

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรที่จัดว่าสำคัญที่สุดขององค์การก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือพนักงานทุกคนในองค์กรนั่นเอง พนักงานขององค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าพนักงานในองค์กรขาดประสิทธิภาพไม่มีความรู้ความสามารถแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกจางานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดองค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่ไม่มีความสามารถและไม่ประสบผลสำเร็จ ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ มีความมานะอดสาหะต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันกับองค์กร โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมง่ายขึ้นเป็นอันมากการที่พนักงานในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในตนเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากมีความชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กร ตลอดจนการมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กร ได้ตั้งไว้ (สิริพร อำไพศรี, 2547 : 1-2)

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคล ได้ถูกกระตุ้นให้กระทำการกิจกรรมใด ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้แรงจูงใจ

อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรมจึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อม ๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจ (สุภิญญาภาลสังข์, 2553 : บทคัดย่อ)

การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรการมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะ เป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานและในการทำงานนั้นหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะงานใด ก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จักนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในทางตรงกันข้าม หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จักเกิดแก่องค์กรนั้น ๆ และก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการอำนวยความสะดวกทำให้เกิดการสูญเสียงบประมาณขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งมักแสดงออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น ขาดงาน การย้าย และการออกจากงาน (บุญลือ ภิญโญส โมสร, 2553 : บทคัดย่อ)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ และเป็นกำลังพลหลักที่จะทำให้ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำเร็จลุล่วงได้ แต่ปัจจุบันข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องประสบกับปัญหาหลายประการ เช่น ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การทำงาน ค่าครองชีพสูงแต่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบและเกียรติภูมิของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ จนปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนต่าง ๆ ในทำนองว่าตำรวจใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ เรียกร้องเอาทรัพย์สิน ในฐานะที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดประชาชน มีภาระหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง ลักษณะงานยากลำบากต้องใช้เวลาพิริบปฏิภาณและเสี่ยงต่ออันตรายในการปฏิบัติงานดังที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กล่าวไว้ว่า

“...ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองซึ่งนอกจากจะหมายถึงการสอดส่องดูแลทุกข์สุขและแก้แค้นประชาชนอย่างใกล้ชิดแล้วยังหมายถึง การรักษา

ความศักดิ์สิทธิ์ถูกต้องของกฎหมาย รวมทั้งการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและผู้กระทำผิดด้วยหน้าที่ ทั้งนี้ถือว่าสำคัญมาก ซึ่งหากกระทำได้ครบถ้วนก็จะเป็นความสำเร็จความดีความเจริญอย่างยิ่งแก่ตัวตำรวจเองและสถาบันตำรวจไทย แต่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลสมบูรณ์ ดั่งนั้นไม่่ง่ายนัก เหตุเพราะเป็นงานหนักและยากยิ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความอดทนเสียสละเป็นอย่างสูง...” (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2543 : หน้าปกใน)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานภาครัฐและเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่มีกำลังพลจำนวนมากไม่ต่ำกว่าสองแสนคน มีภารกิจและบทบาทเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน นอกจากนี้ยังเป็นกำลังสำคัญในการรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศชาติอีกด้วย ภารกิจที่ได้รับมอบหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยงานในความรับผิดชอบกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ของประเทศ กำลังส่วนใหญ่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ตำรวจชั้นประทวน คือ ตำรวจที่มีศรัทธาเริ่มต้นหลังจากศึกษาในโรงเรียน คือ สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.) สิบตำรวจโท (ส.ต.ท.) จำสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) และดาบตำรวจ (ด.ต.) โดยสอบคัดเลือกเข้ามาและเข้ารับการอบรมศึกษาในโรงเรียนนายสิบตำรวจทั่วประเทศ (เดิมคือ โรงเรียนพลตำรวจ) บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้โดยวิธีการสอบคัดเลือกของกองการสอบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรับสมัครจากผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ม.6 และ ปวช. หรือบางครั้งผู้มีวุฒิปริญญาตรี คุณสมบัติตามประกาศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อได้รับการสอบคัดเลือกแล้วต้องเข้าศึกษาอบรมและฝึกฝนที่โรงเรียนตำรวจ ซึ่งสังกัดตามตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ ผ่านการทดสอบการฝึกอบรมถึงจะได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นตำรวจชั้นประทวน โดยมีชั้นยศแรก คือสิบตำรวจตรี อัตราเงินเดือนตามวุฒิมัธยมศึกษาที่ประกาศรับสมัครสอบหรือตามบัญชีอัตราเงินเดือนของตำรวจ (สุพลด้วยตั้งใจ และคณะ, 2547 : 25)

ตำรวจชั้นประทวนมีระดับเป็นผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะตำรวจที่ทำหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามการจลาจล และสืบสวนสอบสวน มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้านเป็นอย่างยิ่ง ต้องมีการฝึกในภาคปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา และต้องมีการเตรียมความพร้อมในการทำหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ภารกิจของตำรวจนั้นเป็นภารกิจที่ไม่มีที่สิ้นสุด ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ตำรวจเป็นหน่วยงานเอกประสงค์ ขณะเดียวกันพัฒนาการด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนำไปสู่รูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของปัญหาอาชญากรรม การปฏิบัติงานต้องอาศัยวัสดุอุปกรณ์ที่พิเศษกว่าหน่วยงานอื่น เช่น อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืน กุญแจมือ เสื้อเกาะ เสื้อสะท้อนแสง รถยนต์ รถจักรยานยนต์ และอื่น ๆ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ทำการสนับสนุนเครื่องมือดังกล่าว แต่ก็ยังไม่เพียงพอทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากและเสี่ยงภัยทุกขณะ ตำรวจชั้นประทวนเป็นกำลังพลส่วนใหญ่อันเป็นกำลังหลักที่จะทำให้ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร แต่กำลังพลเหล่านั้นยังประสบกับปัญหาหลายประการ เช่น ค่าครองชีพสูงแต่มีรายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพอย่างเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและเกียรติภูมิของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ในฐานะที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดประชาชน มีภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อสังคมอย่างกว้างขวาง ลักษณะงานยากลำบากต้องใช้ไหวพริบปฏิภาณและเสี่ยงต่อภัยอันตราย ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน (เทิดศักดิ์ วรรณพุด, 2548 : 2)

จังหวัดมหาสารคามกำลังพัฒนา มีความเจริญเติบโตด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว มีสถาบันการศึกษาระดับสูงหลายแห่งมีประชากร 940,402 คน โดยมีประชากรในวัยทำงาน 555,046 คน และมีประชากรแฝงอีกจำนวนหนึ่ง ในขณะที่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจเพียง 1,382 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, 2556 : เอกสารการบรรยายสรุป) ซึ่งเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบแล้วนับว่ามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เต็มความรู้ความสามารถ เนื่องจากอาจยังมีข้อจำกัดในเรื่องเกี่ยวกับระบบการบริหารและการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างแผนกงานไม่ว่าจะเป็นงานอำนวยความสะดวกป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร ยังทำไม่ได้เต็มที่ ซึ่งหากปล่อยให้ปรากฏการณ์เช่นนี้ดำเนินต่อไปจะไม่เป็นผลดีต่อภาพพจน์ของหน่วยงาน และที่สำคัญที่สุดคือจะส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่มีความมุ่งมั่นที่จะพิทักษ์สันติราษฎร์มีอุดมการณ์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในองค์กรตำรวจจึงมีสภาพปัญหาในด้านสวัสดิการและแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกับตำรวจในส่วนอื่น ๆ แต่อย่างใด

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานให้ก้าวไปสู่การเป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน สืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสายงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ในด้านความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 25 สถานี และ 2 กองกำกับการ

ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 จำนวนทั้งสิ้น 1,382 นาย (สำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม, 2556 : เอกสารการบรรยายสรุป)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 311 นาย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 727 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551 : 70)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเฉพาะสถานีตำรวจภูธรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 25 สถานี และ 2 กองกำกับการ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้กำหนดห้วงระยะเวลาการวิจัยตั้งแต่ เดือน สิงหาคม-ตุลาคม 2556

5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสายงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจคือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยก้ำกัณ คือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน และสภาพการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นยศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอกกำลังสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ที่สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

คุณลักษณะทั่วไป หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวแต่ละบุคคลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพศหญิงหรือชาย ที่สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม

2. อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจนับเป็นจำนวนปีตามปีพุทธศักราชที่เกิด เศษของปีเกินหกเดือนนับเป็นหนึ่งปี

3. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เช่น มัธยมศึกษา อนุปริญญาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพ โสด หรือสมรส

5. ระดับของรายได้ หมายถึง การมีรายได้ของตนเองร่วมกับรายได้ของภรรยา หรือสามีและบุตรที่อยู่รวมในครอบครัวเดียวกันต่อเดือนก่อนหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

6. สายงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติในการศึกษาวิจัย ครั้งนี้แบ่งออกเป็น 5 สายงานคือ

6.1 สายงานอำนวยการและงานธุรการ หมายถึง ผู้ทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ธุรการและสารบรรณทั่วไปของสถานีตำรวจ งานกำลังพลของสถานีตำรวจ งานสวัสดิการ งานการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ งานทะเบียนคนต่างด้าว งานการขออนุญาตต่าง ๆ งานการประชาสัมพันธ์ งานจัดการประชุม งานงบประมาณ การเงิน พัสดุ พลาธิการและสรรพาวุธ งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัล และเงินค่าตอบแทน งานการจัดหาอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา งานปฏิบัติหน้าที่พลขับหรืองานนำสาร ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน อำนวยการ และตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.2 สายงานป้องกันปราบปราม หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ธุรการ งานป้องกัน ปราบปรามปฏิบัติ งานป้องกันปราบปราม เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปราม ตามป้องกันเหตุโดยการตรวจตราทั่วไป ระวัง ปราบปรามเหตุ จับกุมเมื่อพบการ กระทำความผิด ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรม วงศานุวงศ์ ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่สืบเฝ้าประจำ สถานีตำรวจ ปฏิบัติหน้าที่ยามสถานีตำรวจและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกัน ปราบปรามหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.3 สายงานจราจร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ทำหน้าที่งานธุรการงานจราจร ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ร่วมปฏิบัติงานกับสายงานอื่น ๆ ทำหน้าที่จราจร และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย

6.4 สายงานสอบสวน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ธุรการงานสอบสวนปฏิบัติ หน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ปฏิบัติงานร่วมกับ

งานป้องกันปราบปรามและสายงานอื่น ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสอบสวนทำหน้าที่ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนทำหน้าที่ธุรการทางคดี ทำหน้าที่เสมียนประจำวันคดี ทำหน้าที่คุม ผู้ต้องหาไปศาลและงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

6.5 สายงานสืบสวน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ธุรการทั่วไปของงานสืบสวน ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ปฏิบัติงานร่วมกับงาน ป้องกันปราบปรามและสายงานอื่น ๆ สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลงาน สืบสวนสืบสวน หาข่าว และรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักฐาน รวมทั้งประสานการปฏิบัติงาน อื่นในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่น ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ขับหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่าง หนึ่งออกมาอย่างมีเป้าหมาย เป็นเครื่องนำทางเพื่อตอบสนองความต้องการแรงจูงใจถูกกระตุ้น ให้เกิดขึ้นจากความต้องการ แรงจูงใจจึงมีหน้าที่ทั้งการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและเป็น ตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมด้วย ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิด ความรู้สึกชอบ และรักงาน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการจะทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การไม่ยอมทำงานมากเพราะยังทำงานก็ยิ่งผิดพลาดมาก ผลสำเร็จของงานมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึง ความภาคภูมิใจในอาชีพและเกียรติยศของตำรวจ

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามักจะ มอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้คำชมเชยในการปฏิบัติงาน และได้รับการขอคำปรึกษาเรื่องการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ปฏิบัติสร้างแรงจูงใจให้ อยากรับงาน มีความท้าทายความสามารถ งานที่ปฏิบัติมีวิธีปฏิบัติซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่ายไม่ เพิ่มพูนประสบการณ์ งานในหน้าที่มีโอกาสผิดพลาดง่าย หรือมีความเสี่ยงสูงกว่าหน้าที่อื่น และปริมาณงานในความรับผิดชอบมีมากเกินไป

1.4 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่ใช้ความรู้ความสามารถสูงหรืองานพิเศษให้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควบคุมการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดจนเกินไปอาจเกิดความเสียหาย มีความเป็นอิสระในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชามอบอำนาจและการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้

1.5 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการสนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและสายงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค การปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสเจริญก้าวหน้า และการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาเป็นระบบอุปถัมภ์

2. ปัจจัยคำจูง หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ จะทำให้บุคคลไม่รักงาน และไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

2.1 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง พอใจในเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ รายได้ในแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าครองชีพหรือรายจ่าย ได้รับการบริการจากหน่วยงานโดยการเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว รายได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น บ้านพัก ยานพาหนะ อาหารปิ่น เครื่องมือสื่อสาร หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับการยกย่องชมเชยและให้กำลังใจเสมอจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ร่วมงานทุกคน

2.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารงานอย่างเหมาะสม พอใจในความเป็นผู้นำและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา พอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสชี้แจงเหตุผลหรือความจำเป็นในการที่ไม่สามารถปฏิบัติตาม กฎระเบียบได้

2.4 ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายและโครงสร้างของหน่วยงานชัดเจน เหมาะสม เข้าใจง่าย และปฏิบัติตามนโยบายได้ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจไม่ถูกต้องในการทำงาน สั่งการโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาคอยให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบ สอดคล้องกับนโยบาย และมีโอกาสและส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของหน่วยงาน

2.5 ด้านสภาพการทำงาน หมายถึง พอใจต่อสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานและประกอบการปฏิบัติหน้าที่เพียงพอ เหมาะสม มีกฎ ระเบียบ มากเกินไป ทำให้เครียด ทำงานด้วยความลำบากใจ และชุมชนมีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางพัฒนาและส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามและของหน่วยราชการตำรวจอื่น เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและหน่วยงานตำรวจ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY