

การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

โดย

พลตำรวจตรี ธีรรัตน์ สอนกล้า

ผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖

## หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ พลตำรวจตรี ธีรชน สอนกล้า เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๕ – ๒๕๖๖

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

**ลักษณะวิชา** สังคมจิตวิทยา

**ผู้วิจัย** พลตำรวจตรี ธนรัชน์ สอนกล้า                      **หลักสูตร** วปอ.                      **รุ่นที่** ๖๕

กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แม้จะได้ทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ปริมาณยาเสพติดที่จับได้ก็ไม่ได้ลดลงเลย ปัญหานี้อาจจะเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีการเก็บข้อมูลด้านพฤติกรรม โดยอาศัยการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิจัย ตำบทยกกฎหมาย และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาการสร้างแรงจูงใจเพิ่มในการทำงาน โดยสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ การเก็บข้อมูลด้านปฐมภูมิ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้นโยบาย กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น ๒๕ คน แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบและประเด็นที่ได้ทำการศึกษา ซึ่งได้ผลสรุปปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ และทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตลอดจนแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ และมีข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงกฎหมาย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะในทางปฏิบัติ และข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

## **Abstract**

**Title** Motivation for the work of the Narcotics Suppression Police. A case study :  
Narcotics Suppression Division 2

**Field** Social - Psychology

**Name** Police Major General Thanarat Sonkla **Course** NDC **Class** 65

Narcotics Suppression Division 2 is responsible for the prevention and suppression of narcotics in the northeastern region. Even though it has already worked fully but the amount of drug seized did not decrease at all This problem may be caused by the lack of motivation in the work of personnel. The researcher conducted the study by qualitative research method. Secondary information is collected. By relying on researching information from documents, textbooks, research articles, legal articles and various publications. As well as information from the media various electronic That's about educating, adding motivation to work. By searching for information from sources both within Thailand and abroad. The primary data collection By means of in-depth interviews from important providers is the policy maker group, the policy operator group and the stakeholder group in the provinces along the Mekong River with a total of 25 people. Then collected the data to analyze the data according to the framework and issues that have been studied. which results in a summary of problems and obstacles in the work of police officers under the Narcotics Suppression Division 2 and know the factors affecting the motivation in the work of police officers under the Narcotics Suppression Division 2. Both motivator factors and hygiene factors as well as guidelines for creating motivation to work for police officers under the Narcotics Suppression Division 2. And there are suggestions for guidelines for creating motivation to work in order to increase the work efficiency of police officers under the Narcotics Suppression Police 2: legal recommendations, policy recommendations, practical suggestions and academic suggestions.

## คำนำ

เอกสารวิจัย เรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด  
กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและ  
อุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการ  
ทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ และมาทำการ  
วิเคราะห์เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัดกอง  
บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ผู้วิจัยหวังว่าวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน  
และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะสามารถนำไปใช้ในการศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย  
บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อ  
การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป

พลตำรวจตรี

(ธนรัตน์ สอนกล้า)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ผู้วิจัย

## กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความสำเร็จเรียบร้อย เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พลโท ชวนากร ผดุงกิจ, นาวาอากาศเอก อภิชัย ศิริจันทร์ และ นาวาเอกหญิง ชนพวรรณ์ เปล่งปลั่ง ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ซึ่งได้ให้คำปรึกษาและสละเวลาในการให้ความรู้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนตรวจทานความสมบูรณ์ของเนื้อหา จนทำให้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้นโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาแม่น้ำโขง ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้สัมภาษณ์เชิงลึก และขอขอบพระคุณผู้ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่างๆ ทุกๆ ด้าน ซึ่งแม้จะมีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ แต่ผู้วิจัยรู้สึกถึงความกรุณาที่ท่านเหล่านั้นได้มอบให้เป็นอย่างดีความสำเร็จทั้งปวงอันเกิดจากการวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอโน้มกราบกดเวทิตี แต่คุณบิดา มารดา อาจารย์ ผู้ที่ประสิทธิประสาทความรู้ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาที่ได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนทุกท่าน ทำยสุดขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนทำให้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ในที่สุด

พลตำรวจตรี

(ธนรัตน์ สอนกล้า)

นักศึกษามหาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญแผนภาพ	ช
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
ขอบเขตของการวิจัย	๗
วิธีดำเนินการวิจัย	๗
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
คำจำกัดความ	๘
<b>บทที่ ๒ ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>๑๐</b>
ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๑๐
ความหมายของแรงจูงใจ	๑๑
ความสำคัญของแรงจูงใจ	๑๒
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ	๑๓
ประเภทของแรงจูงใจ	๑๕
องค์ประกอบของแรงจูงใจ	๑๘
แรงจูงใจในการทำงาน	๒๑
ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน	๒๒
แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	๒๔
ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์	๒๕
ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์	๓๕
ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ต	๓๖

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์	๓๕
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	๔๐
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ	๔๕
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๔๗
สรุป	๔๘
<b>บทที่ ๓ การดำเนินงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด</b>	<b>๔๕</b>
การปฏิบัติงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด	๔๕
ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด	๔๕
ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒	๕๒
ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาของข้าราชการตำรวจ	
ในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒	๕๗
สรุป	๕๕
<b>บทที่ ๔ แนวทางสร้างกลยุทธ์การจูงใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน</b>	<b>๖๐</b>
ผลการสัมภาษณ์	๖๑
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๗๗
สรุป	๘๓
<b>บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	<b>๘๗</b>
สรุป	๘๗
ข้อเสนอแนะ	๕๐
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๕๓</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>๑๐๐</b>



## สารบัญแผนภาพ

หน้า

## แผนภาพที่

๑ - ๑	สถิติจำนวนคดียาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ปี พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๖๔	๕
๒ - ๑	วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ	๑๔
๒ - ๒	กระบวนการจูงใจ	๑๕
๓ - ๑	โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด	๕๑
๓ - ๒	โครงสร้างกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒	๕๗

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาด้านยาเสพติดเป็นปัญหาในระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบสุขของประชาชน ทั้งสถาบันครอบครัว ชุมชน และ สังคม รวมทั้งเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ประกอบกับการดำเนินการแก้ปัญหาของรัฐ ชาติความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับปัญหาเสพติด โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ ได้บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตาม หลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อ ให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ได้กำหนดเป้าหมายสำคัญ คือ ประเทศชาติ มั่นคง ประชาชนมีความสุข โดยบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยได้อย่างแท้จริง แก้ไขปัญหาเดิม และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานด้านความมั่นคง บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งใน และต่างประเทศ และพัฒนาปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการและขับเคลื่อนงานด้านความมั่นคง ของประเทศให้เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ในการจะขับเคลื่อนไป ได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดถือเป็นส่วนหนึ่ง ของการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง ซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง นั่นคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข (สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, ๒๕๖๔ : ๒) แม้ว่ารัฐบาลจะได้ตระหนักถึงปัญหา โดยได้มีการกำหนดเป็นนโยบายแห่งชาติ และได้แสวงหามาตรการต่าง ๆ มาเพื่อใช้ในการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ในทุกรูปแบบ แต่ก็ยังไม่สามารถขจัดยาเสพติดภายในประเทศให้หมดไป ได้ เนื่องจากยาเสพติดมีผลตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องค่อนข้างสูง สร้างแรงจูงใจ ให้มีผู้คนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับวงจรของขบวนการค้ายาเสพติด ที่ผ่านมาขบวนการค้ายาเสพติดมีการ พัฒนาวิธีการ รูปแบบการลักลอบค้ายาเสพติด ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก มีการนำเทคโนโลยี

ที่ทันสมัยมาใช้ในการกระทำผิดมากขึ้น มีผู้ร่วมขบวนการทั้งคนไทยและคนต่างชาติ โดยแบ่งหน้าที่กันทำเป็นขบวนการที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยงในหลายพื้นที่ ทั้งนี้ปัญหายาเสพติดได้ก่อให้เกิดความสูญเสียหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเด็กและเยาวชนที่จะเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต อีกทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดยังก่อให้เกิดการเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกียรติภูมิของประเทศในด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งผลกระทบต่อการท่องเที่ยว การค้า และการลงทุนของประเทศ ในห้วงที่ผ่านมาขบวนการค้ายาเสพติดรายสำคัญได้มีการลักลอบลำเลียงยาเสพติดนอกประเทศ ผ่านพื้นที่ตามแนวชายแดนของประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ เข้ามาแพร่กระจายในพื้นที่ตอนใน และบางส่วนผ่านไปประเทศที่สาม ซึ่งมีแนวโน้มของปริมาณยาเสพติดที่เพิ่มสูงขึ้น สังเกตได้จากราคา ยาเสพติดในท้องตลาดที่มีราคาที่ถูกลง (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, ออนไลน์, ๒๕๖๕) ก่อให้เกิดปัญหาและส่งผลกระทบต่อประเทศ อันเป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ขบวนการค้ายาเสพติด ยังมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เชื่อมต่อกันเป็นเครือข่ายระหว่างผู้ผลิต ผู้ค้าปลีก ผู้จำหน่าย มีลักษณะเป็นองค์กรอาชญากรรม และอาชญากรรมข้ามชาติ มีลักษณะการทำงานเป็นขั้นตอนกระบวนการ มีการมอบหมายหน้าที่อย่างชัดเจน ทั้งมีความเชื่อมโยงกับกลุ่มก่อการร้ายที่ใช้ยาเสพติดเป็นแหล่งเงินทุนปฏิบัติการ ส่วนสาเหตุจูงใจในการค้ายาเสพติดนั้น คือเรื่องของเงินตอบแทน หรือผลกำไร จึงพบว่ามีผู้กระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติดอยู่จำนวนมากและทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ปัญหายาเสพติดจึงยากที่จะถูกกำจัดให้หมดไปได้ นอกจากนี้ผู้บงการที่แท้จริงนั้นมักจะไม่ได้เปิดเผยตัว แต่จะเป็นนายทุนคอยควบคุมอยู่เบื้องหลัง ส่วนผู้ถูกจับก็จะเพียงรายย่อย หรือกลุ่มนักขนยาเสพติดรับจ้างเท่านั้น และเนื่องจากการผลิต การค้ายาเสพติดเป็นเรื่องของการแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินที่มหาศาล ผู้เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด จึงได้มีการพัฒนาวิธีการในการกระทำจนเกิดการรวมตัวกันขึ้นเป็นองค์กรอาชญากรรม ซึ่งมีการกระทำที่ซับซ้อนและปกปิด หากแก่การที่จะเข้าไปล่วงรู้ถึงความเป็นไปในองค์กรอาชญากรรม นอกจากนี้ อาชญากรรมยาเสพติดยังมีลักษณะเป็นพิเศษที่แตกต่างจากอาชญากรรมอื่น ๆ (กองบังคับการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด, ๒๕๖๒ : ๑๖) ดังนี้

ประการแรก อาชญากรรมยาเสพติดเป็นอาชญากรรมที่ให้ผลตอบแทนสูง มักเป็นมูลเหตุให้เกิดการตัดสินใจที่จะกระทำผิดได้ง่าย แลกกับเงินได้ที่มหาศาลกับการเสี่ยงภัย ก่อให้เกิดการกระทำผิดในลักษณะตัวตายตัวแทนขึ้นมา

ประการที่สอง อาชญากรรมยาเสพติดเป็นส่วนหนึ่งของอาชญากรรมข้ามชาติ ด้วยผู้กระทำผิดมักจะหาทางที่จะผันแปรทรัพย์สินของตนเองให้พ้นจากการถูกจับกุม เพราะผู้กระทำความผิดทราบว่าสถาบันการเงินเป็นแหล่งในการให้ข้อมูลกับหน่วยงานของรัฐ จึงมีการนำ

ทรัพย์ที่ได้มาจากการกระทำความผิดไปใช้โดยไม่ผ่านสถาบันทางการเงิน เช่น นำเงินที่ได้จากการค้า ยาเสพติดไปซื้ออสังหาริมทรัพย์ รถยนต์ หรือทองรูปพรรณ เป็นต้น

ประการที่สาม อาชญากรรมยาเสพติดเป็นอาชญากรรมที่มีบุคคลหลายคนเข้ามา เกี่ยวข้อง หรือเป็นขบวนการซึ่งบุคคลที่อยู่เบื้องหลังที่แท้จริงมักจะเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมาย ได้ยาก มีการตัดตอนกัน ผู้กระทำความผิดที่ถูกจับได้จะเป็นเพียงตัวเล็กตัวน้อยในขบวนการ

ประการที่สี่ อาชญากรรมยาเสพติดเป็นอาชญากรรมที่จำเป็นต้องใช้มาตรการพิเศษ ในการดำเนินการ เช่น การผลักภาระการพิสูจน์ให้แก่จำเลย มาตรการควบคุมการลำเลียงยาเสพติด มาตรการสมคบกันกระทำความผิด การล่อให้กระทำความผิด การต่อรองข้อมูลสำคัญในคดียาเสพติด (พรชัย เจริญวงศ์, ๒๕๖๑ : ๑) การดักฟังข้อมูลทางโทรคมนาคม การชะลอการฟ้อง การคุ้มครอง พยาน เป็นต้น

และประการสุดท้าย อาชญากรรมยาเสพติดยังมีลักษณะพิเศษที่สำคัญ คือ คดีอาญา ทั่วไปมักจะเป็นคดีอาญาต่อแผ่นดินที่มีผู้เสียหายเป็นเอกชน แต่สำหรับคดียาเสพติดเป็นคดีอาญา ต่อแผ่นดินที่รัฐเท่านั้นเป็นผู้เสียหาย (สถาพร ภักดีวงศ์, ๒๕๖๒ : ๕) ผู้เสพซึ่งเป็นเหยื่อของ ยาเสพติดและได้รับผลร้ายจากยาเสพติด โดยสภาพแล้วควรจะเป็นผู้เสียหาย แต่ก็กลายเป็นผู้กระทำความผิด ดังนั้น ผู้ผลิต จำหน่าย มีไว้ในความครอบครอง และผู้เสพ ซึ่งยาเสพติดให้โทษ จึงเป็นผู้กระทำความผิดทุกคน แม้กระทั่งเจ้าพนักงาน หากมียาเสพติดไว้ในความครอบครอง ก็จะมี ความผิด จึงจำเป็นต้องมีมาตรการทางกฎหมายคุ้มครองเจ้าพนักงาน เช่น การลำเลียงยาเสพติด ภายใต้อาการควบคุม เป็นต้น

ปัจจัยในการบริหาร (Factor of Management) ซึ่งประกอบด้วย คน (Men) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) และเครื่องมือ (Machine) นั้น คนหรือทรัพยากรมนุษย์นั้น นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เป็นผู้คิดดำเนินการทุกอย่างที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า เพราะเมื่อคนมีความสามารถแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างจะสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และรวดเร็ว การที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงาน จึงจะบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่บุคคลจะอุทิศตัวเพื่อหน่วยงานนั้น ต้องมีสิ่งที่มาจูงใจให้พวกเขา เหล่านั้นยอมปฏิบัติตามเป้าหมาย โน้มน้าวจิตใจให้เกิดพลังร่วมกันทำภารกิจ นั่นคือ ต้องสร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากรนั่นเอง

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้คือ จะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ

การที่บุคคลจะยินยอมทำงานที่ได้รับมอบหมาย ก็เนื่องจากการที่บุคคลนั้นมีความยินดีและพอใจในงาน ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ดีที่สุด ประหยัดที่สุด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรมากยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานมากขึ้นและตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีความวิริยะอุตสาหพยายาม ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ในทางตรงข้าม หากบุคคลไม่มีความพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ งานจะดำเนินไปไม่ราบรื่น ระดับการปฏิบัติงานลดต่ำลง ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานจะหมดไป การปฏิบัติหน้าที่จะเฉื่อยชาลงทุกที และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยลงในที่สุด แรงจูงใจในการทำงานที่สามารถสร้างความพอใจในงาน จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจปราบปรามยาเสพติด เพราะตำรวจปราบปรามยาเสพติดเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะทางแตกต่างจากอาชีพอื่น

กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ หรือ บก.ปส.๒ เป็นหน่วยงานเฉพาะทางมีการบริหารโดยจัดแบ่งส่วนราชการซึ่งปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั่วราชอาณาจักรตามที่ได้รับมอบหมาย
๒. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร
๓. สืบสวนสอบสวนคดีเกี่ยวกับการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

มีพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานครอบคลุมพื้นที่ของตำรวจภูธรภาค ๒ , ๓ และ ๔ ประกอบด้วย ๕ กองกำกับการ คือ

๑. ฝ่ายอำนวยการ
๒. กลุ่มงานสอบสวนและตรวจสอบทรัพย์สิน

๓. กองกำกับการ ๑ (รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค ๒)

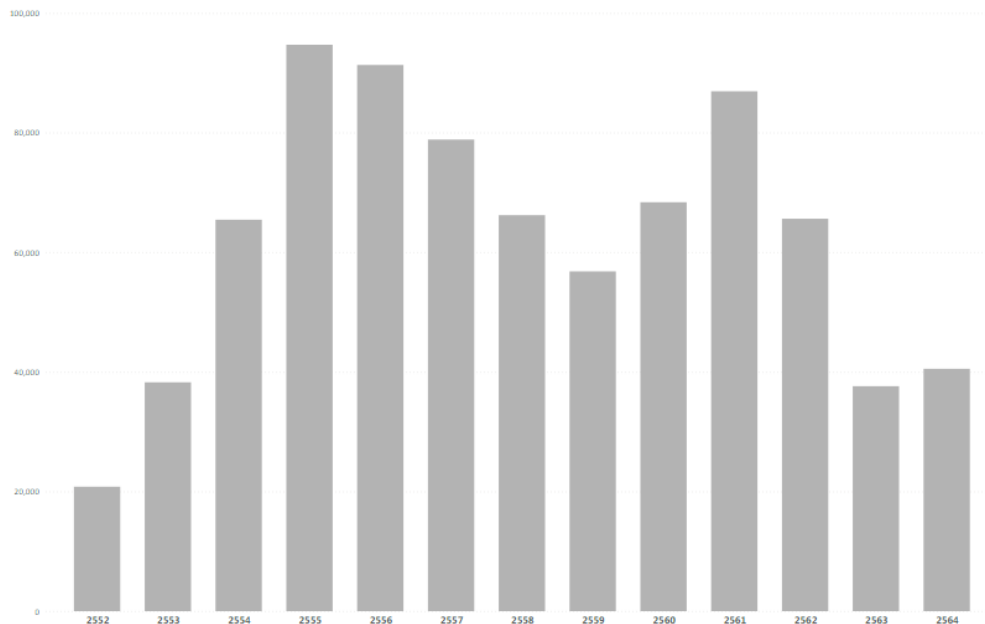
๔. กองกำกับการ ๒ (รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค ๓)

๕. กองกำกับการ ๓ (รับผิดชอบพื้นที่ตำรวจภูธรภาค ๔)

การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐบาลให้บรรลุเป้าหมายการป้องกันและปราบปรามที่ได้ผลนั้น จำเป็นที่ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในหน่วยในการทำงานร่วมกันป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งการจะทำเช่นนั้นได้ บุคลากรจำเป็นจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน

อย่างไรก็ดี แม้จะมีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดสิ้นไป แม้สถิติผลการจับกุมคดียาเสพติดของประเทศไทยในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๖๔ จะมีแนวโน้มที่ลดลง แต่ปริมาณยาเสพติดยังคงมีเพิ่มขึ้น (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, ออนไลน์ ๒๕๖๕)

แผนภาพที่ ๑-๑ สถิติจำนวนคดียาเสพติดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๖๔



ที่มา : กลุ่มคลังข้อมูลสถิติ กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ออนไลน์, ๒๕๖๕

จากสภาพปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แม้จะได้ทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ปริมาณยาเสพติดที่จับได้ ก็ไม่ได้ลดลงเลย ปัญหาเหล่านี้อาจจะเกิดจากบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ ฯ อันเป็นมูลเหตุจูงใจ จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ยังไม่ตอบสนองการทำงานตามนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเชื่อว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวขาดแรงจูงใจ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยผลการศึกษาที่ได้นี้จะมีความเหมาะสม ครอบคลุม ตรงประเด็น และเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรในการนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” โดยมุ่งศึกษาหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติดในสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เท่านั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาและวิจัยนั้น ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

### ๑. ข้อมูลด้านทฤษฎี

โดยอาศัยการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิจัย และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาการสร้างแรงจูงใจเพิ่มในการทำงาน โดยสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ

### ๒. ข้อมูลด้านปฐมภูมิ

โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ได้แก่

๒.๑ กลุ่มผู้ให้นโยบาย ซึ่งประกอบด้วย ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด และรองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม

๒.๒ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

๒.๒.๑ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓ คน

๒.๒.๒ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน จำนวน ๓ คน

๒.๒.๓ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓ คน



๒.๒.๔ ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจ  
ปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน จำนวน ๓ คน

๒.๓ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๘ คน

### ๓. การวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis)

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑ และ ๒ มาทำการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบตาม  
วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ  
ตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

๒. ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ  
สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

๓. ได้แนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการ  
ตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

### คำจำกัดความ

แรงจูงใจ	หมายถึง	สถานะทางจิตใจอย่างหนึ่ง ที่เป็นแรงกระตุ้น แรงขับ หรือสิ่งนำ การกระทำของบุคคลให้ไปในทิศทาง ที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย มีผลสำเร็จตามปรารถนา
แรงจูงใจในการทำงาน	หมายถึง	สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคคลหนึ่งๆ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมหรือมีการกระทำ โดยมีแรงรับและแรง ผลักดันให้เกิดความต้องการที่จะทำงานมากขึ้น สามารถทำงานได้เป็นเวลานาน มีความมุ่งมั่นและ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการ ทำงาน
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	หมายถึง	กระบวนการจัดกิจกรรมเพื่อเติมเต็มความต้องการ ความปรารถนา และกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีแรง ขับเคลื่อนในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และ มีความสุขในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

		ไว้ได้อย่างมีคุณภาพตลอดจนเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง
ความพอใจในงาน	หมายถึง	ความรู้สึกรักใคร่ หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง และความต้องการจากภายนอก
ตำรวจปราบปรามยาเสพติด	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒	หมายถึง	ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### ทฤษฎีและแนวคิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการปราบปรามยาเสพติด ๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการปราบปรามยาเสพติด ๒ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีของรัฐบาล ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนซึ่งกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๓) โดยได้มีการนำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

๑. ความหมายของแรงจูงใจ
๒. ความสำคัญของแรงจูงใจ
๓. กระบวนการเกิดแรงจูงใจ
๔. ประเภทของแรงจูงใจ
๕. องค์ประกอบของแรงจูงใจ
๖. แรงจูงใจในการทำงาน
๗. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
๘. แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
๙. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์
๑๐. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์
๑๑. ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮอส์เบอร์ก
๑๒. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์
๑๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ
๑๔. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

๑๕. กรอบแนวคิดของการวิจัย

๑๖. สรุป

## ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ (motive)” เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า “Movere” (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, ๒๕๖๖) ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักจูงนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)” แรงจูงใจ ถือเป็นสิ่งที่เป็นเหตุกระตุ้นให้เกิดการกระทำ สามารถเริ่มต้นได้จากทางกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายแรงจูงใจไปตามที่ปรารถนาด้วยเหตุผลต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

พวงเพชร วัชรอยู่ (๒๕๓๗) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองแก่บุคลกรตามความทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน ทำให้บุคลกรและหน่วยงานมีความพอใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชาญศิลป์ วาสนุญมา (๒๕๔๖ : ๒๖) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ธิดา สุขใจ (๒๕๔๘ : ๘) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็น สิ่งที่กระตุ้นหรือเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีมูลเหตุจูงใจอันสำคัญ คือ ความต้องการความพึงพอใจในการทำงาน

ศุภลักษณ์ ศรีสุวรรณ (๒๕๔๘ : ๑๔) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงผลักดันจากภายในและภายนอกที่ช่วยกระตุ้นทิศทางพฤติกรรมของบุคคลให้กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

ศิริพร จันทศรี (๒๕๕๐ : ๑๐) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือดึงดูดให้บุคคลมีพฤติกรรม เพื่อให้วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตนเองต้องการสำเร็จลุล่วง แรงจูงใจมีทั้งแรงจูงใจภายนอกและภายใน บุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำได้ต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขที่ได้ทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพอใจ โดยส่วนตัวแล้วไม่ได้คาดหวังอะไรเพิ่มเติม

สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (๒๕๕๐ : ๘๔) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การทำให้เกิดความพอใจ สิ่งใดก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ จะถือว่าเป็นสิ่งจูงใจ ซึ่งจะเป็เป้าหมายที่บุคคลพึงต้องการ เป้าหมายทางบวก เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน

การเลื่อนตำแหน่ง หรือเป้าหมายทางลบ เช่น การถูกลงโทษ การถูกค่า เป็นต้น เป้าหมายทางลบนี้ บุคคลจะพยายามหลีกเลี่ยงไม่กระทำใด ๆ ที่จะพาตนไปสู่เป้าหมายทางลบนี้

ชาญเดช วีรกุล (๒๕๕๒ : ๓) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าจากภายใน สิ่งจูงใจ หรือ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดความคิดเชื่อ และกระทำตามความคิดนั้น เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จลุล่วง ตามที่ตัวบุคคลตั้งไว้

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (๒๕๕๓ : ๑๗) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยมีกระบวนการ เกิดจากมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ เป้าหมาย และความหวังของชีวิต ก่อให้เกิดแรงขับ พาไปสู่ เป้าหมาย ดังนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อการกระตุ้นบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้ตนเอง ได้ในสิ่งที่ต้องการ

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (๒๕๕๗) แรงจูงใจหรือความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และการได้พบ เหตุการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการบุคคลนั้นได้ โดยความพอใจของบุคคลย่อมแตกต่างกัน สิ่งที่ไม่สมมูล จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกมา ส่งผลต่อการเลือกกระทำกิจกรรมให้เหมาะสม

จากการทบทวนความหมายของแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้บุคคลมีพลังในการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในรูปแบบ พฤติกรรม ตอบสนองจากสิ่งเร้า เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่งตาม ที่ตัวบุคคลหรือองค์การได้ตั้งไว้

## ความสำคัญของแรงจูงใจ

อรุณ รักรธรรม (๒๕๒๒) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม คนเรามีความสามารถในการกระทำและแสดงพฤติกรรมได้หลายอย่าง แต่ไม่แสดงออกมาในทุก ครั้ง สิ่งที่น่าเอาพฤติกรรมของบุคคลออกมาได้คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่น่าเอาพลังที่ซ่อน อยู่ในมนุษย์เพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายที่ตนต้องการ

ชัยนาถ นาคบุปผา (๒๕๒๕) ให้ความเห็นว่า เป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ต่าง ๆ ทำให้บุคคลมุ่งมั่นศึกษาเล่าเรียนและเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (๒๕๕๖) ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจเป็นแรงผลักดันและ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในรูปแบบที่จะทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

รัชดา คำรักษ์ (๒๕๖๔) ให้ความเห็นว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญ โดยตรงต่อตัวผู้ทำงาน และเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นอิทธิพลที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำ และเกิดศักยภาพที่จะทำงานให้เข้าไปในทิศทางที่จะบรรลุเป้าหมาย เพราะฉะนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จ

จากการทบทวนความสำคัญของแรงจูงใจ สรุปได้ว่า ถ้าหากเรามีแต่เป้าหมาย แต่ว่าเป้าหมายนั้นเรายังไม่มีแรงจูงใจมากพอที่จะทำ สิ่งนี้เองก็ไม่สามารถกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดัน ที่มากพอ ที่จะกระตุ้น และเป็นแรงผลักดันให้ไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่หากเราต้องการ ที่จะประสบความสำเร็จ หรือมีเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว แล้วอยากไปให้ถึง แรงจูงใจนี้จะเป็นพลัง หรือ เป็นแรงขับเคลื่อนที่จะทำให้เราแสดงออกในพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใด หรือหลายพฤติกรรม อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะทำให้เราไปถึงเป้าหมายได้ เพราะฉะนั้น หากเรามีเป้าหมายใดก็ตามที่คิด อยากที่จะทำมันให้ประสบผลสำเร็จ จงหาแรงจูงใจให้มากพอ ที่จะกระตุ้น และเป็นแรงผลักดัน ให้ไปให้ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

## กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (๒๕๓๗) กล่าวถึง กระบวนการเกิดแรงจูงใจ มีกระบวนการแบ่ง ออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นความต้องการ (Need Stage) คือ จุดเริ่มต้นของกระบวนการเกิดขึ้น เมื่อบุคคล เกิดความไม่สมดุลภายในตัวขึ้น ซึ่งการเสียสมดุลนี้อาจเกิดจากการขาดปัจจัยทางกายภาพ หรือ ทางจิตก็ได้ ปัจจัยทางกายภาพ ได้แก่ การขาดอาหาร การขาดน้ำ เป็นต้น ปัจจัยทางจิต ได้แก่ การขาดความรัก ความสนใจ การขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความต้องการขึ้น

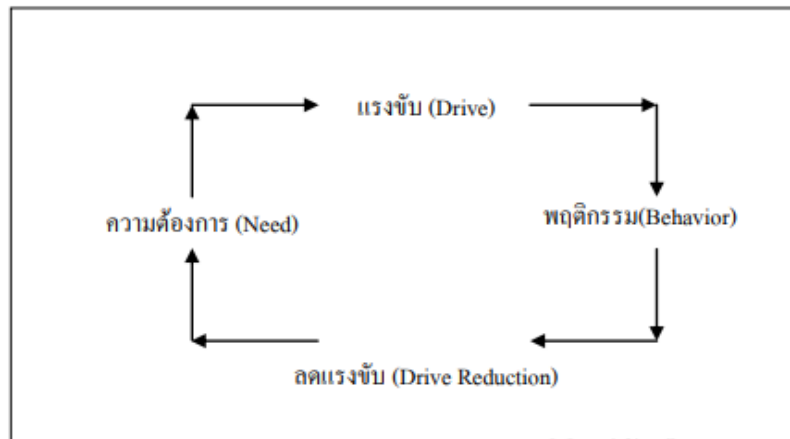
๒. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) เกิดขึ้นภายหลังขั้นความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุล ทำให้บุคคลจะนั่งอยู่เฉยๆ ไม่ได้ เกิดความเครียด รู้สึกไม่มีความสุข รู้สึกกระวนกระวายใจ จะคิดหา วิธีเพื่อให้ตนเองได้รับการตอบสนองเพื่อให้หายกระวนกระวาย เป็นผลให้เกิดแรงผลักดันเพื่อให้ได้ ในสิ่งที่ตนต้องการ

๓. ขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความเครียดหรือความรู้สึกกระวนกระวายขึ้น จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยขึ้นอยู่กับระดับของความกระวนกระวาย เพื่อลด ความเครียดหรือความกระวนกระวาย

๔. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** แรงขับจะลดลงเมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการแล้ว แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่สอดคล้องกันตลอด กล่าวคือ การลดแรงขับอาจไม่ได้ผลไปเสียทุกครั้ง เป็นต้นว่า สิ่ง ๆ หนึ่งอาจเคยตอบสนองความต้องการได้ในครั้งหนึ่ง แต่ครั้งต่อไปอาจทำให้ไม่พอใจก็ได้ หรือสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนหนึ่ง การตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจขึ้นอยู่กับการเรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองเช่นกัน ทำให้แต่ละคนมีการตอบสนองด้วยวิธีการที่ต่างกันอย่างออกไป

ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะมีวัฏจักรของการกระบวนการเกิดแรงจูงใจ ดังแผนภาพที่ ๒-๑

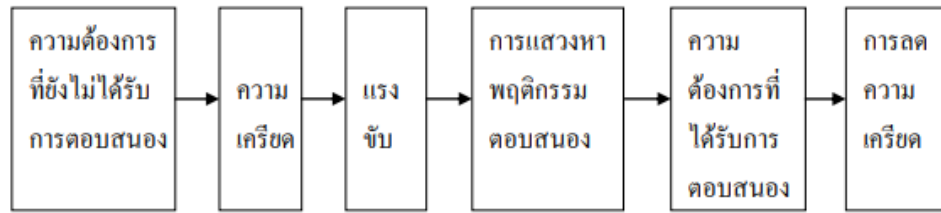
แผนภาพที่ ๒-๑ วัฏจักรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจ



ที่มา : Hodett, 1999 : 57

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (๒๕๔๕ : ๗๔) กล่าวถึง กระบวนการจูงใจ ว่ามีจุดเริ่มต้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจนทำให้เกิดความตึงเครียด แล้วจะเร้าให้เกิดแรงขับในตัวบุคคล แรงขับเหล่านี้จะแสวงหาพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ และหากความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้สามารถลดความเครียดให้น้อยลง ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒-๒

## แผนภาพที่ ๒-๒ กระบวนการจูงใจ



ที่มา : พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, ๒๕๔๕ : ๓๔

จุฬามาศ ศรีบำรุงเกียรติ (๒๕๕๕ : ๕) ได้เสนอกระบวนการจูงใจว่ามีองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

๑. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

๒. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ ๑ จะเกิดภาวะความตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

๓. สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีหลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องความจำเป็นพื้นฐานอย่างปัจจัย ๔ ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีกระบวนการเกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง เมื่อบุคคลเกิดภาวะขาดสมดุลทั้งทางร่างกายและทางด้านจิตใจ จะทำให้บุคคลเกิดแรงขับขึ้น ซึ่งแรงขับนี้จะเป็แรงผลักดันให้บุคคลแสวงหาพฤติกรรมตอบสนอง เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองมีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ ก็จะเกิดภาวะสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ

## ประเภทของแรงจูงใจ

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (๒๕๔๘ : ๑๔) ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ สามารถแบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑ แรงจูงใจทางกาย (Physiological motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกายถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น ร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือกระหายที่จะดื่มน้ำและแสวงหาน้ำดื่ม เป็นต้น ลักษณะของแรงจูงใจทางกาย มีดังนี้



๑.๑.๑ แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive supply motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอดชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหายและการพักผ่อน เป็นต้น

๑.๑.๒ แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or avoid motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่ปรารถนา เช่น ความเสียใจ ความผิดหวัง เป็นต้น

๑.๑.๓ แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species maintaining motive) เป็นแรงจูงใจธรรมชาติที่ส่งผลถึงการสืบพันธุ์ เพื่อสร้างผู้สืบทอดในสังคม

๑.๒ แรงจูงใจทางสังคม (Social motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้เกี่ยวกับสังคมและบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียง ความรัก ซึ่งแรงจูงใจทางสังคมแบ่งได้ ดังนี้

๑.๒.๑ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยันอดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

๑.๒.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูง มักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้ก็จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

๑.๒.๓ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็น การได้อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิงคดโกงหรือทำลายล้าง ถือเป็น การได้มาซึ่งอำนาจไม่เป็นธรรม

๒. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๒.๑ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำงานต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่นตั้งใจ เพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงานจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุขอุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้นหรือกระทำได้ยากมาก แต่มีความคงทนถาวร

๒.๒ แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการคาดหวังสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัลเกียรติยศ คำชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้น แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรมอย่างมีเป้าหมายและมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะและรางวัล การเสริมสร้างแรงจากการได้รับความพอใจ การลงโทษ เป็นต้น

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (๒๕๔๗ : ๑๔) แบ่งประเภทของแรงจูงใจ เป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) โดยมองว่า บุคคลทำงานแตกต่างกันเพราะแหล่งที่มาของแรงจูงใจ บางคนเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเอง โดยปราศจากปัจจัยภายนอก แต่บางคนเชื่อว่าบุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายใน สภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การสั่งการอย่างใกล้ชิด หรือรายได้

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (๒๕๓๐ : ๒๕๗) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา แรงจูงใจด้านนี้เกิดขึ้นเพื่อสนองตอบความปรารถนาของร่างกายตามธรรมชาติของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ และไม่เจ็บป่วย เป็นต้น โดยสามารถวัดปริมาณของความต้องการทางสรีระได้ด้วยสังเกตพฤติกรรมจากความต้องการของการเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การตอบโต้ต่อสิ่งที่มาขัดขวาง

๒. แรงจูงใจทางจิตวิทยา มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางสรีระวิทยา เพราะจำเป็นในการดำรงชีวิตน้อยกว่า แต่จะช่วยคนเราทางด้านจิตใจ ทำให้สุขภาพจิตดี องค์ประกอบของ แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ การต้องการความรัก ความเอาใจใส่จากผู้อื่น ความอยากรู้และการสนองตอบต่อสิ่งแวดล้อม

๓. แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือแรงจูงใจทางสังคม มีจุดเริ่มต้นจากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตกาลของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ตัวอย่างของแรงจูงใจทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา ได้แก่

๓.๑ จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้ดีและประสบความสำเร็จ

๓.๒ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affinitive motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ ความรักจากบุคคลอื่นและต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ

๓.๓ แรงใจต่อความนับถือตนเอง (Self esteem) เป็นแรงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคน โดยทั่ว ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งจะนำมาสู่ความรู้สึกนับถือตนเอง

จากการแบ่งประเภทของแรงใจ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การแบ่งแรงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ แรงใจภายนอกและแรงใจภายใน ซึ่งแรงใจภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลและงาน ส่วนแรงใจภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน รายได้ สวัสดิการ และนโยบายขององค์กร

## องค์ประกอบของแรงใจ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก (๒๕๔๖ : ๓๕) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบทำให้เกิดแรงใจสามารถแบ่งได้ ๒ ประการ คือ

๑. ธรรมชาติของบุคคล เพราะแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน (Individual Differences) มีความแตกต่างกันในสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ เช่น ศิวพรณ อารมณ์ นิสัย เป็นต้น แต่ธรรมชาติที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงใจ คือ

๑.๑ แรงขับ (Drive) ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เป็นความตึงเครียดทางร่างกาย ก่อให้เกิดกิจกรรมที่ลดความตึงเครียด เช่น การมีอารมณ์ทางเพศ ความหิว เป็นต้น แรงขับพวกนี้จะก่อพฤติกรรมให้แรงขับหายไป ซึ่งแรงขับเหล่านี้ มี ๒ ประเภทด้วยกัน ได้แก่

๑.๑.๑ แรงขับภายในร่างกาย (Primary Drive) หรือว่าแรงขับปฐมภูมิ เช่น แรงขับจากร่างกาย ถ้าเกิดแรงขับนี้ แปลว่าร่างกายขาดสมดุลจนเกิดความรู้สึกต่าง ๆ เช่น ง่วง หิว โกรธ เหนื่อย แรงใจประเภทนี้จะมีไม่เท่ากันในแต่ละคน

๑.๑.๒ แรงขับภายนอกในร่างกาย (Secondary Drive) หรือว่าแรงขับทุติยภูมิ เป็น แรงขับที่มาจากภายนอกในร่างกาย เช่น ความต้องการด้านสังคม ด้านอารมณ์ และสติปัญญา เช่น อยากเป็นนายกรัฐมนตรี อยากเป็นผู้พิพากษา อยากเป็นอธิบดี ความปรารถนาเหล่านี้ล้วนมาจากภายนอกทั้งสิ้น และความต้องการ และแรงกระตุ้นของแต่ละบุคคลมีมากน้อยต่างกันที่มากน้อยต่างกัน และมีได้ทั้งบวก และลบ

๑.๒ ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่มโนภาพไปในอนาคต เรียกว่า “Sentiment Concerning the Future” เมื่อเกิดความวิตกกังวลจะรู้สึกกลัว

๒. สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อม ถือเป็นองค์ประกอบที่ ๒ ของแรงใจ

เทพนม เมืองเนม และสวิง สุวรรณ (๒๕๔๐) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จูงใจให้เกิดการทำงานว่า นักวิจัย นักทฤษฎีทางการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนจูงใจให้คนอยากทำงาน ได้แก่

#### ๑. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ

มีคนจำนวนมากที่ถุกจูงใจในการปฏิบัติงานจากงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดการเก็บกดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานเต็มความสามารถของเขานั้น ผู้บริหารควรทำให้งานที่จะทำมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุด

#### ๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผน

โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง หากว่าพวกเขาถูกร้องขอให้ช่วยวางแผนงาน และกำหนดสถานะแวดล้อมในการทำงานของพวกเขาเอง

#### ๓. การให้การยกย่องและสถานภาพ

ความต้องการที่จะได้รับการชื่นชม และเปลี่ยนแปลงสถานภาพให้ดีขึ้น เสมือนว่าทุกคนมีความปรารถนาการยอมรับเหมือนกันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ซึ่งการชื่นชมต้องทำด้วยความจริงใจและมีหลักการ

#### ๔. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น

มีคนจำนวนมากที่ทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากมีความคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงาน

#### ๕. ความมั่นคงและความปลอดภัย

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในจิตใจของทุกคนระดับความต้องการของบุคคลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าสิ่งอื่นใด ความมั่นคงปลอดภัยเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง แต่การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยน้อยไปหรือมากเกินไป ก็สามารถจะเป็นอันตราย ไม่ก่อประโยชน์ได้

#### ๖. ความเป็นอิสระในการทำงาน

ทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเอง ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเองในการปฏิบัติงานในคนบางคนเป็นความปรารถนา

ที่รุนแรง โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลงและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้

#### ๗. โอกาสด้านความเจริญเติบโตส่วนบุคคล (Opportunity for personal growth)

คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพและประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและคำนิยามตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมีการเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตนั้น จะผูกแน่นกับความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย องค์กรต่างๆ ที่มีการให้การฝึกอบรม มีโครงการการศึกษาการเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ และการสร้างประสบการณ์จากการทำงาน ล้วนแต่ใช้วิธีการให้โอกาสในด้านความเจริญส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

#### ๘. โอกาสในการก้าวหน้า (Opportunity for advancement)

สิ่งนี้คล้ายคลึงกันกับการใช้วิธีการให้โอกาสมีการเจริญเติบโตเป็นการจูงใจ มีคนส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้า โดยความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้านั้นแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

#### ๙. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน

การวิจัยของ Herzberg ได้แนะว่า เงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจมากกว่าที่จะเป็นแรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังได้ให้คุณค่าของเงินไว้สูงทีเดียว สำหรับบางคนเงินเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูง เช่น คนขาดเงินย่อมต้องการเงิน แต่ในบางสถานการณ์เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินก็ไม่ใช่สิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้

#### ๑๐. สภาพของการทำงานที่ดี (Good Working Condition)

สภาพของการทำงานซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงาน จะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านการเป็นแรงจูงใจ

#### ๑๑. การแข่งขัน (Competition)

การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่จะมีลักษณะที่เหมือนกันคือ ต้องการความเป็นเลิศ มีหลายบริษัทได้จัดงานเลี้ยงเพื่อยกย่องชมเชย เป็นรางวัลให้แก่ผู้บริหารที่ทำงานได้ดีเด่นกว่าคนอื่น ๆ แนวความคิดนี้ก็เพื่อที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ไม่ได้รับเลือก ให้เกิดความมานะพยายามเพิ่มมากขึ้น และให้ผู้ที่ได้รับเลือกอยู่ในแนวหน้าต่อไป

โดยองค์ประกอบพื้นฐานต่างๆ ที่สามารถจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ตามความเห็นของนักวิจัย นักทฤษฎีทางการบริหาร และนักพฤติกรรมศาสตร์ ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมถึงความสำเร็จของตนเอง (อารี พันธุ์ณี และสุพิร์ ลี้มไทย, ๒๕๕๑) จึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สามารถจะจูงใจให้บุคลากรอยากคงอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปได้

## แรงจูงใจในการทำงาน

ลักษณะ สูดดี (๒๕๕๐) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้น จากสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง โดยตอบสนองความต้องการตนเองและสัมพันธ์กับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

อาภาพร บุญจันทร์ (๒๕๕๒) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้การดำเนินงานใดๆ สำเร็จได้ตามเป้าหมาย

บาเรลสัน และ สเตนเนอร์ (Berelson & Steiner, 1964 : 34) การจูงใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะภายใต้จิตใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๕๓) แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจทั้งสองอย่างแตกต่างกันตรงที่ว่า แรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุสิ่งของ

ปาริชาติ ผิวผ่อง (๒๕๖๒) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สภาวะกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

## ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Gilmer (1967, pp. 380-384) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงาน คือ

๑. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้ น้อย หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่า ความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
๒. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่อง สรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้น ความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง
๓. การจัดการ และเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนมียุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย
๔. ค่าจ้าง มีความสำคัญ คือ องค์กรประกอบทั้งหมดของคนงานชาย จะเห็นว่า ค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐ
๕. ลักษณะของงานที่กระทำ เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขาค้นคว้าก็จะเกิดความพอใจ
๖. ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น
๗. การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจ ต่องานได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน ออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบที่ว่ามีมากกว่าผู้ชาย
๘. การติดต่อสื่อสาร ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน การติดต่อมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษา
๙. สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา เป็นต้น

๑๐. ชั่วโมงในการทำงานมีงานวิจัยหลายอย่างแสดงว่า สภาพการทำงาน มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่น ๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิง โดยเฉพาะผู้หญิงที่แต่งงานแล้ว จึงเห็นได้ว่า ชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

๑๑. สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการต่าง ๆ สิทธิการลาหยุด ลาพักผ่อน อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

พวงเพชร วัชรอยู่ (๒๕๑๗) กล่าวว่า แรงจูงใจที่ก่อให้เกิดการกระทำ ส่วนมากประกอบด้วยอารมณ์ ซึ่งสามารถที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อการทำงานได้ทั้งนั้น การสร้างอารมณ์หรือความต้องการในการทำงาน หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่จะทำงานขึ้นอยู่กับหลายอย่าง ได้แก่

๑. หัวหน้า หรือเจ้านาย เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกดีในการทำงาน ขวัญกำลังใจ หรือแรงกระตุ้นของผู้ปฏิบัติงานจะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการควบคุมดูแลรวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญที่จะผลักดันผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานและทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้เป็นอย่างดี

๒. การรับรู้ต่อตนเอง คือ วิธีหนึ่งที่จะสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ การทำให้เขาได้รู้ว่ามีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติอยู่ การทำให้บุคคลรับรู้ของตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน อาจทำได้โดยการเปิดโอกาสให้เขาได้มีอิสระในการคิดริเริ่มปรับปรุงสภาพการทำงานให้สอดคล้องและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ เพื่อทุ่มเททำงานให้องค์กรได้เต็มศักยภาพ

๓. การรับรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ การปรับปรุงโครงสร้างทางสังคมที่ทำงานให้มีการติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่มีความขัดแย้งและไม่กระจัดกระจาย เพราะผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้ขอบเขตหน้าที่การทำงานของตนเอง เช่น รู้ว่าควรต้องทำงานขึ้นตรงหรือรายงานต่อใครที่เกี่ยวกับตนหรืองานของตน เป็นต้น

๔. การรับรู้ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ หมายถึง งานที่จะทำให้เกิดความพอใจและมีความกระตือรือร้น ต้องเป็นงานที่พอเหมาะและเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล เช่น งานฝีมือ งานที่ต้องใช้ความละเอียด ความชำนาญทางภาษา การประสานงาน เป็นต้น ความสามารถที่มีอยู่ อาจได้มาจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยเฉพาะบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหลายด้าน จะต้องการความท้าทายมากขึ้น คือ ต้องเป็นงานที่มีความยาก ใช้ความ



รอบคอบและความอดทน เป็นงานที่รวบรวมเอาความสามารถหลาย ๆ อย่าง มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกาย ความคิด สติปัญญา รวมทั้งทักษะและความชำนาญอื่น ๆ

## แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อผู้บริหารจะต้องดูแลทรัพยากรบุคคลขององค์กร การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง และเต็มความสามารถ สามารถดึงความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรออกมาได้ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และการพัฒนาขององค์กรนั้น

อรุณ รักรธรรม (๒๕๑๗) ได้กล่าวไว้ว่า แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอาจทำได้หลายวิธี

๑. สร้างแรงจูงใจตลอดจนปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน

๒. ผู้บริหารควรที่จะยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดี ผลงานเด่น แต่ควรชมเชยให้ถูกกาลเทศะ ถูกช่วงจังหวะเวลาและจริงใจ

๓. ควรให้โอกาสบุคลากรในการก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงของชีวิตการทำงาน

๔. ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ และให้ความสนิทนสมแก่บุคลากร เพื่อความคุ้นเคย และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

๕. สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๖. ให้โอกาสบุคลากร ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน และมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์เป็นตัวอย่างและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรคนอื่นได้บ้าง

ซึ่งในเรื่องของการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน Chruden (1968) มีความเห็นว่าการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยการส่งเสริมทางบวกนั้น ควรกระทำดังต่อไปนี้

๑. เงิน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ ที่คิดเป็นตัวเงินได้

๒. ความมั่นคง หมายถึง การคุ้มครองที่จะไม่ต้องออกจากงาน มีรายได้เพียงพอเวลาประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยก็ได้รับค่าจ้างตอบแทนโดยสมควร

๓. การชมเชย และการยอมรับนับถือ ซึ่งการปฏิบัติงานได้ดี ก็ควรได้รับการยกย่องชมเชย

๔. ให้โอกาสบุคลากรได้แข่งขันแสดงความสามารถอย่างเต็มที่

๕. ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ผลงานที่ตนทำผิดพลาดเพื่อที่จะหาทางแก้ไข

๖. ควรให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๗. การให้บุคลากรได้เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน ตลอดจนได้แสดงความคิดเห็น มีการพบปะหารือร่วมตัดสินใจและขณะเดียวกันก็พยายามลดการลงโทษต่างๆ เช่น การปรับ การลดขั้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก เป็นต้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ Myers (1970) ซึ่งได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้

๑. งานที่ปฏิบัติควรมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ งานนั้นจะมีความหมายของผู้ทำ

๒. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

๓.๑ คนทำงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

๓.๒ ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจของผู้ปฏิบัติ

๓.๔ งานที่สมควรมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ

๓.๕ งานนั้นจะต้องทำให้สำเร็จให้ได้

โดยเป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

Herzburg (1959) ได้กล่าวว่า องค์กรประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีแรงจูงใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยจูงใจและปัจจัยกระตุ้น โดยผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีแนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน

๑. ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

๒. ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ

๓. การจัดระบบให้ความช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๔. ผู้บริหารควรมีการนิเทศ ติดตามเพื่อช่วยเหลืองาน
๕. ผู้บริหารควรให้อิสระในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน  
ด้านลักษณะของงาน
๑. มีการมอบหมายงานที่มีความชัดเจนในด้าน โครงสร้างของงาน
๒. มีการมอบหมายงานที่มีกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นระบบ มีรูปแบบมาตรฐาน

ที่ชัดเจน

๓. ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
๔. ผู้บริหารมอบหมายงานที่น่าสนใจ ทำทนายความสามารถในการปฏิบัติงานและริเริ่ม

งานใหม่ๆ อยู่เสมอ

๕. ผู้บริหารให้อิสระในการทำงาน  
ด้านการยอมรับนับถือ
๑. การได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ
๒. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงาน
๓. ผู้บริหารควรยกย่องความดีความชอบให้เห็นเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นในองค์กร
๔. การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายขององค์กร
๕. การให้ผู้บริหารให้กำลังใจและแสดงความยินดีเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ด้านความรับผิดชอบ

๑. ผู้บริหารมอบหมายงานและมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
๒. ผู้บริหารได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน
๓. ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน
๔. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถ
๕. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบภายในระยะเวลาที่กำหนด

ด้านความก้าวหน้า

๑. องค์กรได้ให้โอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
๒. การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้และพัฒนาตนเอง

๓. การได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่อันเกิดจากผลการปฏิบัติงาน
๔. การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อ
๕. การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารมอบหมายงานที่เป็นประโยชน์ ทำให้มี

ประสบการณ์ และความชำนาญเพิ่มขึ้น

การจูงใจบุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานนั้น เป็นเทคนิคทางด้านการบริหารงานบุคคล ที่จะดึงศักยภาพด้านการปฏิบัติงานในตัวบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ได้ผลของการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ เพราะการจูงใจเป็นการชักนำหรือการระดมพลังใจคนให้มุ่งมั่นต่องาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

พรนพ พุกกะพันธ์ (๒๕๔๔) ได้กล่าวถึงได้กล่าวถึง แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจ ว่า แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มองเห็นง่าย พร้อมทั้ง มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้จำแนกได้เป็น ๒ ชนิด

๑.๑ สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่สร้างแรงจูงใจโดยตรงต่อ ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้างที่สูงขึ้น กรณีที่ผลการทำงาน ได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๒ สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรปฏิบัติงานดีขึ้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั่นเอง

๒. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Nonfinancial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่ มักเป็น เรื่องที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ ความรู้สึก เช่น การยอมรับ การยกย่อง ชมเชย โอกาสในความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

เทพพนม เมืองแมน (๒๕๔๐) กล่าวว่าแนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจให้ คนทำงานให้กับองค์กร ดังนี้

๑. งานที่มีลักษณะท้าทาย ลักษณะงานที่ท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นที่ ท้าทายต่ออีกบุคคลหนึ่ง เนื่องจากว่าบุคคลมีความสามารถแตกต่างกันในการสร้างเสริมแรงจูงใจนั้น ผู้บริหารควรมอบงานที่มีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะได้ โดยพิจารณา ถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะและการศึกษาตลอดจนความเชี่ยวชาญในงานที่จะปฏิบัติ

๒. การมีส่วนร่วมในการวางแผน บุคลากรเมื่ออยู่ในองค์กรจะมีความรักและผูกพัน หากเขามีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง จะทำให้ เขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ยิ่งผู้ที่มีตำแหน่งในระดับสูงเท่าใดในองค์กรหากมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงานมากขึ้น ก็จะยิ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน

๓. การชื่นชมได้รับการยกย่องและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน ที่ต้องการจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๔. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ผู้บริหารควรใช้การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมหรือการให้มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เสมือนหนึ่งบุคลากรผู้นั้นมีบารมีมากขึ้น เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๕. ความมั่นคงและปลอดภัย ในองค์กรบางองค์กรในต่างประเทศที่จัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ โดยให้การประกันว่าจะมีการจ้างงานอย่างต่อเนื่องตลอดไป ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการผลิตมาก เช่น ประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เพราะความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำให้กับสถานประกอบการ หน่วยงาน หรือองค์กรใด ๆ คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความวิตกกังวล ความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีและแฝงอยู่ในจิตใจทุกคน อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

๖. ความเป็นอิสระในการทำงาน เราทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำสิ่งใด ๆ มีความต้องการที่จะมีเสรี อิสระ คล่องตัวในทางความคิด ตลอดจนการปฏิบัติตนในการทำงาน ซึ่งแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับคนกลุ่มนี้ คือ การวาง Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

๗. โอกาสในการเจริญก้าวหน้า การสร้างแรงจูงใจโดยวิธีนี้โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในองค์กร

๘. สภาพของการทำงานที่ดี ซึ่งรวมทั้งองค์ประกอบทางด้านกายภาพ และด้านจิตใจ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ผู้ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีสุขภาพกายและใจดี ย่อมมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

ธนพรธ อนุเวช (๒๕๖๔) ได้กล่าวสรุปถึง แนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่า แนวทางในการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นมีมากมายหลายแนวทางที่สามารถดำเนินการเพื่อจูงใจบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการจำเป็น บริบทในพื้นที่ และความเหมาะสมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้บริหารที่จะเติมเต็มความต้องการ ความปรารถนาและกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

## ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อได้รับการสนองตอบความต้องการในเบื้องต้นแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอย่างอื่นในระดับที่สูงขึ้น

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด

๒. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการเพิ่มขึ้น เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิต ความต้องการทรัพย์สิน

๓. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการทางสังคมธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ต้องการความรัก เป็นต้น

๔. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการได้รับการยอมรับ และการมีสถานะทางสังคม เช่น ต้องการมีความรู้ และได้รับความเคารพนับถือ

๕. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความปรารถนาสูงสุดของบุคคล เช่น ต้องการทำทุกอย่างเพื่อสนองตอบความต้องการของตน ต้องการความสำเร็จ เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการได้เป็น ๒ ระดับ คือ

๑. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วยความต้องการความสำเร็จในชีวิต และการได้รับการยกย่องชมเชย

๒. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) ประกอบด้วย การต้องการความมั่นคงปลอดภัย การยอมรับหรือความผูกพัน และความต้องการทางร่างกาย

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The need-hierarchy Conception of Human motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับ ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs)
๕. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs)

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับ ดังจะอธิบายโดยละเอียด ดังนี้

๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระงับอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ

ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีก ชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่นๆนอกจากนี้จะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่างการขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม

ได้มีศึกษาทดลองเพื่อทำให้เห็นว่า ความต้องการด้านร่างกายนั้นมีความสำคัญทำให้เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และปรากฏผลว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรม โดยมิสาเหตุจากการขาดน้ำหรืออาหารอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน เช่น สมัยสงครามโลก เขตภัยที่โดนกักขังจะทั้งค่านิยมและมาตรฐานทางศีลธรรมที่ยึดถือในสภาพการณ์ปกติ เช่น ใช้วิธีการต่างๆ แย่งอาหารของคนอื่นมา ทำให้เห็นว่า ทราบใดที่มนุษย์เกิดความหิวขึ้น ความหิวนั้นจะมีอิทธิพลเหนือค่านิยมและศีลธรรม แรงผลักดันของความต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

## ๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการสนองตอบจนพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัย สามารถสังเกตได้ที่ทารกหรือเด็กเล็ก เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัย ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้ จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหัก ก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดง ออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดกันและตามใจมากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้อนอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กได้รู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคล แม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือ ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับ การเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ แผ่นดินไหว อุทกภัย วาตภัย ภูเขาถล่ม สงคราม ความวุ่นวายไม่เป็นระเบียบของสังคม และสภาพเหตุการณ์อื่นที่คล้ายกัน

Maslow กล่าวอีกว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-compulsive Neurotic) จะมีลักษณะเด่นชัดของการต้องการความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจ กำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้



๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ ๓ ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow ถัดจากกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการเทิดทูนสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่าความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคนสองคน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่น และรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักจะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่า มีความรู้สึกอ้างว้างและเกลียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเอง เมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องจากประสบการณ์ในวัยเด็ก ความรักความอบอุ่นในวัยเด็ก ย่อมส่งผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่จะมีทัศนคติและวุฒิภาวะในเรื่องความรัก (Maslow, 1970 : 170)

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-esteem Needs) เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นสมเหตุสมผลและทำให้บุคคล รู้สึกพอใจแล้วพลังผลักดันในขั้นที่ ๓ ก็จะลดลงและเกิดความต้องการในขั้นต่อไป คือ มนุษย์ต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ซึ่งมี ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะแรก เป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่สอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others)

๔.๑ ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

๔.๒ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับการความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยกย่องชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจนั้นคือ บุคคลจะเสาะหาความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง เมื่อความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการสนองตอบแล้ว และ Maslow กล่าวว่า มันเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ ๔ กลับไปสู่ระดับขั้นที่ ๑ อีก ถ้าความต้องการระดับขั้นที่ ๓ ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้ว สูญสลายหรือถูกกระทบกระเทือนในทันที ซึ่ง Maslow ได้ยกตัวอย่างหญิงสาวคนหนึ่ง ซึ่งคิดว่าการสนองตอบ ความต้องการความรักของตน เป็นไปได้ด้วยดีแล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝัน สามีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่าง ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรัก ซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามี หวนกับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไปเป็นทัศนคติและความรู้สึกถึงความเชื่อมั่นของตัวเอง ว่ามีความสามารถและทรงคุณค่าเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสังคม ถ้าขาดความรู้สึกต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ จะทำให้มีความรู้สึกและทัศนคติของการด้อยค่าตนเอง เกิดความรู้สึกอ่อนแอ และช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นารับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) โดยอาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกกลัวและคิดว่าตนเองไร้ประโยชน์ รู้สึกสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินด้อยค่าชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองกับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจังมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่น

มากกว่าการยอมรับความจริงและการได้รับความนับถือยกย่อง เป็นที่เข้าใจกันว่ามีพื้นฐานมาจากการควบคุมจากภายนอกน้อยกว่าการกระทำของบุคคล

๕. ความต้องการจะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs) ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้นสุดท้ายก็ต่อเมื่อลำดับขั้นก่อนๆ ได้เกิดขึ้นเป็นที่พอใจแล้ว Maslow กล่าวว่าความต้องการ เข้าใจตนเองอย่างแท้จริง เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งเมื่อบุคคลสามารถประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน ดังนั้น การเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง จึงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียน โคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็น่าเชื่อว่าบุคคลเหล่านั้นรู้จักตนเองอย่างแท้จริง” (Maslow, 1970 : 46) Maslow เชื่อว่ามนุษย์มักจะกลัวตนเองในสิ่งที่ดีงามในด้านที่ดีที่สุดของเรา ประกอบกับความสามารถพิเศษ ความคิดสร้างสรรค์ (Maslow, 1962 : 58)

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงไม่ได้มีแต่ศิลปิน แต่คนทั่วไป ก็มีความสามารถที่จะเข้าใจตนเองได้อย่างแท้จริง เมื่อทุกคนทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะแตกต่างจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง เป็นที่สุดของระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคล

Maslow มีความคิดที่ไม่ใช่มนุษย์ทั้งหมดที่ต้องการเสาะหาให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน และผลการวิจัยของ Maslow สรุปว่าประชากรส่วนใหญ่รู้ถึงศักยภาพของตนว่ามาจากความจำเป็นบังคับและจากพลังตามธรรมชาติ และมีความคิดเห็นว่าการนำศักยภาพของตนมาใช้เป็นสิ่งที่ยากมาก มนุษย์มักไม่ค่อยรู้ว่า ตนเองมีศักยภาพอย่างไร ยังมีความไม่ค่อยมั่นใจในความสามารถของตนเอง ซึ่งทำให้เสียโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และมีสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มาลดพัฒนาการทางด้านความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ อิทธิพลของวัฒนธรรม ซึ่งสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมมีผลต่อการเข้าใจตนเอง คือ แบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural Stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะอย่างไร เป็นหญิงหรือชาย เช่น ความสุภาพความอ่อนโยน การแสดงความเห็นใจผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นวัฒนธรรมที่จะนำมาใช้บ่งบอกว่าเป็นหญิงหรือชาย การพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้เป็นเพียงการเข้าใจสภาพการณ์ที่ดีมากกว่าการกระทำให้เข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดข้อผิดพลาดต่างๆของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (The Wisdom Academy, online, 2023)

## ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์

ทฤษฎี ERG ย่อมาจาก Existence – Relatedness- Growth theory หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าอะไรจะเกิดขึ้นก่อนและหลัง บางครั้งอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยอัลเดอร์เฟอร์ซึ่งเป็นเจ้าของทฤษฎี ได้แบ่งความต้องการออกเป็น ๓ กลุ่ม (อารี พันธมณี และสุพิร์ ถิมไทย, ๒๕๔๑) ดังนี้

๑. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสนองตอบเพื่อให้ชีวิตได้รับการสนองตอบทางกาย คือ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ยารักษาโรค จึงควรสนองตอบความต้องการด้วยการมอบสิ่งตอบแทนเป็นเงิน ค่าทำงาน เงินเพิ่มพิเศษ ความยุติธรรม ความรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงจากการทำงาน เป็นต้น

๒. ความต้องการมีสัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์มิตรไมตรีกับบุคคลแวดล้อม ในการทำงานควรสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก

๓. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความสำเร็จในชีวิต และการได้รับการนับถือ โดยควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า โดยพิจารณา หรือมอบหมายการรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นการเปิดโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (๒๕๔๐) กล่าวว่า ความต้องการทั้ง ๓ ประการนี้อธิบายได้ในรูปของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปของกระบวนการ จากกระบวนการนี้จึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป้าหมาย คือ สิ่งของที่เป็นวัตถุ และกระบวนการก็เป็นการให้ได้วัตถุนั้นมาให้พอเพียงแก่ความต้องการ ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ เป้าหมาย คือ การมีสัมพันธภาพกับบุคคลหรือกลุ่มอื่น และกระบวนการ คือ การแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึกร่วมกัน

ส่วนความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมาย คือ สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ และจะมีกระบวนการร่วมแบบต่างๆ ของบุคคลหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่างและการผสมผสานตัวเองได้ในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

## ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอส์เบิร์ก

Frederick Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจากวิศวกรและนักบัญชี จำนวน ๒๐๐ คน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกๆ คน ก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสอบถามตอบมา ปรากฏว่าปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีเกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factor) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยพบว่าจากการสอบถาม สิ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างพอใจและไม่พอใจในการทำงาน มีอยู่ ๒ ปัจจัย เป็นองค์ประกอบที่เกิดจากลักษณะภายในและภายนอกของตัวงาน เป็นจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลากร ซึ่งสามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้เป็น ๒ ประการ (เนตรชนก งามเสนาะ, ๒๕๔๕) ดังนี้

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากลักษณะของงาน (Job Content) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ หรือเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ดังนี้

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน คือ การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจะมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในตนเอง รวมไปถึงการแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ลุล่วง

๑.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลทั่วไปที่มาขอความช่วยเหลือและขอคำปรึกษา

๑.๓ ลักษณะของงาน คือ งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ท้าทาย ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้คนเดียว

๑.๔ ความรับผิดชอบ คือ ความพอใจในการได้รับอำนาจและมอบหมายในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๑.๕ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ ได้เลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นให้สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งในองค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม แต่ในกรณีที่เป็นการย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปอีกแผนกหนึ่งในองค์กรโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะนั้นไม่เรียกว่าได้รับความก้าวหน้า แต่เป็นเพียงการได้รับโอกาสให้มีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job Content) ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พึงพอใจในงานลง ปัจจัยนี้ไม่ถือว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลอยากทำงานมากขึ้น แต่ช่วยเพิ่มความสะดักสบายในการทำงาน ป้องกันไม่ให้คนรู้สึกอยากออกจากงาน ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้คนทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ได้แก่

๒.๑ เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือน หากมีการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี

๒.๒ โอกาสได้รับความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่ได้จะเลื่อนสถานะเลื่อนตำแหน่ง มีความก้าวหน้าและได้รับการฝึกฝนความสามารถที่จำเป็นในหน้าที่การงาน

๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ การติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคคลที่แสดงถึงสายสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถที่จะทำงานด้วยกันอย่างเข้าใจ ลูกน้องได้เรียนรู้งานและได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชารับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้องด้วยความเต็มใจ

๒.๔ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แสดงถึงมิตรภาพ สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทำงาน มีความเข้าอกเข้าใจกัน

๒.๕ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ ผู้บังคับบัญชามีมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและมีความราบรื่น

๒.๖ ฐานะของอาชีพ คือ เป็นอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป สถานะและองค์ประกอบต่าง ๆ ได้รับการยอมรับจากสังคมในเชิงบวก

๒.๗ การปกครองบังคับบัญชา คือ ศักยภาพของผู้บังคับบัญชาต่อการบริหารงาน ความเป็นธรรมและศีลธรรม รวมไปถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ผู้บังคับบัญชา

๒.๘ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการบริหารงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

๒.๙ สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์และเครื่องหมายเครื่องมือในการทำงาน เป็นต้น

๒.๑๐ ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางอย่างของงานที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกในการทำงาน

๒.๑๑ ความมั่นคงในงาน หมายถึง องค์ประกอบของงานที่ส่งผลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หน่วยงานที่น่าเชื่อถือ

กล่าวโดยสรุปทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg) แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน มิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร โดยตรง มีจุดร่วมของแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสามารถแยกปัจจัยได้ ๒ ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อที่จะได้รับความสำเร็จและความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งตรงกับแนวคิดของทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ ๔ และขั้นที่ ๕ ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงานมากขึ้น และให้ทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น

ในทางกลับกัน ถ้าหากว่าในการทำงานขาดปัจจัยเหล่านี้ไป อาจทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ ปัจจัยสำคัญจึงเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรไม่พอใจกับงานที่ทำได้

## ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น ๒ ทฤษฎี ดังนี้

๑. ทฤษฎี X แนวคิดของทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี โดยสรุปสาระสำคัญของแนวคิดของทฤษฎีนี้ได้เป็น ๓ ประการ คือ

๑.๑ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง

๑.๒ เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ ตั้งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

๑.๓ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่นคือ ความมั่นคงปลอดภัย

๒. ทฤษฎี Y แนวคิดของทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้ ๖ ประการ ดังนี้

๒.๑ โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน แต่เห็นว่าการช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าเป็นบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก

๒.๒ การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

๒.๓ มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมเป็นคณะทำงาน



๒.๔ มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงานเมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒.๕ ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว น่าจะไม่ใช้ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้น ๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

๒.๖ บุคคลในองค์กรแต่ละคน มักมีคุณสมบัติในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์

จากแนวความคิดทฤษฎี X มองว่าโดยเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ จึงเห็นได้ว่า หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา ในการบริหารควรใช้ มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก เพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาสั่งการ ผลของงานก็จะไม่มีความคืบหน้า ส่วนทฤษฎี Y มีแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดี เน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตัวเองดี และรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่องานขององค์กร ทั้งในแง่ของผลงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

วุฒิชัย เต็งพงศธร และ กรกช วนกรกุล (๒๕๕๘) ได้ดำเนินการวิจัยสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับมากในด้านความมั่นคง ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายได้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นแรงจูงใจที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

สมภพ พันธุ์แก้ว (๒๕๖๔) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรระยอง จังหวัดปัตตานี พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคง มีความพึงพอใจในระดับมาก และพบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรได้รับการดูแล เนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ดังนี้

๑. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรเปิดโอกาส ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

๒. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรจัดจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน เพื่อจะได้ลดความเครียดกับการทำงานไม่เสร็จ และตำแหน่งหนึ่งไม่ควรให้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ เพราะจะทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนรู้สึกท้อแท้ ควรให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จะเห็นได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓. ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติให้ข้าราชการตำรวจเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติอย่างชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดีตามกำหนดเวลา

๔. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การประเมินผลงาน พิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชาควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ควรพิจารณาให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากผลการศึกษาระเบียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ ในสถานีตำรวจภูธรระยอง จังหวัดปัตตานี ในด้านนี้ผลที่ได้คือ ตำรวจชั้นประทวนรู้สึกว่าการก้าวหน้าในตำแหน่งยังยึดติดตามระบบมิได้พิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

๕. ด้านสภาพการทำงาน ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการใช้งาน เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย พร้อมทั้งจะใช้งาน และเพียงพอกับจำนวนข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ให้มีแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

๖. ด้านความมั่นคงในงาน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ไม่ให้มีระบบการเมือง คือ ระบบอุปถัมภ์เข้ามา ก้าวถ่างระบบจนทำให้เกิดความไม่มั่นคงต่อหน่วยงานได้

ประพัทธ์ แกลงกระโทก ธัชชัย ปิระนิละบุตร และ อิศราวุธ อ่อนน้อม (๒๕๕๕) ดำเนินการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา” สามารถอภิปรายการวิจัยได้ดังนี้

๑. ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์กันกับการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตาม อายุ ชั้นยศ สายงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติดและ ประสบการณ์ในการฝึกอบรมด้านการปราบปรามยาเสพติด

๒. ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและมีการวางแผน การจัดการเอาใจใส่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติด มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ ความเข้าใจ มีความกระตือรือร้น สุขภาพร่างกายพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดี ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ ทักษะ และได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านปราบปรามยาเสพติดเป็นประจำ จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม

๔. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด พบวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน อีกทั้งไม่มีคุณภาพ ขั้นตอนการเบิกจ่าย มากเกินไป การปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมก็จะน้อยตามไปด้วย

๕. ปัจจัยด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่ งบประมาณไม่ถึงผู้ปฏิบัติ มีปัญหาในขั้นตอนการเบิกจ่ายที่ยุ่งยากใช้เวลานาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๖. ปัจจัยด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าผู้บังคับบัญชามีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน มีมาตรการควบคุมติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมก็จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

๗. ปัจจัยด้านกฎหมาย มีขั้นตอนมากและยุ่งยาก จึงไม่อยากจับกุมผู้กระทำความผิด ถ้ากฎหมายเหมาะสมในการปฏิบัติด้านการปราบปรามยาเสพติด ก็จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่ม

สุระเดช โง้วศิริ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับชั้นการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ระดับจูงใจปานกลาง จำนวน ๕ ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับ ด้านนโยบาย ด้านการปกครอง ด้านบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ณัฐวัตร สนหอม (๒๕๕๐) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากระดับแรงจูงใจแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงื่อนไขสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ธงไทย บุ่งทอง (๒๕๕๔) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ

ของงาน และด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ๑๑ ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านปกครอง บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ศรัณย์ ศรีวิสัย (๒๕๕๕) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานี ตำรวจภูธรห้วยใหญ่ ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่

สมรภัฏ บุตรวงษ์ (๒๕๖๒) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีปัจจัยอิทธิพล ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยผลวิจัย มีแนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องสร้างความรู้ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพ

มากบุญญา บุญพาทำ (๒๕๖๓) ศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปาริชาติ ผิวผ่อง (๒๕๖๒) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแรงจุดใจในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีแรงจุดใจในการทำงานด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

น็อกซ์ และ เออร์วิง (Knox & Irving, 1997b) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล ๗๐๐ เพียงขึ้นไป จำนวน ๑๕ คน ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบ บริการสุขภาพในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงในองค์กร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ๑๐ ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ๑. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับแผนงาน ๒. ความก้าวหน้าในช่วงของการปรับเปลี่ยน ๓. การบริหารจัดการที่โปร่งใส ชัดเจน และเปิดเผย ๔. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ๕. คำตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ๖. การให้พลังอำนาจตาม บทบาทหน้าที่ ๗. การจัดสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ๘. การติดตามให้คำปรึกษาในช่วง ที่มีการเปลี่ยนแปลง ๙. การสนับสนุนและช่วยเหลือในการจัดการกับปัญหา ๑๐. การเสนอข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษาอบรมก่อนนำไปสู่การปฏิบัติ

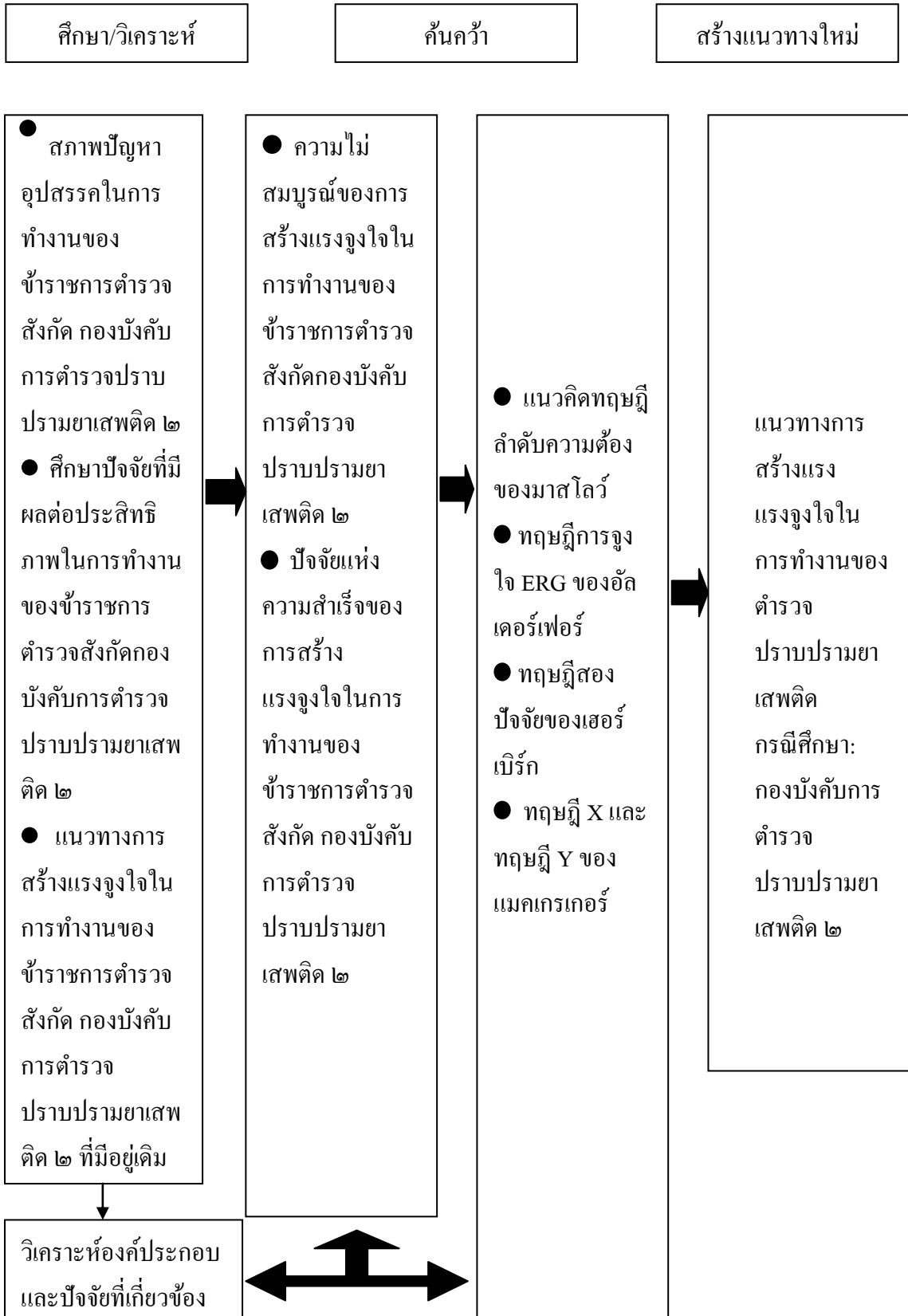
จูฮานี อักโก และคณะ (Juhani Ukko, etn al., ๒๐๐๘) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โอกาสได้รับการเรียนรู้ ความพึงพอใจ ในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และระบบการให้รางวัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับรู้ต่อ การบริหาร ความแตกต่างของพนักงานแต่ละบุคคล และกระบวนการสนับสนุน ส่งผลทางบวก ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการปฏิบัติงาน

Reitz (1977) พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานสามารถส่งผลต่อพฤติกรรม ของคนในองค์กร เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อน และผู้ใต้บังคับบัญชา การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากพนักงานที่มีความสุข มีแนวโน้ม ที่จะมีความตั้งใจทำงานได้ดีในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

McNamara (2023) ผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงาน พบว่า แรงจูงใจบางสิ่ง เช่น เงิน สำนักงานที่ดี และความมั่นคงในการทำงาน สามารถช่วยให้ผู้คนมีแรงจูงใจ แต่โดยปกติแล้ว สิ่งเหล่านี้มัน ไม่ได้ช่วยให้ผู้คนมีแรงจูงใจมากขึ้น ดังนั้นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร ก็คือ การเข้าใจแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคน

Urichuck (2023) พบว่า องค์กรสามารถให้แรงจูงใจแก่พนักงานผ่านโบนัสในรูปแบบของเงินเมื่อสิ้นปีงวดในแต่ละไตรมาส โดยผลลัพธ์ที่ได้คือ พนักงานจะดีใจและขอบคุณ พนักงานอาจทำงานได้ดีขึ้น แต่สิ่งที่พนักงานคาดหวังเมื่อสิ้นปีงวดปีถัดไป คือ เงินที่มากขึ้น แรงจูงใจภายนอกของพนักงานเป็นสิ่งชั่วคราวและไม่มีวันยั่งยืน เงินเป็นตัวกระตุ้นพนักงานภายนอก เป็นสิ่งจูงใจที่เมื่อได้รับแล้วจะนำไปสู่ความคาดหวังที่มากขึ้น โดยพนักงานจะไม่ทราบว่าองค์กรกำลังเผชิญกับวิกฤติอะไรบ้าง สิ่งที่พนักงานต้องการคือ โบนัสอย่างน้อยเท่ากับจำนวนที่เคยได้รับในปีที่แล้ว หรือมากกว่านั้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย





## สรุป

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจ แนวคิด และทฤษฎี ที่กล่าวมาในที่นี่ เป็นเพียงส่วนหนึ่ง จากทฤษฎีและการศึกษาเรื่องแรงจูงใจจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงได้ทำการทบทวนวรรณกรรม โดยเลือก ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจเรื่องแรงจูงใจใน ลักษณะที่จะเลือกนำมาวิเคราะห์และไปประยุกต์ใช้งานได้เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะต้องเลือกไปใช้ให้ เหมาะสมกับบุคคลและสถานการณ์ ในแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาบางเรื่อง อาจไม่ถึงขั้นสร้าง แรงจูงใจในการทำงานได้ อาจเป็นแต่เพียงช่วยให้ผู้วิจัยได้แนวทางสร้างบรรยากาศที่ดีและเหมาะสม ต่อการทำงาน ซึ่งก็นับว่าเป็นการประยุกต์นำแนวคิดและทฤษฎีที่ศึกษาไปใช้ประโยชน์ในงานได้ อีกส่วนหนึ่ง และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมทั้งเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ ของผู้วิจัยเพื่อใช้ในการทำวิจัยให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าว มาพัฒนาต่อยอดในการวิเคราะห์หาแนวทางและข้อเสนอแนะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ในบทที่ ๔ ต่อไป

## บทที่ ๓

### โครงสร้างการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

#### การปฏิบัติงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร (พ.ร.บ.ตำรวจ ๒๕๖๕ : ๓) โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มสายงานสืบสวนสอบสวนและกลุ่มสายงานป้องกันปราบปราม (พ.ร.บ.ตำรวจ ๒๕๖๕ : ๒๘) จะเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดเพื่อนำมาดำเนินคดีตามกฎหมาย การปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอยู่หลายด้าน ทั้งตัวบุคคล งบประมาณ ประสบการณ์ในการทำงาน เทคโนโลยี การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น มีส่วนในการกระตุ้นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สัมฤทธิ์ผล อีกทั้งยังมีข้อจำกัดของกฎหมายซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดอุปสรรคในการปราบปรามผู้ร้ายสำคัญ เครือข่ายผู้ค้ายาเสพติด (ประพัทธ์ แกลงกระโทก และคณะ, ๒๕๕๘)

ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด (กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด, ๒๕๖๖)

#### ๑. ประวัติหน่วยงาน

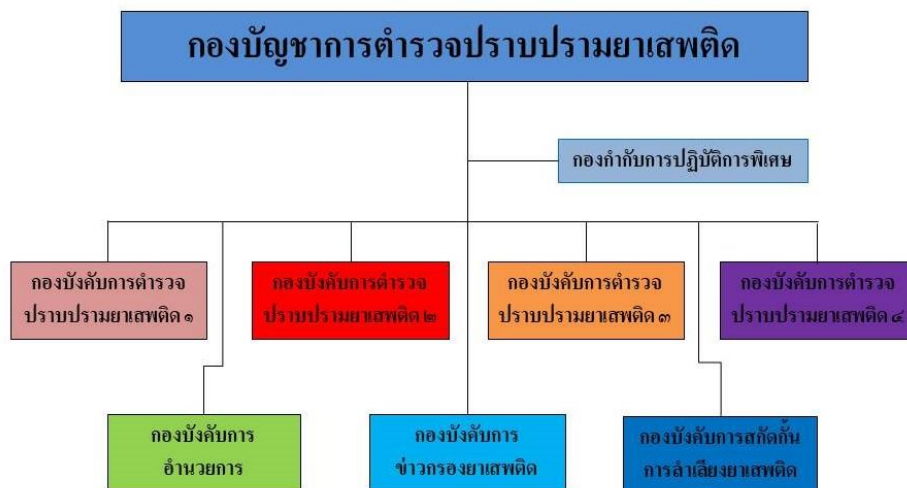
กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด มีประวัติความเป็นมาและวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๔ กรมตำรวจได้มีการจัดตั้งกองกำกับการ ๗ ในสังกัดกองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนและปราบปรามยาเสพติดเป็นการเฉพาะ ต่อมากรมตำรวจได้มีคำสั่ง ๑๑๗๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ปราบปรามยาเสพติดให้โทษ (ศปส.ตร.) โดยมีสำนักงานคณะกรรมการศูนย์ปราบปรามยาเสพติดให้โทษ กรมตำรวจ ใช้ชื่อย่อว่า “สำนักงาน ศปส.ตร.” ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวกและประสานงานการสืบสวนปราบปรามยาเสพติดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้มีคำสั่งให้จัดตั้งหน่วยปราบปรามยาเสพติด นครบาล (นปส.น.) ขึ้นเพื่อช่วยรองรับภารกิจปราบปรามยาเสพติดในเขตพื้นที่เมืองหลวง (กรุงเทพมหานคร) ในปี พ.ศ.๒๕๓๓ รัฐบาลได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาเสพติดที่เริ่มมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เพื่อสามารถยุติสถานการณ์ปัญหาเสพติดให้ได้โดยเร็ว และไม่เป็นภัยคุกคามต่อประเทศชาติและสังคม รองนายกรัฐมนตรี (นายพงส์ สารสิน) ประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จึงได้มีบันทึกลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๓๓ กราบเรียนนายกรัฐมนตรี เพื่อมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาจัดตั้งสำนักงานปราบปรามยาเสพติด กรมตำรวจ ซึ่งนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๓๓ เห็นชอบให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณา และกระทรวงมหาดไทยได้มอบหมายให้กรมตำรวจ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น กรมตำรวจ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้มีบุคลากรในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้และทักษะ เพื่อรองรับสถานการณ์ปัญหาเสพติดในอนาคต จึงจัดตั้งหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการ โดยใช้ชื่อว่า “สำนักงานปราบปรามยาเสพติด” มีภารกิจหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตามอำนาจหน้าที่ของกรมตำรวจและในการประชุม ก.ตร.วิสามัญ ครั้งที่ ๓/๒๕๓๓ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๓๓ ได้มีมติอนุมัติให้สำนักงานปราบปรามยาเสพติด กรมตำรวจ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน (เทียบเท่ากองบังคับการ) คือ ส่วนอำนวยการและส่วนปราบปรามยาเสพติด ๑-๓ พร้อมกับกำหนดตำแหน่งให้ทั้งสิ้น ๒๕๖ ตำแหน่ง ซึ่งได้พิจารณาข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในกองกำลังการ ๗ กองปราบปราม กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และชุดปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล และ ศปส.ตร. มาดำรงตำแหน่งเป็นส่วนใหญ่ ในปี พ.ศ.๒๕๔๘ ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๘ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ พ.ศ.๒๕๔๘ กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด แบ่งเป็น ๕ กองบังคับการ ๑ ศูนย์ข่าว และ ๑ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ คือ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๑-๓ กองบังคับการสอบสวน ศูนย์การข่าว (หัวหน้าหน่วยระดับรองผู้บังคับการ) และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ (หัวหน้าหน่วยระดับผู้กำกับการ) และในปี พ.ศ.๒๕๕๒ และต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด แบ่งเป็น ๖ กองบังคับการ และ ๑ กองกำลังการ ขึ้นตรง ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๑-๔

กองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ จนกระทั่งในปี พ.ศ.๒๕๕๖ ได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ กำหนดให้กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด แบ่งเป็น ๗ กองบังคับการ และ ๑ กองกำกับการ ขึ้นตรง ได้แก่ กองบังคับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๑-๔ กองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด และกองกำกับการปฏิบัติการพิเศษ โดยมีโครงสร้างกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ดังแสดงในแผนภาพที่ ๓ - ๑

แผนภาพที่ ๓ - ๑ โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

### โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด



ที่มา : กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด, ๒๕๖๖

และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผนควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดและหน่วยงานในสังกัด

๒. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายอื่นอันเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร

๓. ดำเนินการเพื่อให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการยึด หรืออายัดทรัพย์สินที่ได้มาเนื่องจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

๔. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั่วราชอาณาจักร
๕. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานนำด้านยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างบูรณาการ”

#### ค่านิยม

“สามารถ สุจริต ซากด สามัคคี (True Professional with Integrity and Unity)”

#### พันธกิจ

๑. เป็นฝ่ายอำนวยการด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำ และเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดและหน่วยงานในสังกัด
๒. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายอื่นอันเป็นความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และกฎหมายอื่น อันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาทั่วราชอาณาจักร
๓. ดำเนินการเพื่อให้มีคาร์ซีด หรืออายัดทรัพย์สิน ตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการยึดหรืออายัดทรัพย์สินที่ได้มาเนื่องจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด
๔. ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั่วราชอาณาจักร
๕. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทั้งในประเทศและต่างประเทศ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### ข้อมูลเกี่ยวกับกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ กำหนดให้กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, ๒๕๕๒) ประกอบด้วย

๑. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

- ๑.๑ งานธุรการและงานสารบรรณ
- ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล
- ๑.๓ งานคดีและวินัย
- ๑.๔ งานนโยบายและแผน และงานยุทธศาสตร์
- ๑.๕ งานการเงินและงานบัญชี
- ๑.๖ งานงบประมาณ
- ๑.๗ งานส่งกำลังบำรุง
- ๑.๘ งานสวัสดิการ
- ๑.๙ งานช่วยอำนวยการและงานเลขานุการ
- ๑.๑๐ งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- ๑.๑๑ งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
- ๑.๑๒ งานศึกษาอบรม

๑.๑๓ งานบันทึก ตรวจสอบ ควบคุม และรายงานข้อมูลสถานภาพกำลังพลของข้าราชการตำรวจในสังกัด รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวกับฐานข้อมูลกำลังพลกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลสถานภาพกำลังพลในความรับผิดชอบเป็นไปอย่างถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน

๑.๑๔ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข่าวและคดีเกี่ยวกับยาเสพติดในความรับผิดชอบของกองบังคับการ

๑.๑๕ ประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับกองบังคับการตำรวจรองยาเสพติด

๑.๑๖ ดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับยาเสพติดของกองบังคับการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๑.๑๗ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ

๑.๑๘ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การป้องกันยาเสพติด

๑.๑๙ สืบสวนหาข่าวเกี่ยวกับแหล่งมั่วสุ่ม สถานที่ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด เพื่อวางแผนการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๑.๒๐ ตรวจสอบและควบคุมสำนวนการสอบสวนที่พนักงานสอบสวนเสนอให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจ

๑.๒๑ ตรวจสอบพิจารณารายงานการตรวจค้นจับกุมและรายงานการสืบสวนคดี  
ยาเสพติด

๑.๒๒ ตรวจสอบพิจารณาคดีและติดตามผลคดี แล้วทำความเห็นเสนอผู้บังคับบัญชา  
สั่งการ

๑.๒๓ พิจารณา รายงาน ให้คำปรึกษา และเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหา  
ด้านระเบียบ กฎหมาย ข้อหารือ หรือปัญหาดังกล่าวของกองบังคับการ

๑.๒๔ ปฏิบัติการเกี่ยวกับคดีในหน้าที่ของกองบังคับการ

๑.๒๕ ศึกษา พิจารณากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และแจ้งความต่างๆ  
ในส่วนที่เกี่ยวกับคดีเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการยกเลิก แก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุง  
หรือเพิ่มเติม เนื้อหา ข้อความ หรือรายละเอียดใดๆ ให้เหมาะสมกับสภาวะทางสังคมและ  
ความก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งให้มีผลบังคับใช้ในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

๑.๒๖ จัดรวบรวมเก็บรักษาสมุดประจำวัน

๑.๒๗ ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น  
ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒๘ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีได้อยู่ในหน้าที่ของฝ่ายใดโดยเฉพาะ

๑.๒๙ งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๒. กลุ่มงานสอบสวนและตรวจสอบทรัพย์สิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ  
การสืบสวนสอบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับยาเสพติดและคดีตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคดี  
อื่น ๆ ที่มีโทษทางอาญาทั่วราชอาณาจักร และสืบสวนสอบสวนคดีเกี่ยวกับการยึดหรืออายัด  
ทรัพย์สินที่ได้มา เนื่องจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดทั้งในและนอกราชอาณาจักร  
โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหา และนำส่งกองทะเบียนประวัติอาชญากร  
เพื่อตรวจสอบประวัติ

๒.๒ ติดตามและรวบรวมผลการตรวจสอบประวัติผู้ต้องหาส่งพนักงานสอบสวน  
ผู้รับผิดชอบ

๒.๓ นำตัวผู้ต้องหาไปคัดฟingerprint และฝากขังต่อศาล

๒.๔ ตรวจสอบหลักฐานและเอกสารการยื่นเรื่องขอประกันตัวผู้ต้องหา และ  
พิจารณานำเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาสั่งการ

๒.๕ จัดทำประวัติผู้ต้องหาและจัดเก็บอย่างมีระบบ

๒.๖ จัดการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคดีในการควบคุมผู้ต้องหาและการส่งหมายซึ่งหน่วยเหนือสั่งการ

๒.๗ รับคำร้องทุกข์ กล่าวโทษ และออกเลขคดี ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๒.๘ จัดให้มีและลงรายการในสมุดรายงานประจำวันเกี่ยวกับคดีที่รับผิดชอบ

๒.๙ ทำสำนวนการสอบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับยาเสพติดและคดีตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคดีอื่น ๆ ที่มีโทษทางอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบและมีความเห็นทางคดี

๒.๑๐ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบทรัพย์สินผู้เกี่ยวข้อง ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด โดยทำสำนวนและสรุปมีความเห็นเสนอคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๑๑ จัดทำและลงรายการในสมุดคุมสารบบคดีอาญาและคดีตรวจสอบทรัพย์สินที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มงานและของพนักงานสอบสวน

๒.๑๒ เก็บรักษาและจำหน่ายของกลางในคดีอาญาที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยจัดให้มีและลงรายการในสมุดบัญชียึดและเก็บรักษาทรัพย์สินของกลาง

๒.๑๓ จัดการทรัพย์สินที่มีการยึดมาเพื่อตรวจสอบและอยู่ในความรับผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยป้องกัน และปราบปรามการฟอกเงิน

๒.๑๔ ส่งสำนวนการสอบสวนให้พนักงานอัยการพิจารณา และประสานงานกับพนักงานอัยการในคดีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑๕ จัดให้มีการลงรายการในสมุดคุมหมายจับที่ขอให้ศาลออกในคดีที่รับผิดชอบ และส่งสำเนาหมายจับเพื่อประกาศสืบจับ หรือแจ้งงดการสืบจับยังกองทะเบียนประวัติอาชญากร

๒.๑๖ ส่งของกลางยาเสพติดหรือของกลางอื่นยังสถานตรวจพิสูจน์ และติดตามผลการตรวจมาเพื่อประกอบการสอบสวนของพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

๒.๑๗ จัดให้มีและลงรายการในสมุดคุมหมายเรียกพยาน การรายงานผลการส่งหมายเรียกพยานไปยังพนักงานอัยการและศาล

๒.๑๘ จัดให้มีและลงรายการในสมุดคุมพยานของกลุ่มงานและของพนักงานสอบสวน

๒.๑๙ ติดตามผลคดีจากพนักงานอัยการศาล

๒.๒๐ จัดเก็บสำเนาสำนวนการสอบสวนที่สอบสวนเสร็จสิ้นแล้วอย่างเป็นระบบ



๒.๒๑ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามยาเสพติด ในคดีที่รับผิดชอบ และที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๒.๒๒ สืบสวนหาข่าวผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดที่ยังจับกุมตัวไม่ได้ สืบหาทรัพย์สินที่ต้องยึดอายัด ตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

๒.๒๓ นำตัวผู้ต้องหาที่เป็นเด็กหรือเยาวชนส่งสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒.๒๔ รับ – ส่งตัวผู้ต้องหาอายัดในคดีที่เกี่ยวข้อง

๒.๒๕ ปฏิบัติงานด้านธุรการที่เกี่ยวข้อง

๒.๒๖ งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๓. กองกำกับการ ๑ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารปกครอง กำกับดูแล บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับยาเสพติด รวมทั้งกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค ๒ และดำเนินการเพื่อให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๔. กองกำกับการ ๒ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ปกครอง กำกับดูแล บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับยาเสพติด รวมทั้งกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค ๓ และดำเนินการเพื่อให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

๕. กองกำกับการ ๓ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารปกครอง กำกับดูแล บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยในการดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวกับยาเสพติด รวมทั้งกฎหมายอื่นที่มีโทษทางอาญา ในเขตพื้นที่ตำรวจภูธรภาค ๔ และดำเนินการเพื่อให้มีการยึดหรืออายัดทรัพย์สินตามกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ในการนี้ ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ได้เขียนอธิบายเชิงโครงสร้างไว้ ดังแสดงในภาพที่ ๓ - ๒

แผนภาพที่ ๓ – ๒ โครงสร้างกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

### โครงสร้างกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒



ที่มา : ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒, ๒๕๖๔)

### ปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานที่ผ่านมาของข้าราชการตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

การทำงานในทุกกองกำกับการ ในบางครั้งผู้ปฏิบัติงานต้องเจอปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ซึ่งกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ได้พบปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด (ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒, ๒๕๖๕) ดังนี้

#### ๑. ปัญหาด้านบุคลากร

ปัญหาที่เกิดจากกำลังพล หรือตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน คิดความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ด้วยความไม่เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ การไม่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมถึงการขาดการพัฒนาและการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับงาน เนื่องจากข้อบกพร่องในการแต่งตั้งโยกย้ายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกองบัญชาการที่แต่งตั้งโยกย้ายกำลังพล โดยไม่ได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ด้านความรู้ความสามารถ หรือความถนัด จึงพบว่ามี การแต่งตั้งโยกย้ายผู้ที่ไม่มีความรู้ความสามารถ ความถนัดและความสมัครใจให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือแต่งตั้งโยกย้ายเพียงเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานเท่านั้น ซึ่งหาก

ต้องการให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดแล้ว ควรแต่งตั้งจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีความสนใจ ที่จะปฏิบัติงาน รวมถึงการขาดการพัฒนาและการฝึกอบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับงาน และกฎหมาย กฎระเบียบ ขั้นตอน และเทคนิควิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเต็มความสามารถ

## ๒. ปัญหาด้านสวัสดิการ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับ ยาเสพติด ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู บุคคลในครอบครัว มีบางส่วนต้องเช่าที่พักอาศัยเอง อันเนื่องมาจากไม่ได้สิทธิเช่าพักในที่พักอาศัยของทางราชการ ต้องใช้โทรศัพท์มือถือส่วนตัวในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงระบบสวัสดิการของตำรวจยังไม่ได้พอ ต้องแสวงหาอุปกรณ์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และด้วยเหตุนี้ จึงปรากฏ ให้เห็นอยู่ทั่วไปว่ามีเจ้าหน้าที่ตำรวจใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางมิชอบ

## ๓. ปัญหาด้านงานในความรับผิดชอบ

ด้วยปริมาณงานคดีเกี่ยวกับยาเสพติดมีปริมาณมาก แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีปริมาณน้อยไม่สมดุลกับปริมาณงานในความรับผิดชอบที่มีมากเกินไปบุคคล ในบางครั้ง ต้องทำงานแม้กระทั่งในช่วงวันหยุด ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ ตำรวจเอง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน คือ ทำให้เกิดความเครียด และผลการ ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

## ๔. ด้านวัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พบว่าวัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง อุปกรณ์สนับสนุนต่าง ๆ และงบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

## ๕. ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ด้วยปัจจุบันพบว่าผู้บังคับบัญชามีการแต่งตั้งโยกย้ายเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเห็นต่าง อีกทั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ยังพบมีความขัดแย้งกัน

## ๖. ปัญหาด้านความร่วมมือจากประชาชน และหน่วยงานอื่น

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมักไม่ได้รับความร่วมมือในด้านต่างๆ จากประชาชนและ หน่วยงานต่างๆ เท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นความร่วมมือในการแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผู้กระทำ

ความผิด และการกระทำความผิด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเกรงกลัวต่ออิทธิพลของผู้กระทำความผิดและผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือความเป็นญาติพี่น้อง รวมทั้งยังไม่เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดเท่าที่ควร

### ๗. ปัญหาด้านอิทธิพลของผู้กระทำผิด

การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ต้องเผชิญกับอิทธิพลของผู้กระทำผิด และอิทธิพลของผู้ที่อยู่เบื้องหลังของผู้กระทำผิด ทั้ง นักการเมือง ข้าราชการ อัยการ ผู้พิพากษา และผู้บังคับบัญชา เนื่องมาจาก ธุรกิจการค้ายาเสพติดสามารถสร้างความร่ำรวยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องได้ จึงทำให้มีการใช้อิทธิพลเข้าแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้เกิดการบิดเบือน ข้อเท็จจริงและรอดพ้นจากการถูกดำเนินคดี ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไม่ประสบผลสำเร็จ

### ๘. ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบ

การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนคดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด มีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องเพราะในการบัญญัติกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ ไม่ได้คำนึงถึงสภาพการปฏิบัติงานจริง ไม่ได้คำนึงถึงตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการมีกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมากมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอึดอัด และเกิดความบกพร่องในการปฏิบัติงาน เกิดความล่าช้า ไม่ทันการณ์ และขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

## สรุป

การที่องค์กรใดจะบรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น บุคลากรในองค์กรจะทำงานมีประสิทธิภาพสูงนั้นจะต้องมีโครงสร้างขององค์กรในการทำงานที่ดี โดยในบทที่ ๓ นี้ ผู้วิจัยได้มุ่งที่จะทำการศึกษาโครงสร้างการปฏิบัติงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด ข้อมูลเกี่ยวกับกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด และกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดทิศทางการสร้างกลยุทธ์การจูงใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานในบทที่ ๔ ต่อไป

## บทที่ ๔

### แนวทางสร้างกลยุทธ์การจูงใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

เอกสารวิจัย เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) โดยเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญได้ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ให้นโยบาย ซึ่งประกอบด้วย ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด และรองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม จำนวน ๕ คน

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓ คน

๒. ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน จำนวน ๓ คน

๓. ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓ คน

๔. ข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน จำนวน ๓ คน

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน ๘ คน  
การวิจัยพบว่า

## ผลการสัมภาษณ์

### ๑. กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้ให้นโยบาย

#### ๑.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๑

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๑ นั้น พบว่า

“...ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๑ ท่านนี้ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด...”

และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. ด้านกำลังพล ที่รับผิดชอบพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แยกเป็นอีสานล่าง มีกองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กำลังพล จำนวน ๖๕ นาย รับผิดชอบพื้นที่ ๘ จังหวัด มีพื้นที่ติดแนวชายแดนประเทศกัมพูชาและลาว อีสานบน มีกองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กำลังพล จำนวน ๖๕ นาย รับผิดชอบพื้นที่ ๑๒ จังหวัด มีพื้นที่ติดแนวชายแดนประเทศลาว

๒. ด้านพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่แนวธรรมชาติที่เป็นภูเขา ติดกับประเทศกัมพูชาและพื้นที่เป็นแนวลำน้ำโขงติดกับลาว ล้วนเป็นอุปสรรคในการตรวจตรา ส่วนพื้นที่ภายในประเทศมีเส้นทางโยงโยติดกับจังหวัดต่างๆ การสัญจรสะดวก ทำให้ยากแก่การเฝ้าระวัง

๓. มีด่านตรวจ X-RAY ในความรับผิดชอบ ต้องจัดกำลังตั้งด่านมั่นคงตามแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดเป็น ๑ ผลัด/วัน ทำให้กำลังพลกับพื้นที่รับผิดชอบตามสายงานไม่สัมพันธ์กัน

๔. มีเส้นทางถนน Motorway เชื่อมระหว่างสระบุรีถึงนครราชสีมา ทำให้ผู้ใช้เส้นทางเพื่อขนของหนีภาษีหรือยาเสพติดมีความสะดวก และกองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ไม่มีจุดตรวจในเส้นทางด่วนดังกล่าว

๕. ปัญหาอื่นๆ ประชาชนที่สัญจรเส้นทางมิตรภาพบริเวณด่านตรวจสี่กั๊ก ยังไม่มีส่วนร่วมเกี่ยวกับการตั้งด่านตรวจยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ยังมองว่าทำให้เกิดรถติดหรือก่อให้เกิดอุบัติเหตุ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. ระบบคุณธรรม ปัจจัยด้านคุณธรรมจะจูงใจต่อผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้า สร้างขวัญ กำลังใจ

๒. ค่าครองชีพ ถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการทำงานของทีมงาน ต้องมีค่าใช้จ่าย เช่น เบี้ยเลี้ยง น้ำมัน ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ควรมีความพร้อมทุกด้านจากผู้บังคับบัญชา

๓. หลัก SOP หรือหลักยุทธวิธี ควรได้รับการฝึกฝนเพื่อเพิ่มทักษะและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

๔. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เช่น รถอาวุธปืน เครื่องมือเครื่องใช้อื่นๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่เอื้อต่อเจ้าหน้าที่ให้เกิดความสะดวกและมีประสิทธิภาพ

๕. การให้ความรู้ด้านเทคโนโลยี จำเป็นที่ตำรวจทุกคนในหน่วยต้องศึกษาเพิ่มเติมให้เท่าทันยุคดิจิทัล 5G ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่ควรมี

๑. ให้โอกาส ให้ข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ทุกคนได้แสดงศักยภาพการทำงาน ทั้งการตรวจจับยาเสพติด และขยายผลยึดทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องจากการค้ายาเสพติด เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ

๒. นำปัจจัยตามคำถามข้อ ๒ มาใช้อย่างจริงจังเป็นรูปธรรม จะเกิดแรงบันดาลใจกับผู้ปฏิบัติและหน่วยงาน

๓. ผู้บังคับบัญชาเปิดใจ โดยการลงไปเล่น หรือมีส่วนร่วมกับทีมงาน จะทำให้งานเดินหน้า และเกิดความเป็นเอกภาพ และมีภาวะผู้นำ

๔. ผู้บังคับบัญชาควรจัดหางบประมาณ เพื่อมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนเลี้ยงภยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด ...”

## ๑.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๒

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ๒ นั้น พบว่า

“...ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ๒ ท่านนี้ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม...”

และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ให้ความเห็นเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ จะพบว่า กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบพื้นที่ ตำรวจภูธรภาค ๒ , ๓ และ ๔ ซึ่งมีพื้นที่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับกำลังพล ทำให้ไม่สามารถดูแลพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ให้ความเห็นเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
๒. งบประมาณในการทำงาน...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง รองผู้บัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ให้ความเห็นเห็นว่า

“...พื้นที่รับผิดชอบของ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีพื้นที่ติดแนวชายแดนประเทศลาวและกัมพูชา และมีพื้นที่รับผิดชอบค่อนข้างมากและอยู่ไกลจากที่ตั้งของหน่วยงาน ดังนั้น แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่ควรมี คือ

๑. สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อภารกิจ
๒. การให้ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน



๓. การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เดินทางออกไปทำงาน ถือว่าได้เปิดโลกทรรศน์ให้กับผู้ปฏิบัติงานเอง...”

### ๑.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๓

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๓ นั้น พบว่า

“...ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๓ ท่านนี้ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด...”

และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. บุคลากรมีจำนวนน้อยกว่าปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่

๒. เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยีมีจำนวนน้อยและจำกัด ซึ่งการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีบางอย่าง ต้องอาศัยหรือประสานงานจากหน่วยอื่น เช่น การตรวจเช็คการใช้โทรศัพท์ต้องประสานขอข้อมูลจากกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด

๓. การคัดเลือกคนทำงานในหน่วย ไม่สามารถทำได้โดยแท้จริง ต้องบริหารคนตามที่หน่วยเหนือคัดเลือกมา จึงไม่สามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงานได้...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. การสนับสนุนด้านงบประมาณจากฝ่ายบริหาร เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การได้รับผลตอบแทนจากเงินรางวัลที่เป็นธรรมและรวดเร็ว

๓. ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้บังคับการกองบังคับการสกัดกั้นการลำเลียงยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่ควรมี

๑. เงินรางวัล ค่าตอบแทน

๒. ความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นหน่วยงานปราบปราม และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ สามารถทำงานได้ตามนโยบาย เป็นหน่วยงานที่ไม่มีปัญหาในเรื่องการเรียกรับผลประโยชน์...”

#### ๑.๔ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๔

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ๔ นั้น พบว่า

“...ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ๔ ท่านนี้ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด...”

และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

๒. กลุ่มเครือข่ายยาเสพติดมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเครือข่ายที่ซับซ้อน ทันยุคดิจิทัล ขาดต่อการติดตาม

๓. บุคลากรไม่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน เนื่องจากปัจจุบันมียาเสพติดหลากหลายประเภท และมีการเข้าถึงได้ง่าย ทำให้ยาเสพติดแพร่ระบาดเป็นวงกว้าง...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน  
๒. การจัดการและการบริหารงานของหน่วย และการติดต่อสื่อสารในหน่วย  
ที่มีประสิทธิภาพ

๓. การให้ความสำคัญ และภูมิใจในวิชาชีพของตนเอง...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้บังคับการกองบังคับการข่าวกรองยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่ควรมี ดังนี้

๑. หน่วยงานควรมีการเพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีความทันสมัย และมีการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ

๒. มีการจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะต่างๆ ให้สามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ๓.สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยสร้างจิตสำนึกให้เห็นถึงศักดิ์ศรีของการเป็นตำรวจ ...”

#### ๑.๕ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ ๕

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ๕ นั้น พบว่า

“...ผู้ให้ข้อมูลคนที่ ๕ ท่านนี้ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม...”

และเมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง รองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ จะพบว่า การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด คนร้ายมีแผนประทุษกรรมพิเศษแตกต่างจากคดีอาญาอื่นๆ แม้ว่าจะมีกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดโดยเฉพาะ แต่ผู้ปฏิบัติยังคงต้องใช้กฎหมายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งทำให้ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติในสถานการณ์จริง...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ รองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง รองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่สำคัญที่สุด คือ งบประมาณในการปฏิบัติ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์รองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่รับผิดชอบงานปราบปราม ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง รองผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดที่รับผิดชอบงานปราบปราม ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. จัดสรรกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด
๒. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติ...”

## ๒. กลุ่มที่ ๒ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓ คน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร เมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. กำลังพลเจ้าหน้าที่ในการปราบปรามยาเสพติดในสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีจำนวนน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบ ตลอดกลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งมีแนวโน้มว่ายาเสพติดจะทะลักมาจากฝั่งประเทศลาว เป็นจำนวนมาก เนื่องจากสามารถลำเลียงข้ามมาง่าย แค่อ่องเรือมาในช่วงเวลากลางคืน ไม่ต้องใช้แรงงานแบกขนเหมือนทางภาคเหนือ

๒. มีการบริหารจัดการบุคลากรที่ไม่ตรงตามความถนัดของสายงาน ขาดความรู้ความเข้าใจในข้อกฎหมาย ขาดเทคนิคและยุทธวิธีในการปฏิบัติงาน

๓. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความสามัคคีที่จะปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๔. สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีน้อย

๕. ในด้านงบประมาณ พบปัญหาว่างบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องออกสืบสวนหาข่าวในหลายจังหวัด เพื่อหากลุ่มลำเลียงยาเสพติด ในบางครั้งงบประมาณก็ส่งไปไม่ถึงมือผู้ปฏิบัติ

๖. เครื่องมืออุปกรณ์พิเศษมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการติดตามกลุ่มผู้ลำเลียงยาเสพติด รวมทั้ง ยานพาหนะที่ใช้ในการติดตามกลุ่มผู้ลำเลียงยาเสพติด เป็นประเภทเดียวกัน และยี่ห้อเดียวกันมากเกินไป

๗. ในด้านการข่าว พบว่ามีปัญหาในการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสืบสวน และมีการรั่วไหลของการข่าวเมื่อมีการบูรณาการการทำงาน...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร ทั้ง ๓ คน ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. บุคลากรในการป้องกันปราบปรามยาเสพติดต้องเป็นผู้ที่ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ไม่คิดถึงผลประโยชน์ในทางที่ผิด และมีความรู้ความสามารถในการสืบสวนติดตามกลุ่มผู้ลำเลียงยาเสพติด อีกทั้งต้องมีใจในการปฏิบัติหน้าที่

๒. ต้องมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล  
 ๓. ควรมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่  
 ๔. มีอุปกรณ์พิเศษ เครื่องมือสื่อสาร ยานพาหนะในการปฏิบัติงานที่พร้อม  
 และเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๕. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกลำดับชั้น...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด  
 กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด  
 ระดับชั้นสัญญาบัตร ทั้ง ๓ คน ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ  
 สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด  
 กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ควรมี

๑. การจัดผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานในพื้นที่โดยเน้นความสมัครใจและสามารถ  
 อุปการะดูแลครอบครัวได้

๒. ผู้บังคับบัญชาควรมีการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ครอบครัวของข้าราชการตำรวจ

๓. มีการจัดหาสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๔. มีการมอบรางวัล หรือชมเชยผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานลุล่วง  
 ได้ประสบความสำเร็จ ไม่ว่าจะคดีเล็กน้อยหรือคดีใหญ่ เพื่อให้บุคลากรมีใจในการปฏิบัติหน้าที่

๕. เลื่อนเงินเดือน ให้ความสำคัญความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านปราบปราม  
 ยาเสพติดอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

๖. เงินรางวัลนำจับต่างๆ ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปราบปรามยาเสพติด  
 ที่ควรได้รับควรมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม รวดเร็ว เพื่อกำลังใจแก่บุคลากร

๗. ควรมีการจัดสัมมนาทั้งหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อประเมิน  
 สถานการณ์ และชื่นชมหน่วยที่ทำดี และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่และ  
 ทำความคุ้นเคยเพื่อร่วมงานให้รู้จักสนิทสนมกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ด้านยุทธวิธี และเทคโนโลยี  
 ในการทำงาน

๙. ควรสร้างแนวคิดอุดมคติของผู้ปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่และให้เกิดความ  
 เชื่อมั่นต่อองค์กร...”

๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน จำนวน ๓ คน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน เมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. การเสนองานที่สายการบังคับบัญชามีมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์

๒. การรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน ทั้ง ๓ คน ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. การทำงานที่ยืดหลักเอื้อเพื่อเกินไปทำให้ขาดระเบียบวินัย และการปกครอง บังคับบัญชา

๒. ผลตอบแทนน้อย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

๓. ผู้บังคับบัญชาขาดการกระตุ้นให้เกิดความรักต่อหน่วยงาน รวมทั้ง ไม่มีการกระจายรางวัลให้ถึงคนทำงาน หรือกระจายได้น้อย...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๒ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน ทั้ง ๓ คน ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ

ตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ควรมี

๑. เพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ
๒. เพิ่มรางวัลหรือโอทีให้แก่ข้าราชการตำรวจ
๓. สร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร
๔. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึง

ให้รางวัลแก่คนทำงาน และมีการลงโทษแก่คนที่ไม่ทำงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้...”

๒.๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน ๓ คน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร เมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. ปัญหาด้านงบประมาณในการทำงาน เนื่องจากงบประมาณที่ภาครัฐให้มา มีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งในการออกสืบสวนจับกุมตัวผู้กระทำความผิดในแต่ละครั้ง จะมีการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูง ต้องติดตามดูพฤติกรรมกลุ่มเป้าหมายที่เชื่อว่าน่า จะกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยตัวงบประมาณที่มีค่อนข้างจำกัด ทำให้ในแต่ละเดือนหน่วยสามารถปฏิบัติและจับกุมได้เพียง ๒ – ๓ เคส ต่องบประมาณ ในแต่ละเดือนเท่านั้น

๒. ปัญหาด้านบุคลากรของหน่วย ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ค่อนข้างน้อย แถมเป็นบุคลากรประเภทที่เสื่อมสภาพ ตลอดจนไม่สามารถออกสืบสวนติดตามตัวผู้กระทำความผิดได้ โดยเฉพาะตัวเจ้าหน้าที่ที่ค่อนข้างมีอายุมาก เป็นผลให้เกิดปัญหาการเกี่ยงหน้าที่กันเกิดขึ้นในหน่วย ประกอบกับพื้นที่ในการทำงานที่รับผิดชอบนั้น มีพื้นที่ขนาดใหญ่ จึงทำให้ไม่สามารถดูแลประชาชนได้อย่างทั่วถึง



๓. ปัญหาด้านทักษะการทำงาน การขาดการทบทวนฝึกฝนความรู้ในหน้างานของตัวเอง ทั้งทางด้านกฎหมายและยุทธวิธี จนบางครั้งทำให้เหตุการณ์ที่ไม่น่าเกิด เกิดขึ้นได้

๔. ปัญหาด้านผู้นำหน่วยขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ เพราะบางครั้งผู้นำหน่วยบางท่านย้ายมาดำรงตำแหน่งจากที่อื่น จึงขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด จนบางครั้งเกิดปัญหากับระดับผู้ปฏิบัติการในการควบคุมสถานการณ์ ตลอดจนการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ตลอดจนการเป็นผู้นำหน่วยที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาออกทำงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วย

๕. ยานพาหนะของทางราชการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีจำนวนน้อย

๖. ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นที่รับผิดชอบเป็นแบบเครือญาติ ทำให้ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชน ที่มีญาติกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร ทั้ง ๓ คน ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. ด้านงบประมาณ โดยเฉพาะงบประมาณในการออกสืบสวนติดตามตัวผู้กระทำผิด ตลอดจนการจับกุมตัวผู้กระทำผิด เพราะในปัจจุบันในการทำงานของเจ้าหน้าที่เอง จำเป็นต้องใช้งบประมาณ เป็นค่ากิน ค่าที่พัก ค่าน้ำมัน ค่าอุปกรณ์พิเศษ ซึ่งมีบางภารกิจอาจจะต้องใช้เวลามากกว่าสัปดาห์ ในการสืบสวนติดตามเป้าหมายซึ่งสิ้นเปลืองงบประมาณสูงมาก

๒. ด้านประสิทธิภาพของตัวบุคลากรของหน่วย ในปัจจุบันมรดงานของหน่วยที่ขับเคลื่อนหน่วยให้เดินหน้าไปได้ ส่วนใหญ่คือนายตำรวจชั้นประทวนเป็นหลัก โดยเฉพาะชั้นยศจำสิบตำรวจ และสิบตำรวจเอก อาจจะมีนายดาบตำรวจเพียงบางคนเท่านั้นที่มาช่วยนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในการควบคุมนายตำรวจชั้นประทวนทำงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงาน ยังขาดความเอาใจใส่ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ไม่มีความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๓. ด้านการสนับสนุนข้อมูลต่างๆจากทางหน่วยเหนือ ซึ่งในปัจจุบันในการทำงานต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ มากขึ้น ดังนั้นการสนับสนุนการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นและต้องทำอย่างเร่งด่วน เพราะตัวผู้กระทำผิดมีการระมัดระวังตัวเองมากขึ้น ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีในการกระทำผิดเพิ่มขึ้นด้วย และที่สำคัญ เทคโนโลยีจะช่วยให้ทางหน่วยทำงานได้ง่ายขึ้น และที่สำคัญคือช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยได้เป็นจำนวนมาก

๔. ด้านขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การบำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ เช่น ความปลอดภัย, สวัสดิการ, สภาพแวดล้อมการทำงาน ของหน่วยงาน, ค่าตอบแทน, เงินรางวัลนำจับ เป็นต้น และมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

๕. ความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ดี ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นสัญญาบัตร ทั้ง ๓ คน ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. หากมีการลงโทษหรือย้ายบุคคลที่ไม่ช่วยคนอื่นทำงาน ก็จะเป็นการกระตุ้นให้คนทำงาน

๒. หัวหน้าหน่วยต้องลงมาเป็นผู้นำพาผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน หมั่นตรวจเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานสนุกสนานไม่น่าเบื่อ

๓. หน่วยต้องสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งเรื่องงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลต่างๆ ตลอดจนสถานที่ในการทำงานและที่พัก เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่อยากมาทำงาน

๔. ต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วย หากมีการฝึกอบรมใดที่มีประโยชน์ต่อหน่วยและมีเจ้าหน้าที่ในหน่วยต้องการไปฝึกอบรมก็ต้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ให้ทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรมแก่บุคลากร และมีการจัดโครงการอบรมสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้ไปศึกษาดูงานในองค์กรอื่น ๆ บ้าง

๕. ให้ความสำคัญกับสวัสดิการ สิ่งตอบแทนพิเศษ เบี้ยเลี้ยงของบุคลากร และมีการให้รางวัลในกรณีที่มีผลงานดี

๖. มีการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วม  
สร้างการรับรู้และเข้าใจ ความชัดเจนในการสื่อสารในองค์กร ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ  
ในองค์กร ที่ต้องมีส่วนร่วมกับการทำงานในองค์กร...”

๒.๔ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กอง  
บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับ  
ชั้นประทวน จำนวน ๓ คน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด  
กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปราม  
ยาเสพติด ระดับชั้นประทวน เมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด  
กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ  
ทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับ  
การตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. กำลังพล ที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ที่สถานีที่จริงยังมีจำนวน ไม่เพียงพอไม่  
ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบที่กว้างเกินไป

๒. งบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่มีอย่างจำกัด เมื่อเทียบกับพื้นที่ปฏิบัติการ  
และระยะทาง รวมทั้งรูปแบบการทำงานซึ่งจำเป็นต้องมีค่าใช้จ่ายสูง ทั้งค่าน้ำมัน ค่าอาหาร และ  
ค่าที่พัก

๓. ควรมีแรงจูงใจ (เงินรางวัล) เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติอย่าง  
เพียงพอทั่วถึง

๔. ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรลงมาสอบถามข้อมูลความเป็นจริงความเป็นอยู่  
การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง ถึงจะได้ข้อมูลที่เป็นจริง

๕. ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีสืบสวน  
ในปัจจุบันน้อย

๖. ขาดเครื่องมือสืบสวนที่ทันสมัยเข้ากับยุคปัจจุบัน

๗. ขาดพยานะในการปฏิบัติหน้าที่ไม่มีความหลากหลาย ทำให้ยากต่อการ  
อำพรางตัวและความกลมกลืนของผู้ปฏิบัติ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด  
กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปราม  
ยาเสพติด ระดับชั้นประทวน ทั้ง ๓ คน ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ

ข้าราชการตำรวจ สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. กำลังพล มีเพียงพอ มีใจรักที่จะปฏิบัติงาน มีความถนัดในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

๒. ขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา

๓. อุปกรณ์พร้อม หมายถึง อาวุธ เครื่องมือที่ทันสมัย ยานพาหนะที่ใช้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสภาพที่พร้อม

๔. งบประมาณที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัด กองกำกับการ ๓ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ระดับชั้นประทวน ทั้ง ๓ คน ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๓ คน ให้ความเห็นว่า

“...แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. เพิ่มค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการ เงินรางวัล

๒. เงินงบประมาณ ที่จะต้องใช้จ่ายในการออกปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความพร้อมพอเพียง พอใช้อยู่ตลอด

๓. ขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา ความใส่ใจของผู้บังคับบัญชา

๔. จัดอบรมเพิ่มศักยภาพให้ผู้บังคับบัญชาให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

๕. อุปกรณ์ต่างๆ ในการออกปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวนต้องพร้อมและทันสมัย...”

### ๓. กลุ่มที่ ๓ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาแม่บ้านโขง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาแม่บ้านโขง จำนวน ๘ คน เมื่อผู้วิจัยได้ทำการถามถึงการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง ๘ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ตำรวจปราบปรามยาเสพติดไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนองค์กรที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องประโยชน์ในพื้นที่

๒. มีปัญหาในการเข้าถึงแหล่งข่าวยาเสพติด มีความยากลำบากในการหาข่าวเชิงลึกกลุ่มเป้าหมายเครือข่ายยาเสพติด

๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานขาดความชำนาญในพื้นที่ และประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่ค่อยรู้จักข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เมื่อไปประสานขอความร่วมมือจากประชาชน ...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง ๘ คน ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๘ คน ให้ความเห็นว่า

“...ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ได้แก่ งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ยานพาหนะ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อม และมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติมีแหล่งข่าวที่ดี...”

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง ๘ คน ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๘ คน ให้ความเห็นว่า

“...การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่กำลังพลและครอบครัวของกำลังพล ผู้ปฏิบัติหน้าที่ คอยช่วยเหลือ และสนับสนุนให้สามารถดำรงชีวิตแบบพออยู่พอกินได้ มีการให้รางวัลในการปฏิบัติหน้าที่ ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ คอยให้การสนับสนุนงบประมาณและช่วยเหลือด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงาน...”

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ๑. การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้นโยบาย จำนวน ๕ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้นโยบาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑.๑ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การคัดเลือกคนทำงานในหน่วยงานไม่สามารถทำได้โดยแท้จริง ต้องบริหารคนตามที่หน่วยเหนือคัดเลือกมา จึงไม่สามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงานได้

๑.๒ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

๑.๒.๑ กำลังพลมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ เนื่องจากปัจจุบันยาเสพติดมีแพร่ระบาดเป็นวงกว้าง และกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีพื้นที่รับผิดชอบมาก และมีด่านตรวจ X-RAY ในความรับผิดชอบ ต้องจัดกำลังตั้งด่านมั่นคงตามแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้กำลังพลกับพื้นที่รับผิดชอบตามสายงานไม่สัมพันธ์กัน

๑.๒.๒ พื้นที่รับผิดชอบ เป็นพื้นที่ตามแนวชายแดน ส่วนใหญ่เป็นแนวธรรมชาติที่เป็นภูเขาติดและลำน้ำโขงติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคในการตรวจตรา ส่วนพื้นที่ภายในประเทศมีเส้นทางคมนาคมโยงใยติดกับจังหวัดต่างๆ การสัญจรสะดวก ทำให้ยากแก่การเฝ้าระวัง อีกทั้ง มีเส้นทางถนน Motorway เชื่อมระหว่างจังหวัดสระบุรีถึงจังหวัดนครราชสีมา ทำให้ผู้ใช้เส้นทาง เพื่อขนของหนีภาษีหรือยาเสพติดมีความสะดวก และกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ไม่มีจุดตรวจในเส้นทางด่านดังกล่าว

๑.๒.๓ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนที่สัญจรในเส้นทางถนนมิตรภาพ บริเวณด่านตรวจสีคิ้ว ที่มองว่าการตั้งด่านตรวจยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำด่านตรวจยานพาหนะสีคิ้ว ที่มองว่าทำให้เกิดรถติดหรือก่อให้เกิดอุบัติเหตุ

๑.๒.๔ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยี ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนไม่เพียงพอ และไม่ทันสมัย ซึ่งการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีบางอย่าง ยังคงต้องอาศัยหรือประสานงานจากหน่วยอื่น

### ๑.๓ ด้านลักษณะของงาน พบว่า

๑.๓.๑ กลุ่มเครือข่ายยาเสพติดมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบเครือข่ายที่มีความ สลับซับซ้อน ทันยุคดิจิทัล ยากต่อการสืบสวนติดตาม

๑.๓.๒ การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด คนร้ายมีแผนประทุษกรรมพิเศษ แตกต่างจากคดีอาญาอื่นๆ แม้ว่าจะมีกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดโดยเฉพาะ แต่ผู้ปฏิบัติยังคงต้อง ใช้กฎหมายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งทำให้ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติ ในสถานการณ์จริง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน ๑๒ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชาขาดความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ต้องรับผิดชอบ เพราะบางครั้งผู้บังคับบัญชาบางท่านย้ายมาดำรงตำแหน่งจากที่อื่น จึงขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานเกี่ยวกับยาเสพติด และขาดความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยตรง

๒. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ขาดความ สัมพันธ์ที่จะปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอัน

### ๓. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า

๓.๑ กำลังพลเจ้าหน้าที่ในสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จริง มีจำนวนน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่บางส่วนค่อนข้างมีอายุเยอะ และมีปัญหาด้านสุขภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานที่ลดลง และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านการสืบสวนในปัจจุบันน้อย

๓.๒ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการทำงานมีน้อยไม่เพียงพอต่อ การปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องออกสืบสวนหาข่าวในหลายจังหวัด เพื่อหากลุ่มล่ำเลียงยาเสพติด ซึ่งในการออกสืบสวนจับกุมตัวผู้กระทำความผิดในแต่ละครั้ง จะมีการใช้งบประมาณในการปฏิบัติงาน ที่ค่อนข้างสูง

๓.๓ เครื่องมืออุปกรณ์พิเศษที่ใช้ในการสืบสวนที่มีความทันสมัยเข้ากับ ยุคปัจจุบันมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ยานพาหนะของทางราชการที่ใช้ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีจำนวนน้อย เป็นประเภทเดียวกันและยี่ห้อเดียวกันมากเกินไป

๑.๔ ด้านการข่าว พบว่ามีปัญหาในการเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการสืบสวน และมีการรั่วไหลของการข่าวเมื่อมีการบูรณาการการทำงาน ขนบธรรมเนียมประเพณีพื้นที่รับผิดชอบเป็นแบบเครือข่าย ทำให้ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชน ที่มีญาติกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด

๑.๔ ด้านสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมีน้อย

๑.๕ ด้านการตอบแทนความสำเร็จ พบว่า เงินรางวัลในการปฏิบัติงานที่ได้รับน้อย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

๑.๖ ด้านลักษณะของงาน พบว่า

๑.๖.๑ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่ไม่ตรงตามความถนัดของสายงาน

๑.๖.๒ การรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจ และการเสนองานที่มีสายการบังคับบัญชาที่มากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์

๑.๗ ปัญหาด้านทักษะการทำงาน การขาดการทบทวนฝึกฝนความรู้ในงานที่ได้รับผิดชอบ ทั้งทางด้านกฎหมายและยุทธวิธี จนบางครั้งทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา แม่ข่าย จำนวน ๘ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

๑.ด้านลักษณะของงาน พบว่า ในด้านการเข้าถึงแหล่งข่าวยาเสพติด ที่เจ้าหน้าที่ตำรวจปราบปรามยาเสพติดมักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มบุคคลที่เสียผลประโยชน์ในพื้นที่

๒.ด้านสภาพการทำงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังขาดความชำนาญในพื้นที่ และประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ ไม่ค่อยรู้จักข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ เมื่อไปประสานขอความร่วมมือจากประชาชน

**๒. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีอะไรบ้าง**

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้นโยบาย จำนวน ๕ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้นโยบาย ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน



ของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ด้านระบบคุณธรรม ปัจจัยด้านคุณธรรมจะจูงใจต่อผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และมีผลตอบแทนด้านความเจริญก้าวหน้า สร้างขวัญ กำลังใจ

๒.๒ ด้านสภาพการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหลักในการทำงานของทีมงาน ซึ่งต้องมีงบประมาณค่าใช้จ่ายจากฝ่ายบริหาร เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานในหน้าที่ มีวัสดุอุปกรณ์ เช่น ยานพาหนะ อาวุธปืน เครื่องมือที่จำเป็นเอื้อต่อเจ้าหน้าที่ให้เกิดความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ซึ่งควรมีความพร้อมทุกด้านจากผู้บังคับบัญชา

๒.๓ ด้าน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า บุคลากรควรได้รับการฝึกฝนเพื่อเพิ่มทักษะและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่จำเป็นให้เท่าทันยุคดิจิทัล และมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๒.๔ ด้านการตอบแทนความสำเร็จ การได้รับผลตอบแทนจากเงินรางวัล อันเกี่ยวเนื่องจากการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและรวดเร็ว

๒.๕ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๒.๖ ด้านนโยบายและการบริหาร มีการจัดการและการบริหารงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๗ ด้านการยอมรับนับถือ โดยมีการให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน ๑๒ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า บุคลากรได้รับการฝึกฝนอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการสืบสวนติดตามกลุ่มค้ายาเสพติด

๒. ด้านลักษณะของงาน ต้องมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล

๓. ด้านสภาพการทำงาน มีกำลังพลเพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับการสนับสนุนข้อมูลต่างๆจากทางหน่วยเหนือ

๔. ด้านนโยบายและการบริหาร มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุก ลำดับชั้น และกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักต่อหน่วยงานอยู่เสมอ ๆ

๕. ด้านการตอบสนองความสำเร็จ มีการเพิ่มผลตอบแทน รางวัลนำจับ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

๖. ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำและ ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

๗. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่ดี ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน ๘ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัด นครศรีธรรมราช เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ได้แก่ ปัจจัยสภาพการทำงาน มีงบประมาณที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์ และยานพาหนะที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีความสามารถ มีความพร้อม และมีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ และมีแหล่งข่าวที่ดี

### ๓. มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ อย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้นโยบาย จำนวน ๕ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้ให้นโยบาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปได้ ดังนี้

๓.๑ นโยบายและการบริหาร ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มาใช้อย่างจริงจังเป็น รูปธรรม จะเกิดแรงบันดาลใจกับผู้ปฏิบัติและหน่วยงาน

๓.๒ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเปิดใจ โดยการเข้าไป มีส่วนร่วมกับทีมงานในการทำงาน ซึ่งจะทำได้ทั้งงานดีและเกิดความโปร่งใส

๓.๓ ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการเพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยี ให้เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีความทันสมัย และจัดสรรงบประมาณ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓.๔ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีการจัดหาเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนเลี้ยงชีพให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

๓.๕ ด้านการตอบแทนความสำเร็จ มีการพิจารณาหาแนวทางเพิ่มเงินรางวัล และค่าตอบแทน ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๖ ด้านลักษณะของงาน จัดสรรกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด

๓.๗ ด้านการยอมรับนับถือ มีการเพิ่มโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ทุกคนายได้แสดงศักยภาพการทำงาน ทั้งการตรวจจับยาเสพติด และขยายผลยึดอายัดทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องจากการค้ายาเสพติด เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ

๓.๘ ด้านความรับผิดชอบ มีการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยสร้างจิตสำนึก ความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ที่เป็นหน่วยงานที่ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นหน่วยงานปราบปราม และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ สามารถทำงานได้ตามนโยบาย เป็นหน่วยงานที่ไม่มีปัญหาในเรื่องการเรียกรับผลประโยชน์

๓.๙ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า มีการจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะต่าง ๆ ให้สามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน ๑๒ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีการหมั่นตรวจเยี่ยม ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ดูแลชีวิตความเป็นอยู่ครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องร่วมปฏิบัติงานเป็นผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าการทำงานสนุกไม่น่าเบื่อ และต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการลงโทษแก่คนที่ไม่ทำงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

๒. ด้านสภาพการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมกับการทำงานในหน่วยงาน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นคนสำคัญในหน่วยงาน พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งเรื่องงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะ ที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลต่างๆ ตลอดจนสถานที่ในการทำงานและที่พัก ให้มีความพร้อม เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่อยากมาทำงาน

๓. ด้านรายได้และสวัสดิการ มีการจัดหาค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล และสวัสดิการ เพิ่มให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

๔. ด้านการตอบแทนความสำเร็จ มีการชมเชยผลการปฏิบัติงาน หรือมอบรางวัล ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจแก่บุคลากร และมีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

๕. ด้านความรับผิดชอบ ต้องมอบหมายหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานในพื้นที่ โดยเน้นความสมัครใจและสามารถอุปการะดูแลครอบครัวได้ และสร้างแนวคิดของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดความเชื่อมั่น ความรัก และความผูกพันกับองค์กร

๖. ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า มีการจัดสัมมนาหน่วยงาน เพื่อประเมินสถานการณ์และชื่นชมหน่วยที่ทำดี และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่และทำความคุ้นเคยเพื่อนร่วมงาน มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วย ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมาย ด้านยุทธวิธี และเทคโนโลยีในการปฏิบัติ ให้ทุนการศึกษา ทุนฝึกอบรมแก่บุคลากร และมีการจัดโครงการอบรมสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้ไปศึกษาดูงานในองค์กรอื่น ๆ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัด ตีศรีแม่ฮ่องสอน จำนวน ๘ คน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัด ตีศรีแม่ฮ่องสอน เห็นว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ ตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ นั้น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ควรดูแลเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของกำลังพลผู้ปฏิบัติหน้าที่และครอบครัว และมีการช่วยเหลือปัญหาในด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

๒. ด้านสภาพการทำงาน หน่วยงานต้องคอยให้การสนับสนุนงบประมาณ

๓. ด้านการตอบแทนความสำเร็จ มีการให้รางวัล และชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ

## สรุป

การศึกษาวิจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

โดยได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้เสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาเมื่อนำข้อมูลสัมภาษณ์มาแล้ว จึงมาทำการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการ ตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

๑.๑ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การคัดเลือกบุคลากรมาทำงาน ในหน่วยงาน ไม่สามารถทำได้โดยแท้จริง ต้องบริหารบุคลากรตามที่หน่วยเหนือคัดเลือกมา ไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมตรงตามความถนัดของสายงานได้

๑.๒ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาขาดความสัมพันธ์ กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน บางส่วนขาดความสามัคคีที่จะปฏิบัติงาน ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๑.๓ ด้านสภาพการทำงาน พบว่า กำลังพลมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอและเหมาะสม กับปริมาณงาน ที่ต้องรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบมาก กำลังพลบางส่วน ค่อนข้างมีอายุเยอะ มีปัญหาด้านสุขภาพ และขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยี ด้านการสืบสวนในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ขาดการมีส่วนร่วม ของประชาชนที่สัญจรในเส้นทางบริเวณด่านตรวจยานพาหนะสี่กั้ว งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ยานพาหนะของทางราชการที่ใช้ปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีจำนวนน้อย เป็นประเภทเดียวกันและยี่ห้อเดียวกันมากเกินไป ในการเข้าถึงแหล่งข่าวยาเสพติดก็มักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และมีผู้บังคับบัญชาบางท่านขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ

๑.๔ ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับ มีน้อย

๑.๕ ด้านการตอบแทนความสำเร็จ พบว่า เงินรางวัลที่ได้รับเพื่อตอบแทน การปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน

๑.๖ ด้านลักษณะของงาน พบว่า การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด อาชญากร มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระทำผิดอยู่เสมอ ทำให้ยากต่อการสืบสวนติดตาม และการรวม อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจ ทำให้เกิดความล่าช้า ในทางปฏิบัติ

๑.๗ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรขาดการได้รับการทบทวน ฝึกฝนความรู้ในงานที่ได้รับผิดชอบ จนบางครั้งทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน

๒. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการ ตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

๒.๑ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การบริหารด้วยระบบคุณธรรม มีการจัดการและการบริหารงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ จะสร้างขวัญและกำลังใจและจูงใจ ต่อผู้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า การมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๒.๓ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานที่ดี ก็เป็นสิ่งที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน

๒.๔ ด้านสภาพการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน ซึ่งต้องมีงบประมาณในการทำงานที่เพียงพอ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ ในการปฏิบัติงานที่พร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีกำลังพลมีความสามารถ และมีความพร้อม ในงานที่ปฏิบัติ เพียงพอ และการได้รับการสนับสนุนข้อมูลต่างๆจากทางหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ ด้านการตอบแทนความสำเร็จ การเพิ่มผลตอบแทน เงินรางวัลนำจับ อันเกี่ยวเนื่องจากการปฏิบัติงาน ก็ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

๒.๖ ด้านลักษณะของงาน ต้องมีการมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความสามารถ ของแต่ละบุคคล

๒.๗ ด้านการยอมรับนับถือ การให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน ก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

๒.๘ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า บุคลากรควรได้รับการฝึกฝนเพื่อเพิ่ม ทักษะความรู้และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และมีโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๓. มีแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ อย่างไรบ้าง

๓.๑ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มาปฏิบัติใช้อย่างจริงจังเป็นรูปธรรม จะเกิดแรงบันดาลใจกับผู้ปฏิบัติและหน่วยงาน

๓.๒ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเข้าไปมีส่วนร่วมกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาคอยช่วยเหลือด้านต่างๆในการปฏิบัติงาน มีการตรวจเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวอยู่เสมอ จะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีการลงโทษแก่บุคลากรที่ไม่ทำงานตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้

๓.๓ ด้านสภาพการทำงาน ต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการเพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์ ยานพาหนะ และเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่มีความทันสมัยอยู่เสมอ

๓.๔ ด้านรายได้และสวัสดิการ มีการจัดหาค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง เบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนเสี่ยงภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๕ ด้านการตอบแทนความสำเร็จ พิจารณาหาทางเพิ่มเงินรางวัล และค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการชมเชยผลการปฏิบัติงาน หรือมอบรางวัล ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานที่ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจแก่บุคลากร และต้องพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้ความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

๓.๖ ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

๓.๗ ด้านการยอมรับนับถือ มีการเพิ่มโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงศักยภาพการทำงาน เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ

๓.๘ ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานในพื้นที่ โดยเน้นความสมัครใจ และสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยสร้างจิตสำนึก ความภาคภูมิใจ ในความเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

๓.๙ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า มีการจัดฝึกอบรม จัดสัมมนาให้กับบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะต่างๆ ให้สามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

## บทที่ ๕

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” มีวัตถุประสงค์ ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ โดยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้นโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัด ตีพิมพ์แม่ข่าย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่วิเคราะห์ที่ได้มาสรุปเป็นประเด็น เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาอย่างถูกต้องและสมบูรณ์

### สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปฐมภูมิ โดยอาศัยการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความวิจัย ตำบลดุษฎี และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลด้านทุติยภูมิ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In – depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้นโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัด ตีพิมพ์แม่ข่าย ได้ผลสรุป ดังนี้

#### ๑. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ดังนี้

##### ๑.๑ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร

พบว่า ในทางปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานไม่สามารถเป็นผู้บริหารจัดการคัดเลือกบุคลากรให้มาทำงานในหน่วยงานของตนได้ตรงตามความถนัดของบุคลากรได้ ต้องบริหารจัดการบุคลากรตามที่หน่วยงานเหนือตนขึ้นไปคัดเลือกมา



### ๑.๒ ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

พบว่า ผู้บังคับบัญชาขาดความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานบางส่วนขาดความสามัคคีที่จะทำงานร่วมกัน

### ๑.๓ ปัญหาด้านสภาพการทำงาน

พบว่า กำลังพลมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ บางส่วนมีอายุเยอะ มีปัญหาด้านสุขภาพ และขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานของประชาชน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงาน การเข้าถึงแหล่งข่าวเสพติดก็มักจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง และผู้บังคับบัญชาบางท่านขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ

### ๑.๔ ปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการ

พบว่า สวัสดิการของบุคลากรที่ได้รับมีน้อย

### ๑.๕ ปัญหาด้านการได้รับความสำเร็จ

พบว่า เงินรางวัลคดียาเสพติดที่ได้รับเพื่อตอบแทนการทำงานมีจำนวนลดลง

### ๑.๖ ปัญหาด้านลักษณะของงาน

พบว่า อาชญากรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด อยู่ตลอดเวลา ทำให้ยากต่อการทำงาน และการรวมอำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง ส่งผลทำให้เกิดความล่าช้าในทางปฏิบัติ

๑.๗ ปัญหาด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรไม่ได้รับการอบรม ทบทวนเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้ขาดความรู้ในการทำงานให้ก้าวหน้าขึ้น

## ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

### สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิจัย และสื่อสิ่งพิมพ์ ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และใช้คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสรุปข้อมูลบนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบิร์ก ซึ่งสามารถแยกปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ได้เป็น ๒ ประการ ดังนี้

#### ๒.๑ ปัจจัยจูงใจ

๒.๑.๑ ด้านการได้รับความสำเร็จ ควรเพิ่มผลตอบแทนเงินรางวัลคดียาเสพติด

๒.๑.๒ ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายหน้าที่บุคลากรให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล

๒.๑.๓ ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๒.๑.๔ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการฝึกฝนอบรมเพิ่มทักษะความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน

## ๒.๒ ปัจจัยค้ำจุน

๒.๒.๑ ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม จะสร้างขวัญกำลังใจและจงใจบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน

๒.๒.๒ ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ควรมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้คำแนะนำและแก้ปัญหาในการทำงาน

๒.๒.๓ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๒.๔ ด้านสภาพการทำงาน ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีกำลังพลที่มีความสามารถ มีงบประมาณ มีอุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะในการทำงานที่เพียงพอ และได้รับการสนับสนุนข้อมูลต่างๆจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ๓. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด

### กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ถึงแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยหลังจากได้รวบรวมความคิดเห็นแล้ว จึงได้แนวทางของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ จำนวน ๕ แนวทาง ดังนี้

๓.๑ ด้านนโยบายและการบริหาร ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ มาปฏิบัติใช้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๒ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการตรวจเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาและครอบครัวอยู่เสมอ และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม

๓.๓ ด้านสภาพการทำงาน ต้องจัดสรรงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะที่ทันสมัย ให้เพียงพอต่อการทำงาน

๓.๔ ด้านรายได้และสวัสดิการ ต้องเพิ่มค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง และมีเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนเลี้ยงภัยให้แก่บุคลากรที่ทำงานด้านการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ

๓.๕ ด้านการได้รับความสำเร็จ มีการชมเชยผลการทำงาน หรือมอบรางวัล ให้ผู้ที่สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ เพิ่มค่าตอบแทนเงินรางวัลคดียาเสพติด และพิจารณา เลื่อนเงินเดือนแก่ผู้ทำงานอย่างเป็นธรรม

๓.๖ ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

๓.๗ ด้านการยอมรับนับถือ ควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้แสดงศักยภาพ การทำงาน เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพ

๓.๘ ด้านความรับผิดชอบ ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ทำงานในพื้นที่โดยเน้นความสมัครใจ มีการสร้างแรงบันดาลใจ จิตสำนึก และความภาคภูมิใจ ในทำงาน

๓.๙ ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า จัดฝึกอบรม สัมมนาให้กับบุคลากร ได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะต่างๆ ในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” พบว่า มีปัจจัยอยู่หลายด้านที่มีผล ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ดังนี้

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเรื่องกระบวนการการทำงาน ดังนี้

๑.๑ ควรปรับปรุงแผนปฏิบัติการกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักที่ใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานของ กองบังคับการตำรวจปราบปราม ยาเสพติด ๒ และเป็นกรอบการทำงานให้หน่วยงานต่างๆใน กองบังคับการตำรวจปราบปราม ยาเสพติด ๒ นำไปใช้ในการทำงาน โดยให้คำนึงถึงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับควรกำหนดนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส

๑.๓ ให้การสนับสนุนสวัสดิการ และงบประมาณให้เพียงพอที่จะสามารถ ให้นำหน่วยงานและเจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดการทุจริตต่อหน้า

๑.๔ ควรจัดสรรกำลังพลให้มีเพียงพอต่องานที่รับผิดชอบในทุกสายงานและ พิจารณาคัดเลือกกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมและสมัครใจให้ตรงตามสาย งานการทำงาน และกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนกำลังพลที่จะไปช่วยราชการ ทั้งที่มีคำสั่งและ ไม่มีคำสั่งถูกต้องตามระเบียบ เพื่อป้องกันกำลังพลไม่เพียงพอต่อการทำงาน

## ๒. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะต้องมีการเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับ บัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานร่วมกัน

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบให้ตรงกับความรู้ ความสามารถในการทำงานของแต่ละสายงานและมีการจัดฝึกอบรมสัมมนาให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

๒.๓ ควรพัฒนาการสื่อสารของบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การจัดประชุม หรือการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์กัน และ ร่วมปรึกษาหารือหรือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้สามารถนำไปปฏิบัติให้มีการ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๒.๔ มีการจัดสรรงบประมาณรองรับอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน และเครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะที่ทันสมัยในการทำงานให้กับ หน่วยงานและบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการทำงาน

๒.๕ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยเน้นให้บุคลากรทุกคน มุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลัก ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ลดขอบเขตบทบาท ของหน่วยงานลง มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน กระจายอำนาจการตัดสินใจการทำงานให้แก่หัวหน้า ระดับผู้ปฏิบัติ และช่วยกันคิดช่วยกันทำ เพื่อผลักดันการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

### ๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะต้องมีการกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ในครั้งต่อไป ดังนี้ คือ

๓.๑ ควรศึกษาการทำวิจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ทุกๆ ๓ - ๕ ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยและทำให้มีการศึกษาค้นคว้าที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

๓.๒ ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กับตำรวจสายงานด้านอื่นที่ไม่มีหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดโดยตรง เช่น ตำรวจสถานงานจราจร ตำรวจสายงานสอบสวน และตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอันจะนำมาปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

๓.๓ ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดโดยตรง เช่น กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๓ และ ๔ หน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำแม่น้ำโขง (นรข.) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอันจะนำมาปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

๓.๔ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่รับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่ไม่ใช่จังหวัดนครราชสีมาแม่น้ำโขง เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

จันทร์ ชุ่มเมืองปัก. แรงจูงใจและการจูงใจ สร้างปฏิหารีย์. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, ๒๕๔๖.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : วิ.พรินท์, ๒๕๕๖.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๔๐.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๕.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๕.

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรียีโปรดักท์, ๒๕๕๔.

พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

รามคำแหง, มหาวิทยาลัย. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพฯ : กิ่งจันทร์การพิมพ์, ๒๕๓๐.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒.

อารี พันธุ์มณี และสุพิทร์ ลิ้มไทย. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๑.

## วารสารและหนังสือพิมพ์

ชัยนาถ นาคบุปผา. “พื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจ”, ครูปริทัศน์. ๕ (๓), สิงหาคม ๒๕๒๕. หน้า ๑๑.

ประพัทธ์ แกลงกระโทก ชัชชัย ปิตะนิละบุตร และ อิศราวุธ อ่อนน้อม. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา”, วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ๑๒ (๑), มกราคม – มิถุนายน ๒๕๕๕. หน้า ๒๒๓ – ๒๔๕.

วุฒิชัย เต็งพงศธร และ กรกช วนกรกุล. “การสำรวจปัญหาทางกฎหมายและปัญหาประการอื่นที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล”, วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ๓๕ (๓), กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๕๘. หน้า ๕๘ – ๑๑๗.

สถาพร ภักดีวงศ์. “ปัญหาและอุปสรรคของการเปิดโอกาสให้ราษฎรมีสติธิ์ฟ้องเจ้าหน้าที่รัฐในความผิดอาญาเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในระบบกฎหมายไทย”, วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา. ๑ (๒), ๒๕๖๒. หน้า ๕.

สมภพ พันธุ์แก้ว. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธรกะป้อ จังหวัดปัตตานี”, วารสารอาชญาวิทยาและสังคมศาสตร์. ๓ (๑), มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๔. หน้า ๔๘ – ๖๐.

สมรค์ บุตรวงษ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจภาคอีสานตอนบนของประเทศ”, วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. ๑๖ (๑), ๒๕๖๒. หน้า ๑๘๖ – ๑๙๖.

## วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

กองบังคับการอำนวยการ, กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด. “โครงการวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ.๒๕๓๔”. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, ๒๕๖๒.

กุสุมา จ้อยช้างเนียม. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ.ธนาคารกสิกรไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗.

- จรรววรรณ กมลสินธุ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘.
- จุฑามาศ ศรีบำรุงเกียรติ. “ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทท่อส่งปิโตรเลียมจำกัด (แทปไลน์)”. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๕.
- ชาญเดช วิรุกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๕ (จังหวัดอุบลราชธานี)”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.
- ชาญศิลป์ วาสนุญา. “แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๖.
- ณัฐวัตร สนหอม. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ทัศนศึกษา บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)”. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- ธงไทย บุ่งทอง. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัย อำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔.
- ธนพรธ อนุเวช. “แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๔.
- ธิดา สุขใจ. “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณีส่วนโรงงานฟอกย้อม ๒ บริษัท ยูเนี่ยนอุตสาหกรรมสิ่งทอจำกัด (มหาชน)”. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.



- เนตรชนก นามเสนาะ. “แรงจูงใจในการทำงานอาชีพเลขานุการสถานทูตฯ”. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี”. มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.
- ปาริชาติ ผิวพ่อง, ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๖๒.
- มากบุญญา บุญพาทำ. “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจ”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๖๓.
- ลักขมี สุดดี. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ศรัณย์ ศรีวิลัย. “ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.
- ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอช อินชัวร์นซ์ จำกัด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.
- ศิริพร จันทศรี. “การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน”. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการวิจัยและสถิติการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี”. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓.

สุระเดช ไข้วศิริ. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐.

อภาพร บุญจันทร์. “แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศิลปากร : กรณีศึกษาวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์”. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๒.

## กฎหมาย

“พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๕”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๓๕ ตอนที่ ๖๔ ก, ลง ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๕.

## เอกสารไม่ตีพิมพ์

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, สำนักงาน. “รายงานผลการปราบปรามยาเสพติด ทั่วประเทศ ประจำปี ๒๕๖๔”. ๒๕๖๔.

ตำรวจแห่งชาติ, สำนักงาน. “กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของ ส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. ๒๕๕๒.

ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒. “แผนปฏิบัติการราชการกองบังคับการ ตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด”. ๒๕๖๔.

ฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒. “รายงานปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด บก.ปส.๒”. ๒๕๖๕.

พรชัย เจริญวงศ์, พลตำรวจตรี. “รายงานแนวคิดการต่อรองข้อมูลสำคัญในคดียาเสพติด”. ๒๕๖๑.

## ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด. “เกี่ยวกับหน่วยงาน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.thaidrugpolice.com/about/history>, ๒๕๖๖.

กลุ่มคลังข้อมูลสถิติ, กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. “สถิติคดียาเสพติดของประเทศ  
ไทย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http://www.ittdashboard.nso.go.th/preview.php?  
id\\_project=66](http://www.ittdashboard.nso.go.th/preview.php?id_project=66), ๒๕๖๖.

ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน, “ภาพรวมสถานการณ์ยาเสพติดโลกกับ  
ผลกระทบที่มีต่อ SDGs”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://www.sdgmove.com  
/2021/05/20/recap-world-drugs-situation-and-implication-on-sdgs/](https://www.sdgmove.com/2021/05/20/recap-world-drugs-situation-and-implication-on-sdgs/), ๒๕๖๕.

## ภาษาต่างประเทศ

### Book

Berelson, B., & Steiner, G. A. Human behavior: Shorter edition. New York : Harcourt Brace &  
World, 1964.

Chruden, Herbert J. and Arthur W. Sherman. Personel. Personel Management. 3<sup>rd</sup>, Cincinnati :  
South Weatern, 1968.

Gillmer, Van H. B. Applied psychology. New York : McGraw-Hill Book Company, 1967.

Herzberg, F., et al. The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, 1959.

Hodgetts, R. M. Modern Human Relations at Work. New York : Dryden, 1999.

Maslow Abraham. Motivation and Personality. New York : Harpers and Row Publishers, 1970.

Maslow A.H. quoted in Ernest R. Hilgard, Introduction to Psychology. 3<sup>rd</sup>, New York : Harcourt  
Brace & World, 1962.

Myers, M. S. Exogenous and Endogenous Impacts into Teachers' Work Performance Sphere.  
Indonesia : Faculty of Education Science Medan State University Indonesia,  
1970.

### Journals and Newspapers

Juhani Ukko, Jarkko Tenhunen, Hannu Rantanen. “The impacts of performance measurement on  
the quality of working life”, Journal of Business Performance Management  
(IJBPM). 10 (1), 2008.

Knox, S. and Irving, J. A. “An Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition”. Journal of Nursing Administration. 27 (1), 1997. P.39-47.

### **Electronic Data Base**

McNamara, C. “Basics about Employee Motivation”. (Online) Available : <http://www.Managementhelp.org/guiding/motivate/basics.htm>, 2023.

Reitz, H.J.. “Behavior in Organizations”. (Online). Available : <http://www.rmit.org.au/browse;ID=ru8jhj0us01>, 1977.

Urichuck, B.. “Employee Motivation”. (Online). Available : <http://www.ezinearticles.com/?Employee-Motivation---Does-It-Improve-Performance,-Productivity,-Keep-Them-Motivated-And-Loyal?&id=1191548>, 2023

## ประวัติย่อผู้วิจัย

- ชื่อ** : พลตำรวจตรี ชนรัตน์ สอนกล้า
- วัน เดือน ปีเกิด** : ๑๓ ตุลาคม ๒๕๐๕
- การศึกษา** : ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยม)  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
: ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์การปกครอง)  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
: หลักสูตร สารวัตร รุ่นที่ ๖๐  
: หลักสูตร ผู้กำกับการ รุ่นที่ ๖๔  
: หลักสูตรบริหารงานตำรวจชั้นสูง รุ่นที่ ๔๔  
: หลักสูตรจิตอาสา ๕๐๔ หลักสูตรประจำ “เป็นเข้าเป็นแม่พิมพ์”  
รุ่นที่ ๕/๖๓
- ประวัติการทำงานโดยย่อ** : ดำรงตำแหน่ง รอง สว.สน.บางรัก บช.น.  
: ดำรงตำแหน่ง สว.สน.ท่าพระ บช.น.  
: ดำรงตำแหน่ง รอง ผกก.ตม.ทอ.สุวรรณภูมิ สตม.  
: ดำรงตำแหน่ง ผกก.สภ.กรับใหญ่ อ.บ้านโป่ง จว.ราชบุรี  
: ดำรงตำแหน่ง รอง ผบก.ภ.จว.ราชบุรี  
: ดำรงตำแหน่ง รอง ผบก.ปส.๒ บช.ปส.
- ตำแหน่งปัจจุบัน** : ผบก.ปส.๒ บช.ปส.

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สัมคมจิตวิทยา

เรื่อง	การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2
ผู้วิจัย	พล.ต.ต.ธนรัชต์ สอนกล้า      หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 65
ตำแหน่ง	ผู้บังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาด้านยาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และแม้จะมีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน มีแนวโน้มสถิติผลการจับกุมคดียาเสพติดของประเทศไทยในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ลดลง แต่ปริมาณยาเสพติดก็ยังคงมีเพิ่มขึ้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าว กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานรับผิดชอบพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แม้จะได้ทำงานอย่างเต็มที่แล้ว แต่ปริมาณยาเสพติดที่จับได้ ก็ไม่ได้ลดลงเลย ปัญหาเหล่านี้อาจจะเกิดจากบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งคำตอบแทนสวัสดิการ ฯ อันเป็นมูลเหตุจูงใจ จึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 ยังไม่ตอบสนองการทำงานตามนโยบายของรัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเชื่อว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวขาดแรงจูงใจ

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 เพื่อนำข้อมูลและผลงานวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2” โดยมุ่งศึกษาหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติดในสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 เท่านั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาและวิจัยนั้น ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการเก็บข้อมูลโดย 1. ข้อมูลด้านทฤษฎี โดยอาศัยการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา บทความ วิจัย และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ ตลอดจนข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษาการสร้างแรงจูงใจเพิ่มในการทำงาน โดยสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในประเทศไทยและต่างประเทศ 2. ข้อมูลด้านปฐมภูมิ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) จากผู้ให้สำคัญ (Key Informants) ได้แก่ กลุ่มผู้ให้นโยบาย จำนวน 5 คน กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตำแหน่งระดับผู้กำกับการ จนถึง ผู้บังคับหมู่ จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 8 คน และ 3. การวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และ 2 มาทำการวิเคราะห์เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

## ผลของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด  
กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 ได้ผลสรุป ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรค ในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ  
ตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มีดังนี้

1.1 ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถเป็นผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรมาทำงานในหน่วยงานของตนได้ตรงตามความถนัดของบุคลากรได้

1.2 ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่าผู้บังคับบัญชาขาดความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนขาดความสามัคคีที่จะทำงานร่วมกัน

1.3 ปัญหาด้านสภาพการทำงาน พบว่า กำลังพลมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงานบางส่วนมีอายุเยอะ ขาดความรู้เทคโนโลยี อีกทั้งงบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ และยานพาหนะไม่เพียงพอต่อการทำงาน การเข้าถึงแหล่งข่าวยาเสพติดไม่ค่อยได้รับความร่วมมือ และผู้บังคับบัญชาบางท่านขาดความรู้ในงานที่ต้องรับผิดชอบ

1.4 ปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการของบุคลากรที่ได้รับมีน้อย

1.5 ปัญหาด้านการตอบแทนความสำเร็จ พบว่า เงินรางวัลคดียาเสพติดที่ได้รับมีจำนวนลดลง

1.6 ปัญหาด้านลักษณะของงาน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกระทำผิดเกี่ยวกับ ยาเสพติดอยู่ตลอดเวลา ทำให้ยากต่อการทำงาน และการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ทำให้เกิดความล่าช้า

1.7 ปัญหาด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรไม่ได้รับการอบรม ทบทุนเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ได้รับผิดชอบ ทำให้ขาดความรู้ในการทำงานให้ก้าวหน้าขึ้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด  
กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 สามารถแยกปัจจัยได้เป็น 2 ประการ ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ

2.1.1 ด้านการตอบแทนความสำเร็จ ควรเพิ่มผลตอบแทนเงินรางวัลคดียา  
เสพติด

2.1.2 ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหน้าที่บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ

2.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และ  
เพื่อนร่วมงาน



2.1.4 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า การได้รับเลื่อนตำแหน่งและอบรม  
เพิ่มความรู้

## 2.2 ปัจจัยค้ำจุน

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า การบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม  
จะสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน

2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ควรมีผู้บังคับบัญชาที่คอยให้  
คำแนะนำและร่วมแก้ปัญหา

2.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง  
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.4 ด้านสภาพการทำงาน ต้องมีกำลังพล งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือ  
ยานพาหนะในการทำงานที่เพียงพอ และได้รับการสนับสนุนข้อมูลต่างๆจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับ  
การตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 สามารถสรุปแนวทางได้ ดังนี้

3.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ  
ทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2 มาปฏิบัติใช้ให้  
เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

3.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการทำงานกับ  
ผู้ใต้บังคับบัญชา ตรวจเยี่ยมผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และปกครองด้วยความเท่าเทียมและเป็นธรรม

3.3 ด้านสภาพการทำงาน จัดงบประมาณ อุปกรณ์ และ ยานพาหนะให้เพียงพอ  
ต่อการทำงาน

3.4 ด้านรายได้และสวัสดิการ ต้องเพิ่มเงินประจำตำแหน่ง และมีเบี้ยเลี้ยง  
ค่าตอบแทนเสี่ยงภัยให้แก่บุคลากรที่ทำงานด้านการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด เพื่อเป็นการสร้าง  
ขวัญกำลังใจ

3.5 ด้านการตอบแทนความสำเร็จ มีการชมเชยหรือมอบรางวัล ให้ผู้ที่ทำงาน  
ได้ประสบความสำเร็จ เพิ่มเงินรางวัลคดียาเสพติด และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่ผู้ทำงานอย่าง  
เป็นธรรม

3.6 ด้านลักษณะของงาน ควรมอบหมายหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ  
ของบุคลากร

3.7 ด้านการยอมรับนับถือ ควรเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ  
การทำงาน

3.8 ด้านความรับผิดชอบ ควรให้บุคลากรทำงานในพื้นที่โดยเน้นความสมัครใจ

3.9 ด้านโอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า จัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรณีศึกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒” พบว่า มีปัจจัยอยู่หลายด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ดังนี้

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะต้องมีการกำหนดนโยบายเรื่องกระบวนการการทำงาน ดังนี้

๑.๑ ควรปรับปรุงแผนปฏิบัติการของกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักที่ใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานของ กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ และเป็นกรอบการทำงานให้หน่วยงานต่างๆใน กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ นำไปใช้ในการทำงาน โดยให้คำนึงถึงกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับควรกำหนดนโยบายในการทำงานให้ชัดเจน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส

๑.๓ ให้การสนับสนุนสวัสดิการ และงบประมาณให้เพียงพอที่จะสามารถให้หน่วยงานและเจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดการทุจริตต่อหน้าที่

๑.๔ ควรจัดสรรกำลังพลให้มีเพียงพอต่องานที่รับผิดชอบในทุกสายงานและพิจารณาคัดเลือกกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมและสมัครใจให้ตรงตามสายงานการทำงาน และกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนกำลังพลที่จะไปช่วยราชการ ทั้งที่มีคำสั่งและไม่มีคำสั่งถูกต้องตามระเบียบ เพื่อป้องกันกำลังพลไม่เพียงพอต่อการทำงาน

## ๒. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะต้องมีการเสนอแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานร่วมกัน

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบให้ตรงกับความรู้ความสามารถในการทำงานของแต่ละสายงานและมีการจัดฝึกอบรมสัมมนาให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ

๒.๓ ควรพัฒนาการสื่อสารของบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การจัดประชุมหรือการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์กัน และร่วมปรึกษาหารือแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้สามารถนำไปปฏิบัติให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๒.๔ มีการจัดสรรงบประมาณรองรับอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน และเครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะที่ทันสมัยในการทำงานให้กับหน่วยงานและบุคลากรเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการทำงาน

๒.๕ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยเน้นให้บุคลากรทุกคนมุ่งความสำเร็จของงานเป็นหลัก ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน ลดขอบเขตบทบาทของหน่วยงานลง มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน กระจายอำนาจตัดสินใจการทำงานให้แก่หัวหน้าระดับผู้ปฏิบัติ และช่วยกันคิดช่วยกันทำ เพื่อผลักดันการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

## ๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรจะต้องมีการกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กรมศีกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ในครั้งต่อไป ดังนี้ คือ

๓.๑ ควรศึกษาการทำวิจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด กรมศีกษา : กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ทุกๆ ๓ - ๕ ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่ทันสมัยและทำให้มีการศึกษาค้นคว้าที่สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน

๓.๒ ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด สังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กับตำรวจสายงานด้านอื่นที่ไม่มีหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดโดยตรง เช่น ตำรวจสถานงานจราจร ตำรวจสายงานสอบสวน และตำรวจ

ตระเวนชายแดน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอันจะนำมาปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

๓.๓ ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติดสังกัด กองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ กับเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่มีหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดโดยตรง เช่น กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๓ และ ๔ หน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำแม่น้ำโขง (นรข.) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีอันจะนำมาปรับปรุงการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจปราบปรามยาเสพติด

๓.๔ ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดให้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่รับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ๒ ที่ไม่ใช่จังหวัดฉะเชิงเทราแม่น้ำโขง เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้