตามระเบียบ เช่น อาวุธ ยาเสพติด ถ้าจะค้นผู้หญิงต้องให้ผู้หญิงเป็นผู้ค้น แยกการควบคุมชายและหญิงไว้คนละที่ลงรายละเอียดในสมุดควบคุมผู้ต้องหา ดูแลห้องควบคุมและผู้ถูกควบคุมให้เรียบร้อยมิให้มีการหลบหนี ก่อความวุ่นวาย ตลอดจนจนการพยายามฆ่าตนเอง ดูแลความสะอาดห้องควบคุมในการส่งมอบหน้าที่ให้กับผู้ควบคุมผลัดต่อไป ให้ร่วมกันตรวจนับจำนวนผู้ถูกควบคุม ตลอดจนสิ่งของต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนและลงชื่อรับ-มอบไว้เป็นหลักฐาน จัดให้ผู้มาเยี่ยม เยี่ยมผู้ถูกควบคุมได้ตามกำหนดเวลา ตรวจดูสิ่งของและอาหารที่มีผู้นำมาเยี่ยมผู้ถูกควบคุมป้องกันไม่ให้มีสิ่งของต้องห้ามปะปนเข้าไป

1.3 ทำหน้าที่เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ สอบถามและให้คำแนะนำประชาชนผู้มาติดต่อรับโทรศัพท์ดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่างๆ เช่น การร้องขอประกันตัวผู้ต้องหา แนะนำให้เขียนคำร้อง หลักฐานสัญญาประกันให้ถูกต้อง การร้องขอคัดสำเนาประจำวันคดี แนะนำให้เขียนคำร้องให้ถูกต้องนำเสนอหัวหน้างานสอบสวนพิจารณาต่อไปการร้องขอในกรณีอื่นๆ เช่น แจ้งเอกสารหาย ให้พบนายร้อยตำรวจเวรเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงและพิจารณาข้อยุติ

1.4 ทำหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือ พิมพ์ลายนิ้วมือบุคคลที่ขอตรวจสอบประวัติในแบบพิมพ์ลายนิ้วมือผู้ขอตรวจสอบประวัติพร้อมทั้งกรอกรายละเอียดลงในแบบให้ครบถ้วน ให้ผู้ขอตรวจสอบประวัติลงชื่อไว้และลงรายละเอียดในสมุดคุม พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหาหรือศพอันเกิดจากการตาย โดยผิดธรรมชาติในแบบพิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหาพร้อมทั้งกรอกรายละเอียดลงในแบบให้ครบถ้วน ให้ผู้ต้องหาลงชื่อไว้และลงรายละเอียดในสมุดคุม พิมพ์

ลายนิ้วมือผู้ต้องสงสัยในแบบพิมพ์ลายนิ้วมือ ผู้ขอตรวจสอบประวัติพร้อมทั้งกรอกรายละเอียดลงในแบบให้ครบถ้วน ให้ผู้ต้องสงสัยลงชื่อไว้ รวบรวมแผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือต่างๆ ที่พิมพ์ในแต่ละวันให้เจ้าหน้าที่ธุรการทางคดีภายใน 16.30 น. ทุกวัน การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจในส่วนที่มิได้กำหนดให้ลงบันทึกในสมุดประจำวันคดี โดยให้ทำหน้าที่ธุรการทั่วไปของงานป้องกันและปราบปราม การรับส่ง การเสนอหนังสือ การร่างโต้ตอบที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม พิมพ์ดีด การเก็บรักษาทำลายเอกสาร จัดเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปรามและจัดทำแผนการป้องกันปราบปราม

1.5 ทำหน้าที่พนักงานวิทยุ รับส่งวิทยุระหว่างสถานีตำรวจกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง บันทึกการรายงานตำแหน่งที่อยู่และภารกิจที่กำลังปฏิบัติของผู้ทำหน้าที่สายตรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ เมื่อได้รับแจ้งเหตุทางวิทยุ ให้รีบแจ้งนายร้อยตำรวจเวรเพื่อพิจารณาสั่งการดูแลรักษาเครื่องรับส่งวิทยุและอุปกรณ์ ตรวจสอบให้ใช้การได้เสมอ เมื่อเกิดการชำรุดเสียหายให้รีบแจ้งรายงานผู้บังคับบัญชา

2. หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้านการป้องกันและปราบปราม

ธนู พวงมณี (2545 : 14-16) ได้กำหนดการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวนเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

2.1 การตรวจตรา การตรวจท้องที่ การตรวจลาดตระเวน

2.2 การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงเกิดขึ้น

2.3 การระงับปราบปรามเมื่อมีการกระทำผิดเหตุร้ายแรงหรือเหตุรุนแรง

2.4 การจับกุมผู้กระทำผิด

2.5 การรักษาร่องรอยพยานหลักฐาน หรือสถานที่เกิดเหตุ

2.6 การช่วยเหลือผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดเหตุ

2.7 การค้นตัวบุคคลหรือสถานที่

2.8 การให้ความช่วยเหลือบริการแก่ประชาชน เช่น การดำเนินการกับเด็กพลัดหลง สัตว์พลัดเพริด การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุหรือผู้ประสบภัย เป็นต้น

2.9 การให้คำแนะนำข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชนเพื่อประโยชน์ในการป้องกันตนเองและช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.10 การปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การควบคุมผู้ต้องหา การลงบันทึกประจำวัน การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล เป็นต้น หรือการปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายจากที่กล่าวข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่า สายงานป้องกันปราบปรามนั้นมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกัน กล่าวคือไม่ว่าจะมีชั้นยศน้อยหรือตำแหน่งใดก็มีงานปฏิบัติอย่างเดียวกัน ได้แก่

2.10.1 การตรวจตรา การตรวจท้องที่ การลาดตระเวน

1) การระงับแก้ไขก่อนจะมีการกระทำความผิดเหตุร้ายหรือเหตุร้ายแรงเกิดขึ้น

2) การระงับปราบปรามเมื่อมีการกระทำผิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง

3) การจับกุมผู้กระทำผิด การรักษาร่องรอยพยานหลักฐาน หรือสถานที่เกิดเหตุ

4) การช่วยเหลือผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดเหตุ

5) การค้นตัวบุคคล หรือสถานที่

2.10.2 การให้การช่วยเหลือบริการแก่ประชาชน อาทิ

1) การดำเนินการกับเด็กพลัดหลง

3) การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุหรือผู้ประสบภัย

2.10.3 การให้คำแนะนำข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชน เพื่อประโยชน์ในการป้องกันตนเองและช่วยเหลือทางราชการในการป้องกันปราบปราม

2.10.4 การปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ

1) การควบคุมผู้ต้องหา

2) การลงบันทึกประจำวัน

3) การเก็บรวบรวมสถิติข้อมูล

4) การปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามหมายถึง หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน ให้บริการประชาชน สอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ออกตรวจตรา ดูแล เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนจับกุมผู้กระทำผิด การระงับเหตุ การสกัดจับคนร้ายที่กำลังหลบหนี การดูแลควบคุมผู้ต้องหาในสถานีตำรวจ การสื่อสารกับหน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ต่างๆ และการตรวจสอบประวัติ การปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวนจึงหมายถึง บทบาทหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขกับประชาชน ให้บริการประชาชนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไปของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไป

สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2443 ตั้งอยู่เลขที่ 470 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ที่ทำการของสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคามมีอาคาร 3 หลัง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งสิ้น 309 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อเขต	อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ และเขตรับผิดชอบสถานีตำรวจภูธรท่าตูม
ทิศใต้	ติดต่อเขต	อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม และเขตรับผิดชอบสถานีตำรวจภูธรดอนหว่าน
ทิศตะวันออก	ติดต่อเขต	อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	ติดต่อเขต	อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

2. พื้นที่รับผิดชอบ มีดังนี้

2.1 เทศบาลเมืองมหาสารคาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทั้งตำบล

2.2 เทศบาลตำบลแวงน่าง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลแวงน่าง

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลเขวา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขวาทั้งตำบล

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลแวงน่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแวงน่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(นอกเขตเทศบาลตำบลแวงน่าง)

2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเก้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเก้งทั้งตำบล

2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเลิงจาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแก่งเลิงจานทั้งตำบล

2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสองคอน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าสองคอน

2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลาดพัฒนาทั้งตำบล

2.9 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลิง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองปลิงทั้งตำบล

2.10 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแอ่ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยแอ่งทั้งตำบล

3. อัตรากำลัง

จำนวนกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จำนวน 265 นาย ประกอบด้วย

3.1 นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 42 นาย

3.2 ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 223 นาย

4. กำลังพลด้านการป้องกันและปราบปราม

4.1 ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 12 นาย

4.1.1 รองผู้กำกับการฝ่ายป้องกันและปราบปราม จำนวน 1 นาย

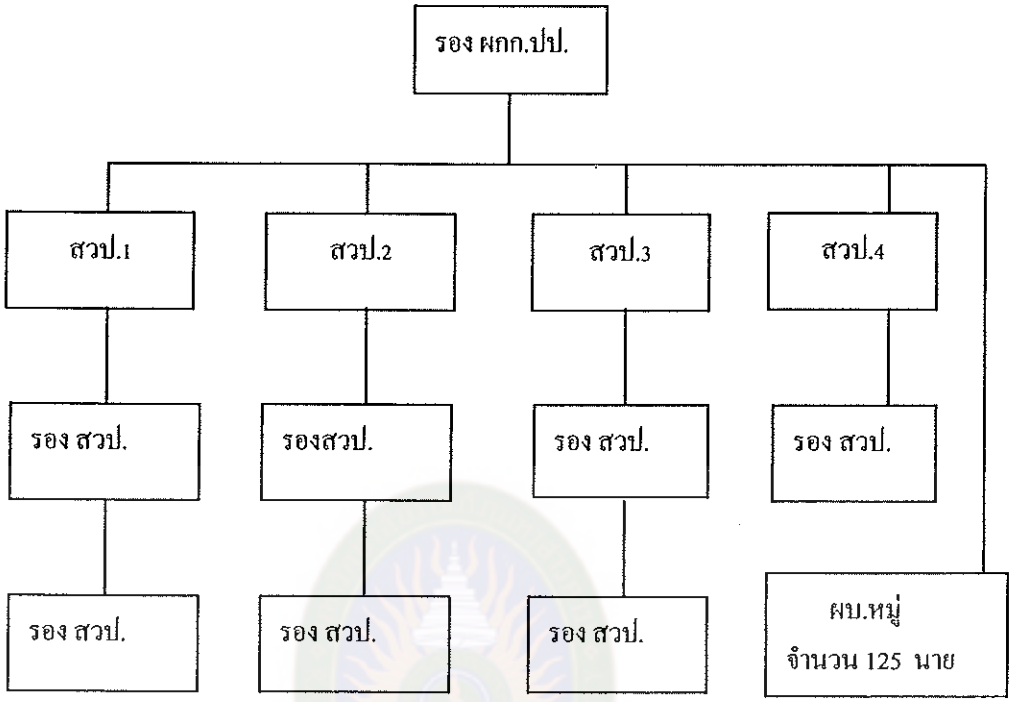
4.1.2 สารวัตรปกครองป้องกัน จำนวน 4 นาย

4.1.3 รองสารวัตรปกครองป้องกัน จำนวน 7 นาย

4.2 ชั้นประทวน จำนวน 125 นาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. โครงสร้างการบริหารสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม



แผนภาพที่ 6 โครงสร้างการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม

ที่มา : สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม. 2553 : 6

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยภายในประเทศ

บุญชู มีศรี (2547 : 141) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเลย พบว่า ในการที่ตำรวจจะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีนั้น นอกจากจะมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอแล้วยังต้องอาศัยประสบการณ์ที่ได้มาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการมีสถานภาพโสดของข้าราชการตำรวจซึ่งไม่มี

ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวมากย่อมสามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ห่วงหน้าพะวงหลัง ไม่มีภาระความเครียดสามารถทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

อนุเชษฐ์ กาศสมบูรณ์ (2546 : 118) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดจังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจอันดับแรก อันดับสอง และอันดับสามอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ความเหมาะสมของสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นประจำปี ความเหมาะสมของสวัสดิการด้าน ที่พักอาศัยไม่สอดคล้องกันภาระหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เมื่อเทียบกับความเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจ ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจในระดับหนึ่ง

ฤทธี ปานดำ (2546 : 92) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5-6 ต่อการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนคดียาเสพติด พบว่า ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมายอยู่ในระดับน้อยที่สุด เนื่องจากในปัจจุบันกฎหมายเอื้อต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากทำให้ผู้กระทำผิดฉวยโอกาสใช้การเอื้อสิทธิของผู้บริสุทธิ์ตามกฎหมาย นำมากระทำความผิดทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างยากลำบากและเสี่ยงอันตรายต่อตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นรัฐบาลควรจะแก้ไข กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่ใช้อยู่ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะทำให้ผู้กระทำผิดเข็ดหลาบและไม่หลุดพ้นจากการถูกลงโทษ

สมศักดิ์ แก้วสุข (2545 : 113) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสืบสวนตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3 พบว่า ปัจจัยทางด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่ตำรวจในการตรวจค้นจับกุมหลังจากได้ใช้รัฐธรรมนูญการปกครองแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ปัจจัยเสี่ยงเรื่องกฎหมายในด้านต่างๆ กลับมีผลต่อการปฏิบัติงานในระดับมากทุกเรื่อง จึงเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า อำนาจหน้าที่การจับกุมตามขั้นตอนของกฎหมายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากเดิม และทำให้เกิดปัญหาความล่าช้ากับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนเพิ่มขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เทอดศักดิ์ วรรณพุฒ (2545 : 81) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ข้าราชการตำรวจเสนอปัญหามากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้ความเป็นกันเอง ประการสุดท้ายคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม แนวทางแก้ไขคือควรให้เบิกเบี้ยเลี้ยงได้เต็มตามความเป็นจริงที่ออกปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ส่งเสริมให้ครอบครัวข้าราชการตำรวจมีอาชีพเสริม เพิ่มรายได้

ชวนัสถ์ เจนการ (2545 : 179-180) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของกองบัญชาการตำรวจนครบาลจากการปรับโครงสร้างกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 พบว่า การปรับโครงสร้างตำรวจส่งผลในเชิงบวกต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในหลายกลุ่ม แต่สำหรับกลุ่มคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ยังให้ผลในเชิงลบซึ่งอาจเกิดจากสภาวะเศรษฐกิจแต่หากมองในภาพรวมก็ไม่ปรากฏผลในเชิงลบ ในทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่า เห็นด้วยกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างว่าสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมไม่เห็นด้วยว่าการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจะทำให้อาชญากรรมเพิ่มมากขึ้นแต่ในสายกลุ่มปฏิบัติงานมีความไม่แน่ใจต่อประสิทธิภาพในการส่งกำลังบำรุง การสนับสนุนงบประมาณ โยให้ความเห็นว่ายังมีความขาดแคลนงบประมาณ และตัวผู้ปฏิบัติไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป

สถิตพร ปุ้งโพธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหางานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม อยู่ในระดับมาก ชั้นยศ ระดับสถานี ร่วมส่งผลต่อปัญหาการป้องกันและปราบปรามทางด้านงบประมาณ ควรให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอ

จุมพล สิกเสน (2544 : 165) ศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนเกิดจากปัญหาอุปสรรคภายในองค์กรที่ยืดเยื้อยาวนานยังไม่สามารถแก้ไขได้ คือ ขาดขวัญกำลังใจและสวัสดิการอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ

เขตไทย สุวรรณวนิช (2544 : 87) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในสถานีตำรวจนครบาลในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลที่ 8 กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า มีความมั่นคงในการทำงานสูงมากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในเกณฑ์สูง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ทำ โอกาสความก้าวหน้า และสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง จากการพิจารณาถึงความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน เกณฑ์จากต่ำไปหาสูงจะเห็นได้ว่าสภาพการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน เช่น วิทยุ อาวุธ ปืนประจำกาย รถจักรยานยนต์ รถยนต์ อุปกรณ์สำหรับป้องกัน เป็นต้น เรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าควรจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติม และจัดให้มีการฝึกทักษะความชำนาญในงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ ในด้านลักษณะงานที่ทำควรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้รู้สึกว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน และจัดให้มีการเรียนรู้ด้านอื่นๆ โดยมีการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันปฏิบัติก็ได้

ประยุทธ์ พิทักษ์เผ่าสกุล (2545 : 105-106) ศึกษาเรื่อง อาชญากรรมในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2544 พบว่า อาชญากรรมที่เกิดในพื้นที่สามารถจำแนกออกได้เป็น 4 ประเภท คือ คดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญ คดีชีวิตร่างกายและเพศ คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ คดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย สถานที่ประกอบอาชญากรรมส่วนใหญ่จะเกิดในเขตชุมชนเมืองซึ่งมีผู้คนอยู่หนาแน่น และมีเทศกาลงานต่างๆ สถานบริการ แหล่งบันเทิง ล้วนเป็นปัจจัยก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม ส่วนใหญ่จะเกิดมากที่สุดในช่วงฤดูร้อน ดังนั้นการออกตรวจสืบสวน ตรวจตราในแหล่งตามสถานต่างๆ เพื่อจับกุมผู้กระทำผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องมีการศึกษาข้อมูลวางแผนการทำงานตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาอาชญากรรมที่เกิดขึ้น

ธีระ กิจบำรุง (2543 : 208-211) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจนครบาลพระโขนงในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจตราพื้นที่อย่างสม่ำเสมอมีความเชื่อมั่นว่าตำรวจสายตรวจจะเข้าช่วยเหลือได้ทันหากมีเหตุเกิดขึ้น รวมทั้งจะให้ความเป็นธรรมได้สามารถให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ได้ มีระเบียบวินัย และสุภาพอ่อนน้อม แต่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนได้รับการสนับสนุนด้าน

สวัสดิการ และเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการได้รับความร่วมมือจากประชาชน แล้วก็จะทำให้การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ถัดดา กุลนานนท์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่า

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย และสถาบันวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน 3.49 ด้านความรับผิดชอบ 3.45 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3.44 ด้านความสำเร็จในงาน 3.354 ด้านการได้รับการยอมรับ 3.32 ด้านความก้าวหน้าในการงาน 2.96 ด้านการบังคับบัญชา 2.90 ด้านสภาพการทำงาน 2.80 ด้านนโยบายบริหารองค์การ 2.79 และด้านเงินเดือนค่าจ้าง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (R= .721) และสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานวิจัยได้ร้อยละ 52 ซึ่งมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ตัวแปร คือ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงานลักษณะงานและเงินเดือนค่าจ้าง สามารถพยากรณ์ได้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำนาจ ฉิมมา (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจฝ่ายสัมฤทธิ์ นโยบายการบริหาร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้าง ส่วนการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความเพียรพยายาม ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ รองลงมาก็คือ การมีความมานะ อุตสาหะในการทำงาน ทำให้งานไม่ยุ่งยากประสบผลสำเร็จ ส่วนการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จารุภรณ์ เภาธะทัต (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยศึกษาตามทฤษฎีของเฮอร์ซเบิร์ก พบว่า ปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองจากการทำงานในระดับสูงโดยเฉพาะปัจจัยลักษณะงานที่น่าสนใจ และ

เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถแต่มีการตอบสนองต่อปัจจัยค้ำจุนและค่าตอบแทน และลักษณะส่วนบุคคลนั้น พบว่า ประเภทบุคลากรที่ต่างกันและภูมิลำเนาที่ต่างกันจะมีความแตกต่างกันของแรงจูงใจในทั้งสองปัจจัยส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจทั้งสองปัจจัยส่วนระยะในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน

ธราวรรณ พลหาญ (2543 : 117) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยเฉพาะประเด็นวิธีการและขั้นตอนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาปรับปรุงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดสัดส่วนและระบบการให้ความดีความชอบแต่ละสายให้เป็นอย่างบริสุทธิยุติธรรมมีความเสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

2. งานวิจัยเกี่ยวข้องในต่างประเทศ

แคมเปอร์ (Kemper. 1975 : 5730-A) แห่งมหาวิทยาลัยเซาท์เทอร์น แคริฟอเนีย ได้ทำงานวิจัย เรื่องขวัญในการทำงานของครูใหญ่ โรงเรียนชาวอเมริกาเชื้อสายเม็กซิโก ผลการวิจัยพบว่า มีอยู่ 3 กรณีที่ครูพึงพอใจในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวของครูกับผู้ปกครอง ส่วนปัจจัยที่นำไปสู่ความพึงพอใจงานมี 3 ประการ คือ นโยบายของท้องถิ่นและการบริการ การยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน การยอมรับนับถือและความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ปกครองนั้น พบว่า มีความพึงพอใจกับไม่พึงพอใจกล้ำกึ่งกัน

คุ๊ก (Cook. 1981 : 2839-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไปมีขวัญสูงกว่า ครูเพศหญิงมีขวัญสูงสุดกว่าครูผู้ชาย ครูที่ไม่ใช่คนผิวขาวขวัญสูงกว่าครูผิวขาว ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับขวัญของครู ไม่ปรากฏความแตกต่างระหว่างขวัญกับสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการสอน จำนวนปีที่สอนและระดับการศึกษาของครู

เจมส์ (Jemes. 1983 : 185-A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของครูใหญ่กับขวัญของครูในรัฐหลุยส์เซียนา สหรัฐอเมริกา พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แมนนิง (Manning. 1977 : 4028-A) ทำการวิจัยความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ฝ่ายบริหารในรัฐเวอร์จิเนียโดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์ก และการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด และงานที่ทำนั้นกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยกระตุ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนของเฮอร์ซเบอร์กที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับชุมชนถือว่าเป็นตัวค้ำจุนและเห็นสภาพการทำงานมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนว่าเป็นตัวจูงใจ

นาเกิล (Nagle. 1987 : 33-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัย มินิโซต้า พบว่า ตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่า มีประสิทธิการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า
4. ระดับการศึกษาความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ
5. ระดับเงินเดือนกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ในทางลบ นอกจากนี้ยังพบว่า ทั้งปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมาก

ซาช่าราต๊อด (Zacharatos. 2002 : 173-A) ได้วิจัยความพึงพอใจระหว่างระบบการทำงานที่ดีและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานของลูกจ้างในองค์การแห่งหนึ่ง ปรากฏว่าลูกจ้างในองค์การเห็นว่าระบบการทำงานที่ดีถือว่าเป็นตัวค้ำจุน และเห็นว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสำคัญมากที่สุดและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้า ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อให้บรรลุถึงจุดประสงค์ของตนเอง แรงจูงใจเป็นพลังและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การที่บุคคลจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่นั้นต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน โดยเริ่มต้นจากความประสงค์และปรารถนา ความอยากเป็นเงื่อนไขกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย แรงจูงใจก็จะถูกกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสนองตอบส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY