

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การตำรวจมีเป้าประสงค์หลายประการ คือ ควบคุมอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำ ความผิดทางอาญา บังคับทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ จึงทำให้ตำรวจมีบทบาทในหลายฐานะ คือฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และฐานะผู้รักษากฎหมาย มีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม (ประชุม เที่ยมสมบูรณ์, 2530)

อำนาจหน้าที่ของตำรวจในฐานะต่าง ๆ ดังได้กล่าวแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีอยู่กว้างขวาง จำเป็นจะต้องมีการแบ่งงาน และแบ่งระดับชั้นการบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามอำนาจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้นกรมตำรวจจึงได้แบ่งชั้นการบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ ออกเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจผู้ที่มียศตั้งแต่ นายดาบตำรวจลงมารวมถึงพลตำรวจ ซึ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น ถือว่าเป็นข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ที่มีหน้าที่โดยตรงและใกล้ชิดในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมทั้งบริการประชาชน และปฏิบัติตามคำสั่งของข้าราชการตำรวจอีกชั้นหนึ่งคือชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามสถานีตำรวจ ถือว่าเป็นบุคลากรที่เป็นหัวใจของงานตำรวจในสถานีตำรวจ กล่าวคืองานทุกสายงานของสถานีตำรวจ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนล้วนแต่เป็นผู้ปฏิบัติหรือเกี่ยวข้องทั้งสิ้น เช่น งานป้องกันปราบปรามทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่สายตรวจ งานบริการทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่จราจร เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ งานสืบสวนสอบสวนเป็นบุคลากรเบื้องต้นในกระบวนการสืบสวนสอบสวน โดยเริ่มตั้งแต่เป็นผู้จับกุม ควบคุม การสืบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อส่งให้พนักงานสอบสวน

หน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจ

ลักษณะงานจะมีขอบเขตกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชน ซึ่งจะมีโอกาสสัมผัสกับประชาชนทุกเพศทุกวัย ทุกอาชีพและทุกสถานภาพ ไม่ว่าคนจนหรือคนรวย คนดีหรือคนเลว ดังนั้นจึงเป็นการยากที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องและเหมาะสมกับทุกบุคคลและทุกโอกาส ย่อมต้องมีปัญหาและอุปสรรคมากพอสมควร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดี จึงต้องเป็นผู้มีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพพื้นฐานของประชากรที่ชื่อว่าประเทศจะก้าวหน้า ได้แก่ ความสมบูรณ์ของร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคมและจริยธรรม จะเห็นว่า 4 ใน 5 ส่วนที่ประชากรที่มีคุณภาพจะต้องมีคือ ความสมบูรณ์ทางจิตใจ (กระทรวงสาธารณสุข, กรมการแพทย์, 2525) และความสมบูรณ์ของจริยธรรมแสดงออกมาทางพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมเปรียบเสมือนดอกผลของต้นไม้และมีลักษณะทางจิตใจเป็นพื้นฐานที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมอย่างอื่นอยู่อย่างน้อย 8 ลักษณะ โดยมีสุขภาพจิตดีรวมอยู่ด้วย เปรียบเสมือนรากไม้ ทาหน้ำที่หาอาหารเลี้ยงต้นไม้เกิดดอกผลลงงามสมบูรณ์ คือพฤติกรรมจริยธรรม (ควงเคื่อน หันธุมานวิน, 2524) ดังนั้นเมื่อนามาเปรียบเทียบกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งถือว่าเป็นประชากรภาครัฐ หากจะมีคุณภาพจะต้องมีความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจหรือมีสุขภาพจิตดีด้วย

สุขภาพจิต หมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นสุข สามารถมีสัมพันธภาพ และ รักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ทาหน้ำให้เป็นประโยชน์ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม และลักษณะความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ วางตัวได้เหมาะสมในสังคมและปราศจากอาการโรคจิต (องค์การอนามัยโลก, 1976 อ้างถึงใน กระทรวงสาธารณสุข, กรมการแพทย์, 2530) ปัญหาสุขภาพจิตจัดเป็นปัญหาสังคม (Social Problem) ที่นักวิชาการอาทิเช่นจิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพราะว่าปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาที่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกสถานภาพ และทุกฐานะ อาจจะประสบได้ด้วยกันทั้งนั้น (สุพัตรา สุภาพ, 2519) จากสถิติผู้ป่วยที่มาได้รับการรักษาในงานสุขภาพจิตของโรงพยาบาลสังกัดสถาบันสุขภาพจิตทั่วประเทศเมื่อปี 2536 แยกเป็นผู้ป่วยนอกจำนวน 2,806 คนต่อวัน ผู้ป่วยนอก(ในพ) จำนวน 7,812 คนต่อวัน ผู้ป่วยใน จำนวน 2,115 คนต่อวัน เฉลี่ยปีละ 61,737 คน โดยโรคจิตเกิดจากสาเหตุ 2 ประการ คือ พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม (สุรพงศ์ อัมพันวงษ์, 2537)

ลักษณะงานของตำรวจจึงพร้อมปฏิบัติงานตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอาจเป็นผู้ป่วยทางสุขภาพจิตเสียเอง ดังที่มีข่าวเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประสบปัญหาสุขภาพจิต แล้วก่ออาชญากรรม ทำร้ายตนเอง ทำร้ายผู้อื่น หรือฆ่าตัวตาย ตามสื่อมวลชนแขนงต่าง ๆ อยู่เสมอ

ทุกหน่วยงานต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนผู้ทำงานต้องการบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้า สิ่งที่จะประสานความต้องการของทั้งสองฝ่าย คือสิ่งที่จูงใจให้เกิดกำลังใจ หรือ ความพึงพอใจในงาน เพราะระดับความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน (Schofield, 1975 อ้างถึงใน สุกัญญา แสงมุกข์, 2530) Luthans (1985)อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับผลงานว่าความพึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่ดี และในทางตรงกันข้ามความไม่พึงพอใจนำไปสู่ผลงานที่ไม่ดี

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิยม ศรีวิเศษ, 2521) ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดผลงานที่ดีของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ

สภาพสังคมที่ต่างกัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมเมืองและในสังคมชนบทมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนในด้านต่าง ๆ หลายประการ เป็นต้นว่าลักษณะอาชีพ ในเมืองมีหลายอาชีพ เช่น พ่อค้า ข้าราชการ พนักงานร้านค้า ช่างก่อสร้าง ฯลฯ ส่วนในชนบทประชาชนส่วนน้อย มีอาชีพทำการเกษตรอย่างเดียว ความสัมพันธ์ทางสังคมในเมืองเป็นไปอย่างสลับซับซ้อนไม่เป็นกันเอง และใกล้ชิดเหมือนในชนบท ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ มักจะประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอมากบ้างน้อยบ้างตามสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ในเขตเมืองซึ่งมีประชากรหนาแน่นมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมาก ปัญหาสังคมมีมาก อาจเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าในเขตชนบท ซึ่งมีประชากรไม่หนาแน่น และมีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมน้อย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ เช่น กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอ ขาดแคลนอาวุธ ยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ขาดความร่วมมือและประสานงานที่ดีจากหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนตลอดจนประชาชนทั่วไป ขาดงบประมาณและสวัสดิการไม่

เพียงพอ รวมทั้งการบำรุงขวัญที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายคือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง (เอกชัย ทิวถนอม, 2533)

จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการขยายตัวและเติบโตเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เป็นผลมาจากการขยายพัฒนาจังหวัดขอนแก่นให้เป็นเมืองหลักของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ทำให้เป็นศูนย์กลางของธุรกิจ อุตสาหกรรม บริการและการคมนาคม มีพื้นที่ทั้งหมด 13,404 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตทิศเหนือติดกับจังหวัดอุดรธานีและจังหวัดเลย ทิศใต้ติดกับจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดบุรีรัมย์ ทิศตะวันออกติดกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม และทิศตะวันตกติดกับจังหวัดชัยภูมิและจังหวัดเพชรบูรณ์ (ประสิทธิ์ ทาศี, 2534) การปกครองส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน สภาพพื้นที่และสภาพสังคมทั้งสภาพเป็นเขตเมืองซึ่งมีความเจริญ และมีเขตชนบทซึ่งยังไม่เจริญ การปกครองในส่วนของการตำรวจมีหน่วยงานบังคับบัญชาสูงสุดภายในจังหวัดขอนแก่นคือ ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มีหน่วยงานย่อยได้บังคับบัญชา เพื่อให้บริการแก่ประชาชนเรียกว่า สถานีตำรวจภูธร กระจายอยู่ตามเขตอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 24 สถานี แบ่งเป็นสถานีตำรวจภูธรอำเภอจำนวน 18 สถานี สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอจำนวน 2 สถานี และสถานีตำรวจภูธรตำบลจำนวน 4 สถานี มีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่รับราชการในสถานีตำรวจต่าง ๆ รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,253 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น, 2537) การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจต่าง ๆ จึงมีลักษณะสภาพปัญหาและอุปสรรคแตกต่างกันไปตามสภาพพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน

จากเหตุผลที่ว่าคนมีสุขภาพจิตดีจะเป็นคนมองโลกแง่ดี ได้รับความจริงได้ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น สามารถทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมได้ เพราะคนที่มีสุขภาพจิตดีนั้นจะรู้สึกเป็นสุข เกิดความรู้สึภพอใจในชีวิตและพอใจในงานของตน (Hoffman, 1967 อ้างถึงงานบุญรับศักดิ์มณี, 2532) และกรมตำรวจได้ตระหนักดีว่า การปฏิบัติตามภารกิจหลักจะไม่สามารถดำเนินการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้โดยปราศจากการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารงานในกรมตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดแผนกรมตำรวจแม่บทฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2530-2534) ซึ่งประกอบด้วยแผนการพัฒนากิจการงานภายใน โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาปัจจัยการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน การจัดการ และวัสดุอุปกรณ์ และ

แผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2535-2539) บรรจุแผนการพัฒนาการบริหาร มีขอบเขตของแผนในการพัฒนาองค์กรและวิธีปฏิบัติงาน การบริหารกำลังพล การสวัสดิการ การผลิตและพัฒนาบุคลากร การส่งกำลังบำรุง การพัฒนาระบบงบประมาณและการเงิน การประชาสัมพันธ์ (กรมตำรวจ, กองวิจัยและวางแผน, 2535) ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และหน้าที่ที่ยากที่สุดอย่างหนึ่งของนักบริหาร นักปกครองนั้นคือหน้าที่เกี่ยวกับการจูงใจให้ผู้นั้นปฏิบัติงานของตนทำงานอย่างกระตือรือร้นมากขึ้น ทฤษฎีความคิด จิตใจ ให้แก่องค์การมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ (แย่งน้อย พงษ์สามารถ, 2529) ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ดังนั้นจึงเลือกศึกษาสุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยเปรียบเทียบระหว่างเขตเมืองและเขตชนบทจังหวัดขอนแก่น เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รวมทั้งพัฒนาการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นให้สอดคล้องกับแผนกรมตำรวจแม่บทที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการและสภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการและสภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน
3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพจิต และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการและสภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและปรัชญาของตำรวจ
2. อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
3. ความหมายของสุขภาพจิต
4. แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสุขภาพจิต และทฤษฎีด้านปัจจัยธรรมชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต
6. ความหมายของความพึงพอใจในงาน
7. แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน

1. ความหมายและปรัชญาของตำรวจ

ความหมายของตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนและทำหน้าที่อื่นเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปรามและตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า "Police" (จิตรเจริญ เวลาคี, 2522)

"ข้าราชการตำรวจ"หมายความว่า ข้าราชการซึ่งรับราชการในกรมตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน และหมายความรวมถึงข้าราชการตำรวจซึ่งกรมตำรวจแต่งตั้งหรือสั่งให้เป็นนิติหน้าที่ราชการตำรวจโดยได้รับเงินเดือนจากผู้ว่าจ้างด้วย (คณะกรรมการวินัยกรมตำรวจ ,2531)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายไว้ว่า"ตำรวจ คือเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ตรวจตรา รักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เรียกชื่อตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจสันติบาล ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจรถไฟ ตำรวจน้ำ ตำรวจป่าไม้

Smith (1949)ได้กล่าวว่า Police คือ องค์การซึ่งประกอบด้วยข้าราชการพลเรือน

ที่คัดเลือกจากประชาชน ๖ มีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรมความวุ่นวายของมวลชน และควบคุมความเรียบร้อยในการใช้ถนนหนทาง นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจแยกเป็นรายตัวอักษร โดยพระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งฝรั่งเศส(อ้างถึงใน วุฒิชัย โรสมานุตร ,2536)

P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย

O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง

L มาจาก Legal knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย

I มาจาก Investigation หมายถึง การสืบสวนสอบสวน

C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือสามัคคีกันหน้าที่

E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็งต่องานในหน้าที่

ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ๖ ให้นิยามศัพท์ตำรวจไว้ว่าคือพนักงานซึ่งกฎหมาย

กำหนดอำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ดังนั้น ความหมายของคำว่า"ตำรวจ"โดยทั่วไปหมายถึงเจ้าพนักงานของรัฐ ผู้ที่กฎหมาย

กำหนดอำนาจและหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ปรัชญาของตำรวจ

Peel (1971 อ้างถึงใน วุฒิชัย โรสมานุตร, 2536) ปรัชญาของตำรวจอังกฤษ ได้กำหนดหลักการสำหรับวิชาชีพตำรวจไว้ ซึ่งยังเป็นหลักการที่ทันสมัย และใช้ได้ทั่วไปเป็นหลักสากลดังนี้

หลักการที่ 1 การป้องกันอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ ในฐานะตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย เพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุขปลอดภัยจากการเป็นเหยื่อของอาชญากรรม มีขั้นตอนการปฏิบัติ 3 ประการ คือ

1. การป้องกันอาชญากรรม ตำรวจจะต้องเป็นแกนกลางในการที่เป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมประชาชนให้เคารพต่อกฎหมายของบ้านเมือง คำนึงชีวิตาที่ถูกต้องตามหลักทศนงครองธรรม เป็นผู้ให้ข่าวสารอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในสังคมให้ประชาชนได้รู้ เพื่อหาทางช่วยป้องกัน

2. การยับยั้งอาชญากรรม เป็นปฏิบัติการของตำรวจทางด้านจิตวิทยาให้เป็นที่ยอมรับของอาชญากรให้ยับยั้งซึ่งใจไม่กล้าประกอบอาชญากรรม การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่มีลักษณะตอบสนองต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นโดยฉับพลันต่อเหตุการณ์แล้ว ย่อมมีผลในการยับยั้งอาชญากรรม

ดังนั้น ตำรวจจึงต้องมีรูปแบบ และมีเครื่องหมายโดยเฉพาะ

3. การจับกุมและรวบรวมพยานหลักฐาน การจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมายเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมนั้น ตำรวจต้องรวบรวมพยานหลักฐาน เพื่อชี้ให้เห็นว่าผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดจริงตามข้อกล่าวหาพยานหลักฐานแห่งคดี ถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการกับผู้กระทำผิด ตำรวจจะต้องมีความรู้พื้นฐานในการเก็บรวบรวมพยานหลักฐานบางกรณีก็จำเป็นต้องอาศัยการพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ด้วย

หลักการที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเคารพเชื่อถืออย่างแท้จริงจากประชาชน งานของตำรวจจะสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของประชาชน ซึ่งหากปราศจากความร่วมมือของประชาชนแล้ว การทำงานของตำรวจย่อมไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ความสามารถ สมรรถภาพ การประพฤติปฏิบัติ การวางตัวของตำรวจ จะก่อให้เกิดความเชื่อถือจากประชาชน หลักการนี้ตำรวจสมัยใหม่ดำเนินประยุกต์ใช้ในกิจการตำรวจชุมชนสัมพันธ์

หลักการที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมายเท่ากับเป็นการสร้างความเคารพศรัทธาของประชาชนที่มีต่อตำรวจ

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น จำเป็นต้องแสวงหาแนวทางและการปฏิบัติตนเป็นแบบฉบับให้ประชาชนร่วมมือในการเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเสถียรภาพของประชาชน การที่ประชาชนเคารพกฎหมายซึ่งเป็นกติกากการปกครองของสังคม ความสงบสุขก็ย่อมจะเกิดขึ้นในสังคม ตำรวจก็จะอยู่ในฐานะผู้รักษากฎหมาย

หลักการที่ 4 ความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนจะลดน้อยถอยลง เมื่อความรุนแรงของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น การที่ตำรวจจะได้รับความร่วมมือ หรือ สนับสนุนจากประชาชนในระดับใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละมุนละม่อม สุภาพ ช่วยเหลือประชาชนด้วยความจริงใจ หลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ การใช้อำนาจ ระเบียบของความร่วมมือที่ได้รับจากประชาชนจะอยู่ในเกณฑ์ดี ตำรวจจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต รอบคอบ หนักแน่น อดทนในการแก้ไขเหตุการณ์ โดยคำนึงถึงความสงบสุขของประชาชน

หลักการที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความยุติธรรม โดยไม่เลือกเพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนาหรือสถานะทางสังคม โดยให้ความเสมอภาค

หลักการที่ 6 ตำรวจควรรักษาถึงงานกรณีที่เป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ต้องนิยอกอยู่

เสมอว่าการใช้กำลังไม่ว่าจะเป็นกำลังกายหรืออาวุธ เป็นการเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ชีวิตร่างกายและทรัพย์สินของผู้อื่นได้ รวมทั้งการวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน จึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจโดยรอบคอบ และใช้เมื่อจำเป็นต่อการควบคุมสถานการณ์ให้เกิดความสงบเรียบร้อย และเป็นกรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

หลักการที่ 7 ตำรวจคือ ประชาชน และประชาชน คือ ตำรวจ

ตำรวจ คือ สมาชิกของสังคมที่ถูกมอบหมายให้ทำหน้าที่ของตำรวจ สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องมีเป็นพื้นฐาน และปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ก็คือระดับความร่วมมือของประชาชนที่ตำรวจได้รับ หากตำรวจยิ่งพัฒนา และยิ่งแยกตัวออกจากประชาชนความร่วมมือของประชาชนก็จะทำให้ตำรวจย่อมนลดลง ความสำเร็จในการทำงานของตำรวจก็ย่อมลดลงด้วย

หลักการที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย

ในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของสังคมที่มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายเพื่อความสงบเรียบร้อยปลอดภัยของประชาชน ตำรวจต้องมีการบังคับใช้กฎหมายให้เป็นไปตามหลักและเจตนารมณ์แห่งกฎหมาย (Rule of Law) ปราศจากอคติมีความรอบคอบ วินิจฉัยเหตุการณ์ที่ต้องตัดสินจากปฏิบัติ ตำรวจต้องมีความเป็นธรรมและเป็นกลางในการบังคับใช้กฎหมายหรือระลึกเสมอว่าการบังคับใช้กฎหมาย ย่อมกระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนไม่มากนักน้อย

หลักการที่ 9 ความปลอดภัยจากอาชญากรรมและความพึงพอใจ เป็นการทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และความสงบเรียบร้อยภายในสังคม เป็นประสิทธิผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สถิติอาชญากรรมเป็นเครื่องชี้ภาวะประสิทธิภาพของตำรวจในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม

2. อำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

จากความหมายและปรัชญาของตำรวจ ทบทวนว่า ตำรวจคือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีหลักการทำงานในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในสังคม และเป็นผู้ที่ได้รับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบมากมาย ได้มีการแบ่งชั้นยศเพื่อการบังคับบัญชา ชั้นประทวนได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี

สืบทารวจโท สืบทารวจเอก จ่าสืบทารวจ และนายคานตารวจ รวมถึงชั้นพลตารวจ ได้แก่ผู้มียศพลตารวจกองประจำการ พลตารวจสำรอง พลตารวจสำรองพิเศษ และพลตารวจสมัคร (คณะทำงานทางวินัยกรมตารวจ, 2531) ก็จะมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับหมู่และเป็นลูกแถว อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติการ และแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบมีตารวจ และนักวิชาการให้พรศนะเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตารวจไว้ อาทิ

พล.ต.อ.ประเสริฐ รุจิรวงศ์ (2506) ซึ่งกล่าวถึง ลักษณะหน้าที่ของตารวจที่ต้องปฏิบัติ อาจแบ่งไว้ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน
4. การรักษาความปลอดภัยของชาติ
5. การบริหารโดยทั่วไป

พล.ต.ต.แก้ว รสดีพันธ์ (2508) ได้กล่าวถึงหน้าที่ตารวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไว้ ดังนี้

1. การลาดตระเวนท้องที่
2. การควบคุมสอดส่องบุคคล หรือภาวะที่อาจเป็นภัย
3. การทะเบียนและการอนุญาต
4. การสืบสวนคดีอาญา
5. การจับกุมผู้กระทำความผิด
6. การสอบสวนคดีอาญา

พล.ต.ต.ชาย เสวิกุล (2511) ได้แบ่งอำนาจหน้าที่ของตารวจ ตามหลักอาชญากรรมวิทยาและทัณฑวิทยา ไว้ 6 ประการคือ

1. ตารวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย
2. ตารวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำให้ลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน
3. ตารวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มิให้เป็นอันตรายจากภัยต่าง ๆ

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนการกระทำผิดทางอาญาทั้งปวง
5. ตำรวจมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
6. หน้าที่พิเศษอื่น ๆ ของตำรวจได้แก่ การป้องกันและรักษาความสงบในยามสงคราม

พล.ต.อ.มนต์ชัย พันธุ์คงชื่น (2518) กล่าวถึงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมนั้น ตำรวจมีหน้าที่โดยตรงได้แก่

1. การจัดสายตรวจออกตรวจท้องที่
2. การจัดสายตรวจร่วม หรือสายตรวจผสมระหว่างเขตพื้นที่ หรือท้องที่ที่อยู่ติดกัน
3. การจัดหน่วยสืบสวน หรือทีมสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด
4. จัดตั้งหน่วยปราบปรามเฉพาะกิจ
5. การจัดระดมกำลังตำรวจกวาดล้างในเขตพื้นที่เป็นครั้งคราว ตามความเหมาะสม
6. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่น

เพียร ซื่อสัตย์สุจริต และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการให้หลักประกันการปฏิบัติงาน

7. การกวาดจับปราบปรามเจ้าหน้าที่ซึ่งทุจริตช่วยเหลือผู้กระทำความผิด หรือรู้เห็นเป็นใจกับ

คนร้าย

พล.ต.อ.กริช บังจิมสวัสดิ์ (2518) อานาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา

ความอาญา

1. ในฐานะที่ตำรวจเป็นเจ้าพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ย่อมมีอำนาจในการสืบสวนคดีอาญาได้ทั่วราชอาณาจักร

2. ในฐานะที่ตำรวจเป็นพนักงานสอบสวนย่อมมีอำนาจทำการสอบสวนคดีอาญา ได้ภายในเขตอำนาจของตน ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบ และเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ

3. มีอำนาจจับกุมบุคคลผู้กระทำความผิดอาญา ทั้งกรณีที่มีหมายจับและไม่มีหมายจับ ตลอดถึงการตรวจค้นบุคคลในที่สาธารณะ

4. มีอำนาจควบคุมบุคคลผู้ถูกจับได้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายให้อำนาจไว้

5. มีอำนาจตรวจค้นเคหสถานที่อยู่อาศัยและสำนักงานของบุคคล อันเป็นที่รื้อถอนได้

ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

Levine และคณะ (1980) ได้กล่าวว่า หน้าทีของตำรวจในปัจจุบันมีดังต่อไปนี้

1. หน้าทีในการตอบสนองนโยบายทางการเมืองของฝ่ายปกครอง เช่น การจัดวางผู้ชุมนุมประท้วงการทำสงครามของสหรัฐอเมริกากับประเทศเวียดนาม ในสมัยประธานาธิบดีนิกสัน และประธานาธิบดีจอห์นสัน เป็นต้น

2. หน้าทีในการพิทักษ์ศีลธรรมในสังคม เช่น การกวาดล้างความชั่วร้ายต่าง ๆ ได้แก่ พวกเมาสุรา เสพกัญชา เล่นการพนัน ค้าหนังสือลามกอนาจาร และค้าประเวณี เป็นต้น

3. หน้าทีในการให้บริการแก่ชุมชน รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม และป้องกันอาชญากรรม จะต้องใช้เวลาปฏิบัติมากกว่าหน้าทีในสองประการข้างต้น

หน้าทีของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน บางหน้าทีได้กำหนดไว้ในระเบียบการตำรวจไว้โดยชัดแจ้ง ได้แก่ หน้าทีจำกองร้อย เสมียนพิเศษ เสมียนประจำวัน สิบตำรวจเวร ตำรวจผู้ยามพนักงานรับส่งหนังสือ แต่ก็มีหน้าทีที่มิได้มีระเบียบการตำรวจกำหนดไว้ก็ให้เป็นหน้าทีของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผู้นั้นจะมอบหมายให้ปฏิบัติได้แก่ หน้าทีเสมียนเบรียบเทียบหน้าทีทะเบียนคนต่างด้าว เสมียนคดี เจ้าหน้าทีในภาคีสงาสลและสงหมาย เจ้าหน้าทีเดินรายงานจราจร สายสืบ เป็นต้น จะมีหน้าทีเป็นผู้ช่วยของรองสารวัตร สารวัตร หัวหน้าสถานี ตลอดจนจำกองร้อย ในการปฏิบัติหน้าทีในความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาที่ตนขึ้นอยู่กับที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุปว่า เจ้าหน้าทีตำรวจผู้ใดที่ระเบียบการตำรวจมิได้กำหนดหน้าทีให้เป็นการเฉพาะ ก็มิหน้าทีที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ตนสังกัดอยู่ โดยจะมีระเบียบการตำรวจกำหนดหน้าทีของเจ้าหน้าทีตำรวจผู้นั้นทางอ้อมนั่นเอง

เมื่อพิจารณาหน้าทีของตำรวจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าตำรวจเป็นผู้มีหน้าทีหลายประการครอบคลุมความเป็นอยู่ของคนในสังคม มีโอกาสที่จะเกี่ยวข้องกับคนทุกระดับชั้น ผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าทีได้ถูกกาลเทศะ ต้องเป็นผู้มีคุณภาพ และคุณภาพของตำรวจนั้นรวมถึงการมีสุขภาพจิตดีสามารถทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข และนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มที่ ไม่มีอะไรรบกวน มีเหตุการณ์เอื้อเฟื้อผู้อื่น มีความห่วงใยเรื่องของตนเองน้อยลง สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการของผู้อื่นมากขึ้น หากให้ช่วยเหลือผู้อื่นได้มากขึ้น (Hoffman, 1967 อ้างถึงใน บุญรับ สักคิมณี, 2532) และถ้ามีความพึงพอใจในงาน จะทำงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน

3. ความหมายของสุขภาพจิต

ได้มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพจิตในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (1976 อ้างถึงใน กรมการแพทย์ , 2530) สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุข สามารถมีสัมพันธภาพ และรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นไว้ได้อย่างราบรื่น สามารถพัฒนาให้เป็นประโยชน์ได้ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม และลักษณะ ความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ วางตัวได้เหมาะสมในสังคม ปราศจากอาการของโรคจิต

พน แสงสิงแก้ว (2521) สุขภาพจิต หมายถึงสภาพชีวิตที่เป็นสุขปราศจากโรคจิต โรคประสาท สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) สุขภาพจิต หมายถึง ระดับความวิตกกังวลอันประกอบ ด้วยความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ความกลัวง่าย ความทรงจำ ยึดแน่นง่าย ขาดสมาธิ ขาดความกล้า และกลัวผิด นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงปัญหาทางกายด้วย เช่น ปวดศีรษะ อ่อนเพลีย เบื่ออาหาร และความผิดปกติอื่น ๆ ผู้มีสุขภาพจิตดีต้องเป็นผู้ไม่วิตกกังวลมากนัก รู้จักปรับตัว รับรู้เหตุการณ์โดยไม่บิดเบือนความจริง

Egbert (1980 อ้างถึงใน ทิพย์ภา บุรี, 2529) สุขภาพจิต ตามแนวพุทธศาสตร์ หมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในศีลทั้งกาย วาจา ใจ มีสติพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นเท่าทันตามความเป็นจริง ไม่ถูกครอบด้วยความยินดีร้าย และมีความเป็นมิตรกับคนอื่น ๆ

เจ้าคุณพุทธวิงส์มุนี (อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2523) กล่าวว่า สุขภาพจิต ถ้าดูตามตัวหนังสือมาจากภาษาบาลีว่า สุขฯ แปลว่าสบาย ภวา แปลว่าความเป็น จิต คืออารมณ์ที่คิด รวมความว่าเป็นจิตที่คิดอย่างสบาย ไม่มีอะไรติดขัดก้ำกัย

สรุปได้ว่าสุขภาพจิต หมายถึงสภาพจิตใจที่เป็นสุข มีความสามารถในการปรับตัว ตามพัฒนาการในแต่ละวัย สามารถรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ แสดงออกถึงการวางตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมและวัฒนธรรมของตนเอง มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการไม่มีความเจ็บป่วยทางจิตต่าง ๆ คือโรคจิตโรคประสาท และความผิดปกติทางอารมณ์

4. แนวความคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิต และทฤษฎีด้านปัจจัยธรรมชาติ

มีนักวิชาการที่นำแนวคิดและตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับสุขภาพจิตไว้มากมาย เช่น

Egbert (1980 อ้างถึงใน ทิพย์ภา นุรี, 2529) กล่าวว่าลักษณะผู้ที่มีสุขภาพจิตดี คือ

1. รู้จักตนเองสามารถพัฒนาสมรรถภาพได้เหมาะสมกับความเป็นจริง
2. เป็นผู้ที่ตั้งความหวังไปบนทางที่เป็นจริงได้
3. เป็นผู้เข้าใจชีวิตและมีจุดมุ่งหมายในชีวิต
4. เป็นผู้มีส่วนในการดำรงชีวิต สามารถก่อให้เกิดความหวังของชีวิต
5. มีความสามารถในการปรับความคิดพฤติกรรม ตามสถานการณ์ของชีวิตแต่ละช่วงได้
6. สามารถเปิดเผยตนเอง สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้

สุภาพรณ รัตนจรัส (2527 อ้างถึงใน ทิพย์ภา นุรี, 2529) กล่าวว่าผู้ที่มีสุขภาพจิตดีมีลักษณะดังนี้

1. ด้านปัญญาความคิดความเข้าใจ เป็นผู้มีการรับรู้ที่ตรงตามความเป็นจริงใช้สติปัญญาประกอบในการพิจารณาตนเองและสิ่งแวดล้อม คิดและกระทำอย่างมีเหตุผล รับรู้และเผชิญปัญหาตามความเป็นจริง เต็มใจที่จะใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยตรงในการเผชิญปัญหา
2. ด้านประสบการณ์ทางอารมณ์ สามารถเผชิญความตึงเครียดและความกดดันต่าง ๆ ได้ดี เมื่อเผชิญปัญหาไม่กระทบกระเทือนเกินกว่าเหตุ รักษาอารมณ์ไว้ได้ในระดับสม่ำเสมอ แสดงอารมณ์ได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ มีความมั่นคงทางอารมณ์สามารถเอาชนะความขัดแย้งในใจทั้งภายในและภายนอกได้
3. ความสัมพันธ์ทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่แยกตัวอยู่คนเดียว หรือแสวงหากิจกรรมทางสังคมมากเกินไป จนทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพียงผิวเผิน หรือพึ่งพาผู้อื่นจนเป็นภาระ ไม่ได้คบผู้อื่นเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตน ยอมรับและเข้าใจตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง มีความจริงใจ มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น
4. ด้านการงาน ทำงานได้เต็มความสามารถเลือกอาชีพได้ตรงกับความสนใจ และความสามารถของตน รับรู้และรู้สึกว่าเป็นประโยชน์กับสังคม มีคุณค่า มีความกระตือรือร้นในชีวิต มีแรงบันดาลใจ มีพลังในการทำงาน
5. ด้านความรัก สามารถรักได้อย่างแท้จริง เป็นความรักในมนุษยชาติ เป็นความรักที่

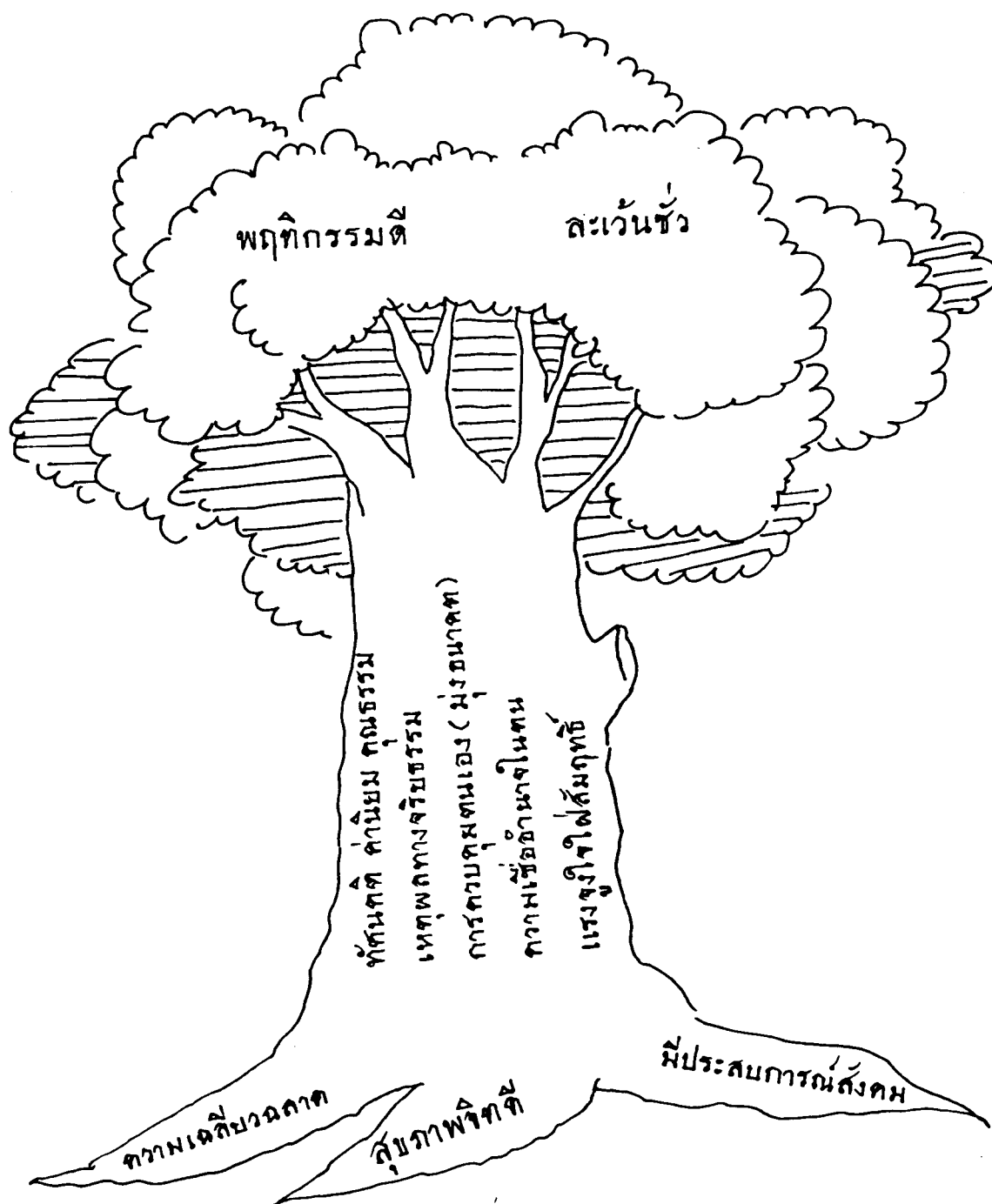
ประกอบด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเชื่อถือว่าว่างใจ ความใกล้ชิดสนิทสนม ความพึงพอใจ
เมื่อเห็นผู้ที่ตนรักมีความสุข รวมทั้งความรักทางเพศ

6. ด้านตน มีความเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง รู้ว่าตนคืออะไรต้องการ
อะไรในชีวิต ยอมรับข้อบกพร่อง และ ภาควิชาจิตส่วนดีของตน สามารถเปิดเผยตัวจริงของตน
รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ครอบงำสูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนได้อย่างดี
ที่สุดตามศักยภาพของตนเอง

7. ด้านการเผชิญและควบคุมสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการเผชิญและควบคุม
สิ่งแวดล้อม ใช้สติปัญญาในการเผชิญปัญหา มีอารมณ์มั่นคงสม่ำเสมอแสดงออกได้เหมาะสม

โดยสรุปแล้วผู้มีสุขภาพจิตดีจะต้องเข้าใจตนเอง มีความคาดหวัง และความคิดในทาง
ที่จะเป็นจริงได้ มีการแสดงออกของอารมณ์และพฤติกรรมได้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ต่าง ๆ
สามารถมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นได้ มีความกระตือรือร้นในชีวิต สามารถใช้ศักยภาพของตนเองได้
อย่างดี และเผชิญปัญหาชีวิตได้อย่างเหมาะสม

ทฤษฎีด้านจริยธรรม ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) เป็นผู้เสนอทฤษฎีด้านจริยธรรม
โดยรวมผลงานการวิจัยที่แสดงถึงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจ ที่จะนำไปสู่พฤติกรรม
จริยธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานดี ละเว้นความชั่วในกาลเทศะต่าง ๆ ทั้งในและนอก
หน้าที่ พฤติกรรมทางจริยธรรมจะเกิดในผู้มีพื้นฐานทางจิตใจที่ครบถ้วน การวิเคราะห์พฤติกรรม
ทางจริยธรรมโดยทั่วไปพบว่า มีลักษณะทางจิตใจที่เป็นแกนกลางของพฤติกรรมอื่น ๆ อยู่อย่างน้อย
8 ลักษณะ ซึ่งถ้าพัฒนาทางจิตใจที่เป็นแกนกลาง หรือแก่นของพฤติกรรมซึ่งเปรียบเหมือนราก
ลำต้นของต้นไม้จะเป็นทางลัด และประหยัดที่สุด เพราะเมื่อพัฒนาทางจิตใจ หรือจิตลักษณะที่เป็น
แกนกลางให้สมบูรณ์แล้ว จะทำให้ข้าราชการสามารถกระทำพฤติกรรมที่น่าปรารถนาอย่างถูกต้อง
เหมาะสมกับกาลเทศะและบทบาทที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (จินตนา บิลมาศ, 2529) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ต้นไม้จริยธรรม แสดงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตาใจที่จะนำไปสู่
พฤติกรรมทางจริยธรรม

โดยแบ่งด้านนี้ออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนรากและลำต้น รายละเอียดดังนี้

1. ส่วนราก เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการนั้นได้แก่

(1) สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ที่มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้

(2) ประสพการณ์ทางสังคม คือการเข้าจมนุญยและสังคม เอาใจเขามาใส่ใจเรา

(3) สุขภาพจิตดี คือการมีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้น เปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการ ที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีคนเก่ง ถ้ามีมากในบุคคลใดบุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีคนเก่งได้ ได้แก่

(1) ทศณคติ ค่านิยม คุณธรรม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดีที่สังคมปรารถนามองเห็นคุณประโยชน์ของ พฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้นเกิดความพอใจ และพร้อมที่จะกระทำหรือปิดคุณธรรมเป็นหลัก

(2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวมและหลักสากลมากกว่าการเห็นแก่ตัว

(3) ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไกล และสามารถควบคุมตนให้สอดคล้องได้อย่างเหมาะสม

(4) ความเชื่อทางใจในตน คือเชื่อผลที่เกิดกับตนว่าเป็นเพราะการกระทำของตนมากกว่าความบังเอิญ โชคเคราะห์หรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ท้าได้ดี ท้าชั่วจะต้องได้รับโทษ

(5) แรงจูงใจฝั่สัมฤทธิ์ หรือความมุ่งมั่น ฝ่าฟันอุปสรรค จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน

จากทฤษฎีด้านจริยธรรม ลักษณะทางจิต 3 ประการ ซึ่งมีสุขภาพจิตดีรวมอยู่ด้วยเปรียบเสมือนรากสำคัญของต้นไม้ที่จะขอไขหาอาหารมาเลี้ยงลำต้นอย่างเต็มที่เพื่อจะพัฒนาลักษณะทางจิต อีก 5 ประการที่ลำต้น อันจะส่งผลให้ผลไม้นั้นมีความงอกงามสมบูรณ์ อันเปรียบเสมือนพฤติกรรมของคนดี ผู้ที่มีสุขภาพจิตดีจะต้องเป็นผู้มีความพร้อมในการพัฒนาจริยธรรม ดังนั้นก่อนจะพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมจะต้องพัฒนาสุขภาพจิตก่อน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

สุขภาพจิตกับอายุราชการ

สังคมราชการนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้ที่รับราชการ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง เมื่อบุคคลเข้ารับราชการใหม่ จะมีความกระตือรือร้น แต่อยู่ไประยะหนึ่งจะกลายเป็นคนทำงาน ค่อยประสิทธิภาพ อาทิเช่น เจือยชา ก้าวร้าว มีอาการทางประสาท บางคนต้องย้ายไปทำงาน เอกชนหรือต่างประเทศ สาเหตุประการหนึ่งและประการสำคัญก็เกิดจากความร่ำแค้นทางจิตใจ หรือสุขภาพจิตเสื่อม และตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสุขภาพจิตสูงสุดในกลุ่มข้าราชการเก่า ซึ่งรับราชการเกิน 2 ปี คืออายุราชการ (จินตนา บิลมาศ, 2529) และมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและอายุราชการซึ่งพอเทียบเคียงได้ดังนี้

สุชาติ พหลแพทย์ และผกาพันธ์ วุฒิลักษณ์ (2527 อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2530) ได้ศึกษาผู้ฆ่าตัวตาย 231 ราย จากการส่งแบบสอบถามสัมภาษณ์ครอบครัวผู้ตาย 231 ใน 460 ราย ได้จากการเก็บข่าวจากหนังสือพิมพ์ 4 ฉบับติดต่อกันเป็นระยะเวลา 2 ปี พบว่าผู้ฆ่าตัวตาย อยู่ในกลุ่มอายุ 15-34 ปี มากที่สุด สมภพ เรืองตระกูล และคณะ (2517 อ้างถึงใน กรมการแพทย์, 2530) ได้ศึกษาผู้ฆ่าตัวตาย 8 ราย จากจำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้า 140 ราย ไม่พบผู้ฆ่าตัวตายในกลุ่มอายุ 50 ปีขึ้นไปเลยสักราย

จะเห็นได้ว่าการฆ่าตัวตาย มีสาเหตุเกิดจากปัญหาสุขภาพจิต และผู้ฆ่าตัวตายมีอายุต่าง ๆ กันไป อายุราชการได้มาจากอายุและระยะเวลาในการทำงาน ข้าราชการที่ตรวจที่อายุต่างกัน จะมีอายุราชการแตกต่างกันไป ดังนั้นจะมีสุขภาพจิตแตกต่างกันไป

สุขภาพจิตกับสภาพเศรษฐกิจสังคม

ปัญหาสุขภาพจิตเกิดจากสาเหตุหลายประการ โดยมิ้นกิวาการเชื่อว่าตัวแปรที่สำคัญที่ทำ ให้เกิดโรคจิตโรคประสาท ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (ธีรวัฒน์ นิเจนตร, 2526 อ้างถึงใน กัชร พริ่งสุลกะ, 2534) และมีงานวิจัยที่สนับสนุนความเชื่อดังกล่าวดังนี้

Hollingshed and Redlich (อ้างถึงใน จาตอง คิชยวณิช, 2522) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจกับจิตพยาธิสภาพ (Psychopathology) ในเมืองนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ปรากฏว่าโรคจิตเภทพบกันมากในพวกที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคม

ค่าที่สุด

นพพร นพเจริญกุล (2521) ศึกษาสุขภาพจิต และการปรับตัวของเด็กที่หนีออกจากบ้าน ที่มารับการรักษาในโรงพยาบาลยุวประสาทไวทโยปถัมภ์ พบว่าเด็กส่วนใหญ่ที่หนีออกจากบ้าน มีความวิตกกังวลและมารดาอาชีพค้าขาย ซึ่งมีสภาพเศรษฐกิจสังคมต่ำ

นางลักษณ์ เทพสวัสดิ์ (2521) ศึกษาสุขภาพจิตของคนในชุมชนระดับกลาง ย่านชานเมือง ของกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษากรณีเฉพาะรายที่ชุมชนคลองจั่น พบว่าคนฐานะระดับชั้นกลาง ของชุมชนคลองจั่น มีความกดดันด้านจิตใจมาก ประสาทเครียดและอยู่อย่างตัวใครตัวมัน ดังนั้น เมื่อมีปัญหาสุขภาพจิตหรือปัญหาโรคจิตโรคประสาท จึงมักมีอาการรุนแรงมาก

สุขภาพจิตกับการปฏิบัติงานในเขตเมืองและชนบท

รัชณี ขวัญบุญจันทร์, พัชรา กาญจนารัตน์ และพรรณราย ททรัพย์ประภา (2522 อ้างถึงใน ศิริพร เกษบุรมย์, 2524) ได้ศึกษาเปรียบเทียบสุขภาพจิตของประชากร บริเวณพื้นที่ชลประทาน โครงการป่าสักใต้และบริเวณกรุงเทพมหานคร ทำการศึกษาประชากรบริเวณละ 200 คน ใช้ แบบสัมภาษณ์ปัญหาสุขภาพจิต SCL-90(Systemic Checklist-90) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ ค่าที (t-test) ได้ผลศึกษาว่าประชากรในพื้นที่ชลประทานโครงการป่าสักใต้ และประชากรที่อยู่ใน กรุงเทพมหานคร มีปัญหาสุขภาพจิตต่างกัน และประชากรในกรุงเทพมหานครอาศัยในย่าน อุดสาหกรรม แหล่งเสื่อมโทรม หมู่บ้านจัดสรร เขตชานเมือง ย่านการค้า มีปัญหาด้านสุขภาพจิต แตกต่างกัน โดยประชากรจากแหล่งเสื่อมโทรมมีแนวโน้มที่จะมีปัญหาด้านสุขภาพจิตสูงกว่ากลุ่มอื่น ทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้าน ความคิดระแวง ซึ่งเป็นแนวโน้มของปัญหาสุขภาพจิตของประชากรที่อยู่ใน ย่านธุรกิจการค้า ส่วนประชากรที่อาศัยอยู่ย่านอุตสาหกรรม กลับมีแนวโน้มจะมีปัญหาสุขภาพจิต ต่ำกว่าทุกกลุ่ม

จินตนา บิลมาศ (2529) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการพลเรือนที่มีสำนักงาน ก.พ. เป็นองค์การกลางในการบริหารงานบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 1,253 คน พบว่าภูมิภาคที่รับราชการซึ่งแบ่งเป็น จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดเจริญ มากและจังหวัดเจริญน้อย มีบัพสัมพันธ์กับสุขภาพจิต คือ ข้าราชการที่รับราชการอยู่ในจังหวัดที่ เจริญมาก ข้าราชการกระทรวงกลุ่ม 2 (กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวง

คมนาคม) ที่ได้รับการศึกษาต่ำและสูง มีสุขภาพจิตดีกว่าข้าราชการกลุ่ม 1 (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงสาธารณสุข) ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

จากการทบทวนเอกสารการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ข้อ 1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการต่างกัน มีสุขภาพจิตต่างกัน

ข้อ 2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูงกว่า มีสุขภาพจิตดีกว่า

6. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานต่าง ๆ ดังนี้

Strauss, George and Sayles (1960) ความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

Smith Kendel (1969) ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวม ระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์จากการทำงาน ความพึงพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความคาดหวังไม่เพียงแต่งานที่ทำอยู่เท่านั้นแต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานจากประสบการณ์ และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาด้วย

Good (1973) มีความเห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงระดับความพึงพอใจที่เป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อบุคคล ต่อคุณภาพและสภาพของงาน

Dessler (1983) ความพึงพอใจในงานเป็นระดับความรู้สึกต่องานเมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเราเช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์สุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

นิยม ศรีวิเศษ (2521) ความพึงพอใจในงาน คือ ความพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายต่าง ๆ เราอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานใด ๆก็ตาม หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดชอบหรือพอใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทํานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทํานและองค์ประกอบเหล่านั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น จะอุทิศเวลา แรงกาย และแรงใจ รวมทั้งสติปัญญา ทุ่มเทงานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

7. แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

แนวความคิด หรือทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานได้ประมวลไว้ดังนี้

Bernard (1968 อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี, 2531) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ทำให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ขดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานมาแล้วนั้นเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งมาชั่วคราว เป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่นเช่นเกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความรักดีต่อหน่วยงาน
5. ความพึงศุติงานทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่ง วิธีการงาน ให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคลากร
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลากรรู้สึกมีส่วนร่วม

ร่วมงานงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันกับหน่วยงาน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทําให้คนมีหลักประกันและมีความมั่นคงในการทำงาน

บุญธรรม สาร (2516) สิ่งนํ้าใจว่าจะทําให้บุคคลทํางานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ได้นานจะต้องอาศัยสิ่งนํ้าใจที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. สิ่งนํ้าใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน และสิ่งของ
2. สิ่งนํ้าใจที่เป็นโอกาส เช่น การหาโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ
3. สิ่งนํ้าใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น มีที่นั่งทํางานดี มีห้องทํางานส่วนตัว ทัศนะหัวหน้างานที่ใหญ่กว่าระดับบุคลากรอื่น เป็นต้น
4. สิ่งนํ้าใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่

5. การบำรุงขวัญ หรือการกระตุ้นใจและสร้างความรู้สึกลึกซึ้งว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน

เกตุณี หงสนันท์ (2518) ความต้องการพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือ

1. การหาเกียรติและตระหนักในผลงานที่ถูกต้องกระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจทําทายความสามารถ
3. การทํางานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมดี

เสถียร เหลืองอร่าม (2519) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสิ่งนํ้าใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจงานนั้น มีทั้งทางบวกและลบ ดังนี้

1. สิ่งนํ้าใจทางบวก ได้แก่

1.1 เงิน

- 1.2 ความมั่นคง
- 1.3 การยกย่อง
- 1.4 การมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 1.5 การแข่งขัน
- 1.6 ความรู้ของผลงาน
- 1.7 การมีส่วนร่วม
2. สิ่งจูงใจทางลบ ได้แก่
 - 2.1 การตำหนิ
 - 2.2 การตัดเงินเดือน
 - 2.3 การให้ออกจากงาน
 - 2.4 การลดขั้น
 - 2.5 การไล่ออกจากงาน

การจูงใจทางลบเป็นเรื่องของการลงโทษ แต่วัตถุประสงค์ของการลงโทษไม่ใช่เพื่อ
แก้แค้น แต่เป็นการลงโทษเพื่อตึงและเตือนสติพนักงานในองค์การ ให้เขาเหล่านั้นหันมาสนใจ
การทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) สิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการของบุคคลในการปฏิบัติงาน 10
ประการ คือ

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีหลักประกัน
ว่าตราบดีที่ตนปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ และผลงานถึงมาตรฐานของงานก็สามารถ
ปฏิบัติงานนั้นตลอดไป
2. ความพอใจในการทำงาน ถ้าบุคคลได้ทำงานที่ตนพอใจ มีความสุขในการทำงาน
ผลงานย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจหรือตามหน้าที่
3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง งานที่กระทำให้เป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้า
ตราบดีที่ตนมีความหวังที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมมีกำลังใจที่จะพัฒนาอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ
แต่ถ้าปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้า ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รัก
งาน เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานเงินเดือนเพิ่มขึ้น

4. การได้รับการยกย่องนับถือ ทุกคนมีความพอใจในความสำเร็จแห่งกิจกรรมของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงพึงยกย่องชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ เพื่อที่จะเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา และส่วนรวม

5. การมีผู้บังคับบัญชาที่สามารถ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานย่อมปรารถนาที่จะมีผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถเพราะหัวหน้างานเป็นจุดรวมแห่งพลังงานของการทำงาน ผู้ที่สามารถย่อมประสานงานและนำใจของคนในองค์การ ให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการทำงานและปฏิบัติงานอีกด้วย

6. การได้รับค่าจ้างโดยธรรม อัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยธรรม จึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมาก มุ่งสู่การจรรยาบรรณเหมาะสม ความล้มเหลวในการดำเนินงาน เพราะความไม่ยุติธรรมในการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขึ้นแก่พนักงาน เจ้าหน้าที่องค์การนั้น ๆ

7. ความเสมอภาค หมายถึงความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนในองค์การ ไม่มีการแบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวกหรือลำเอียงในการปกครองบังคับบัญชา เพราะสิ่งเหล่านี้เองเป็นมูลเหตุทำลายขวัญในการทำงานของผู้บังคับบัญชา และจะทำลายสามัคคีธรรมในหมู่คณะ และองค์การในที่สุด

8. ความนุ่มนวลและแบบแผน การมีปิยวาจา ย่อมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรระวังฝึกสอนและแนะนำผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อทำงานผิดพลาดควรชี้แจง แนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวล เพื่อป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความท้อถอยในการทำงาน การทักทายเป็นปรกติตามสารทุกข์สุกดิบ ย่อมเป็นวิธีสร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาก็ดีและแบบแผนวิธีหนึ่ง

9. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมเมื่อเราอยู่ที่ใดได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกเดียวกับสมาชิกส่วนใหญ่ เราย่อมมีความสุขที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือส่วนหนึ่งของสังคม หรือองค์การนั้น ๆ บุคคลที่ถูกทอดทิ้งโดดเดี่ยวอยู่แต่ลำพังย่อมเกิดความกังวลเกรงกลัว และไม่สามารถปฏิบัติงานบังเกิดผลดีได้ ดังนั้นการยอมรับนับถือจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน



10. ความพอใจในการทำงาน การปฏิบัติงานนั้นนอกเหนือจากเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้ว สภาพแวดล้อมและสภาพของงานนับว่ามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาก สภาพของการทำงานที่ดีควรประกอบด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีการระบายถ่ายเทอากาศ เป็นต้น

DW

RE

๑๑๒๙

ทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัยของเฮอรัซเบิร์ก

ผู้มีส่วนสร้างทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ และรู้จักกันแพร่หลาย คือ Herzberg, Mausner and Snyderman ซึ่งได้ศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของคนในด้านความต้องการความสุขจากการทำงาน ได้ทำการศึกษาทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ด้วยวิธีสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์ตามเนื้อหา (content analysis) โดยสรุปว่าความพึงพอใจในงานและความไม่พอใจในงาน มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (satisfiers) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ซึ่งปัจจัยจูงใจเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงาน (Job content) จึงให้ชื่อว่า "Content factor" ปัจจัยที่สอง คือปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factor) หมายถึงปัจจัยที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้เกิดปัญหา เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมของการทำงานและนโยบายของบริษัท เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม (Context) จึงเรียกว่า "Context factor" (กิตติ จอมแบ่ง, 2528)

การทดสอบทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัยครั้งแรกได้เสนอไว้ในหนังสือ เรื่องการจูงใจในการทำงาน (The Motivation to Work) ซึ่งได้อธิบายถึงการศึกษาทัศนคติในการทำงานของวิศวกร และนักบัญชี ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เป็นลักษณะในการมุ่งทำงาน โดยปัจจัยจูงใจได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ของคนต่องานที่ปฏิบัติ เป็นลักษณะในการมุ่งทำงาน ทั้งนี้เพราะว่างานเป็นสิ่งเดียวที่ช่วยให้คนสามารถหาความสำเร็จและช่วยให้คนมีความสามารถเพิ่มขึ้นได้ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตทางจิตใจเลย

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation) หมายถึง องค์ประกอบที่ทําให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทําได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน (achievement) หมายถึง ความสำเร็จ ความสมหวังจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา ทักษะ แก้ไขปัญหาและค่าเงินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

2. การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี หรือการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จทําให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จในงาน

3. ลักษณะของงาน (work itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติซึ่งอาจเป็นงานประจำ หรือชั่วคราว งานที่ท้าทายหรือธรรมดา งานสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ หรืองานน่าเบื่อหน่าย งานที่ง่ายหรืองานที่ยาก รวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายและเหมาะสมกับความสามารถให้สำเร็จลุล่วง

5. ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงาน รวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยอาจได้วุฒิเพิ่มขึ้นหรือไม่ก็ได้

ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยคํ้าคุณ (Hygiene factor) หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวทําท้าไม่พอใจ (Dissatisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นแรงจูงใจภายนอก เกิดจากภาวะการทำงาน ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (policy and administration) หมายถึง นโยบาย และการจัดองค์การ ตลอดจนการบริหารงานของหน่วยงานหลัก และ หน่วยงานย่อยนั้นสอดคล้องเหมาะสมกัน สนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้มากที่สุดเพียงใด ชัดเจน ปฏิบัติได้มาจัดกับความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชา

2. การปกครองบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีแต่ละระดับมีความสามารถในการบังคับบัญชาหรือมีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำ หรือไม่
 3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง ความร่วมมือในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervision) หมายถึง ความสัมพันธ์กับตัวผู้บังคับบัญชา
 5. สภาพการทำงาน (work condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมทั่วไป อัตราค่าจ้างคน อาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องพัก สวัสดิการต่าง ๆ มีความสะดวกสบาย ตลอดจนสวัสดิอุปกรณ์ต่าง ๆ เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงานหรือไม่
 6. เงินเดือน (salary) หมายถึง ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย เป็นต้น
 7. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตของบุคลากรในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ
 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with sub-ordinates) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี
 9. ฐานะ (status) หมายถึง ตำแหน่ง ยศ สถานภาพของอาชีพที่ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม
 10. ความมั่นคง (security) หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน เกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา
- ผลจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล Herzberg พบว่า บุคคลเมื่อได้รับ ความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและปัจจัย สุขอนามัยเพียงพอแล้ว สามารถที่จะทำงานให้ประสิทธิภาพสูง ปัจจัยสูงจะเป็นปัจจัยที่เกิดจาก ตัวงานเองเมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือได้รับความก้าวหน้าในการงาน ก็จะมี ความสุขจากการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความวิตกกังวล หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่ได้ก่อให้เกิดความเจริญเติบโตด้านจิตใจแก่คนเลย

เช่นได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ หากความมั่นคงในงานการทำงาน ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสบความล้มเหลวได้

จากแนวความคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตำรวจ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย ของ Herzberg มีความสอดคล้องกับงานในหน้าที่ตำรวจ ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีนี้ศึกษาความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานกับอายุราชการ

นิยม ศรีวิเศษ (2521) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำนท่งศรี นคร เขตการศึกษา 9 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นครู ในจังหวัดอุดรธานี หนองคาย ขอนแก่น เลยและสกลนคร จำนวน 450 คน โดยเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย พบว่า

1. ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจในปัจจัยการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ไม่แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์มากกับครูที่มีประสบการณ์น้อย ต่างมีความพึงพอใจในปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสูงสุด มีความพึงพอใจในปัจจัยเงินเดือนเป็นอันดับต่ำสุด และพบว่าครูที่มีประสบการณ์มากมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย เว้นแต่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น ครูที่มีประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก และเมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจโดยรวมแล้วครูทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจพอ ๆ กัน

สุวัฒน์ อมรวิวัฒน์ (2527 อ้างถึงใน วุฒิชัย รัตนบุตร, 2536) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจนครบาล พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการส่วนรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านลักษณะ

งานอยู่ในระดับสูงมาก และมีความพึงพอใจต่อปัจจัยทางด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับต่ำ และพบว่าอายุราชการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

กิตติ จอมแบ่ง (2528) ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครู โครงการการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานและด้านนโยบายการบริหาร มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 2 ปี

ความพึงพอใจในงานกับสภาพเศรษฐกิจสังคม

ธีรพล อุปตานนท์ (2530) อ้างถึงงาน วุฒิชัย วัฒนบุตร, 2536) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยภูมิหลังเกี่ยวกับ ตำแหน่ง อายุ อายุราชการ การศึกษาเพิ่มเติม สภาพการสมรส รายได้ ฐานะทางครอบครัว และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ซึ่งอาจอนุมานได้ว่าฐานะเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยเอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงาน

ประพจน์ นันทรามาศ (2523) อ้างถึงงาน บุคล ทองตัน, 2529) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮิร์ชเบิร์กว่า อาจารย์กลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีและกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีความพึงพอใจในองค์ประกอบปัจจัยจริง และปัจจัยสุขอนามัยแตกต่างกันทุกองค์ประกอบ

ความพึงพอใจงานกับการปฏิบัติงานในเขตเมืองและชนบท

Sergiovanni (1973) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครูในเขตการศึกษาของ มอนโรเคาน์ตี มลรัฐนิวยอร์ก โดยการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนทั้งในเมืองและชนบท จำนวน 3,302 คน มีจุดมุ่งหมายที่จะทราบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่และเพื่อศึกษาว่าเพศ ตำแหน่ง ประเภทของโรงเรียน มีผลต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความ

พึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ผลจากการศึกษาค้นคว้าพบว่ากลุ่มปัจจัยที่เท่าที่ครูพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน และพบว่ากลุ่มปัจจัยที่เท่าที่ครูพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบสภาพของการทำงาน สาคัญที่สุด ส่วนเพศ ตำแหน่ง และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลเท่าที่ให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

ประศักดิ์ นิยากร (2512 อ้างถึงใน นิยม ศรีวิเศษ, 2521) ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู โดยสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างจำนวน 507 คน ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยส่วนรวมแล้วอยู่ในระดับกลาง แต่ความพึงพอใจเฉพาะเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ ความพึงพอใจในศักดิ์ศรีของอาชีพครูอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับในส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก อาจารย์โทกับอาจารย์เอก ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

นิยม ศรีวิเศษ (2521) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูเขตการศึกษา 9 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาล พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาลกับนอกเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มปัจจัยกระตุ้น และกลุ่มปัจจัยค้ำจุน ไม่แตกต่างกัน
2. ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นอันดับสูงสุด มีความพึงพอใจปัจจัยเงินเดือน เป็นอันดับต่ำสุด ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตสุขาภิบาลมีความพึงพอใจความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นอันดับสูงสุด และมีความพึงพอใจปัจจัยเงินเดือน เป็นอันดับต่ำสุดเช่นกัน และพบว่าครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตสุขาภิบาล มีความพึงพอใจปัจจัยความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สูงกว่าครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขต

สุขภาพ ส่วนปัจจัยความก้าวหน้าในตำแหน่งการทำงาน ความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ครูโรงเรียนนอกเขตสุขภาพมีความพึงพอใจสูงกว่าครูในโรงเรียนในเขตสุขภาพ เมื่อพิจารณาถึงระดับความพึงพอใจโดยส่วน รวมแล้วครูทั้งสองกลุ่มมีระดับความพึงพอใจพอ ๆ กัน

กิตติ จอมแบ่ง (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา การวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบสภาพความพึงพอใจโดยการทำงานตามตัวแปรรหัส พบว่าองค์ประกอบด้านสภาพพื้นดิน ส่งผลให้ครูมีความพึงพอใจแตกต่างกันทั้งโดยรวม คือครูที่เป็นครูชาวเขามีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน และด้านสัมพันธภาพในการทำงานมากกว่าครูชาวพื้นราบ

จากการทบทวนเอกสารการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ข้อ 3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

ข้อ 4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่างกัน

9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน

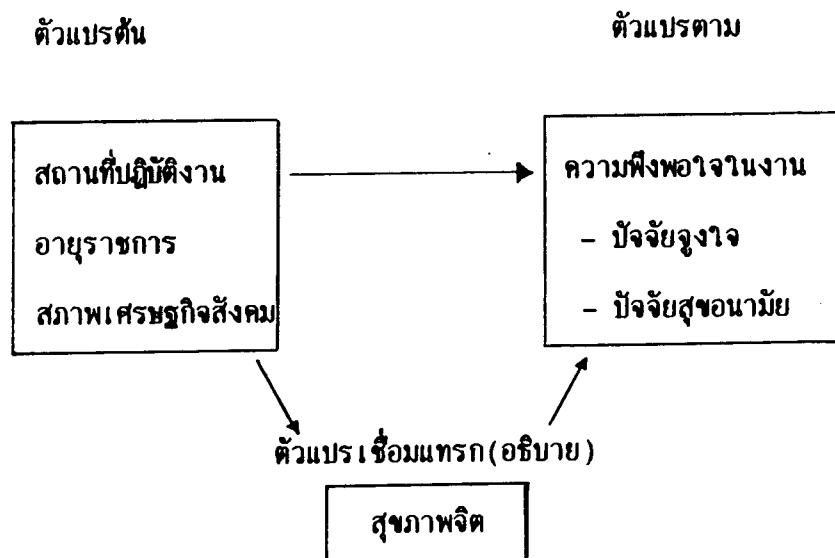
นิยม ศรีวิเศษ (2521) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 กล่าวว่า หากคนมีความพึงพอใจในงานก็ย่อมส่งผลให้คนนั้นมีสุขภาพจิตที่ดีตามมาด้วย

กานทร พริ้งสุลกะ (2534) ได้วิจัยเรื่องสุขภาพจิตของชาวเกาะสมุยเพื่อศึกษาตัวชี้วัดผลกระทบต่อสุขภาพจิตของชาวเกาะสมุย โดยใช้แบบสอบถามหัวหน้าครัวเรือนที่อาศัยอยู่ยาวนาน 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 209 ราย พบว่าความพึงพอใจในอาชีพมีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิต

จากการทบทวนเอกสารการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

ข้อ 5. สุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

และการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการต่างกัน มีสุขภาพจิตต่างกัน
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมสูงกว่า มีสุขภาพจิตดีกว่า
3. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในงานต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในเขตเมืองและเขตชนบท ของจังหวัดขอนแก่น ที่มีสภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
5. สุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ของจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

ขอบเขตและข้อจำกัดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบวัดสุขภาพจิตของ ดร.บุญรับ สักคิมณี พ.ศ.2532 จำนวน 20 ข้อ และใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามทฤษฎีของโจ-สุซอนามัยของเฮิร์ชเบิร์ก จำนวน 15 องค์ประกอบ

2. ประชากรที่ศึกษาได้แก่ ตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นในปีงบประมาณ พ.ศ.2537 จำนวน 2,253 คน เท่านั้น ไม่ได้ศึกษาข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของหน่วยอื่น เช่น ตำรวจทางหลวง เป็นต้น

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เขตเมืองและชนบท

3.1.2 อายุราชการ แบ่งเป็น

- อายุราชการมาก คือ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
- อายุราชการปานกลาง คือ ระหว่าง 5 ถึง 10 ปี
- อายุราชการน้อย คือ ต่ำกว่า 5 ปีลงมา

3.1.3 สภาพเศรษฐกิจสังคม แบ่งเป็น

- สภาพเศรษฐกิจสังคมสูง
- สภาพเศรษฐกิจสังคมปานกลาง
- สภาพเศรษฐกิจสังคมต่ำ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และตัวแปรเชื่อมแทรก หรือตัวแปรอธิบาย ได้แก่ สุขภาพจิต

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ศึกษาถึงภูมิหลัง อายุ เพศ รวมทั้งตัวแปรทางจิตที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น อารมณ์ ความเหนื่อยล้า ฯลฯ ซึ่งเป็นตัวแปรที่อาจมีผลต่อการตอบแบบสอบถาม

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. สุขภาพจิต เป็นลักษณะทางจิต ที่แตกต่างกันแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้โดยใช้แบบวัดสุขภาพจิต ของ ดร.บุรูรับ สักคิมมึ (2532)
2. ความพึงพอใจในงาน สามารถวัดได้โดยแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี จูงใจ-สุขอนามัย ของ Herzberg

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลเปรียบเทียบระหว่างสุขภาพจิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมือง และเขตชนบท ที่มีอายุราชการ สภาพเศรษฐกิจสังคม ต่างกัน จะเป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาสุขภาพจิตบุคลากรเหล่านี้
2. ผลเปรียบเทียบระหว่างความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบท ซึ่งมีอายุราชการ สภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงระบบงานและเพื่อสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจ
3. ผลของความสัมพันธะระหว่างสุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่ในเขตเมืองและเขตชนบท ซึ่งมีอายุราชการ สภาพเศรษฐกิจสังคมต่างกัน จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงาน ให้สอดคล้องกันมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นและกรมตำรวจต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยหรือคานิยามปฏิบัติการ

สุขภาพจิต หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุข มีความสามารถในการปรับตัวตามพัฒนาการในแต่ละวัย สามารถรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ แสดงออกถึงการวางตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคม และวัฒนธรรมของตนเอง มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการไม่มีความเจ็บป่วยทางจิตต่าง ๆ คือโรคจิต โรคประสาทและความผิดปกติทางอารมณ์ ในที่นี้สุขภาพจิต หมายถึงสุขภาพจิตในการทำงาน โดยใช้แบบวัดสุขภาพจิตของ บุรูรับ สักคิมมึ (2532) พิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 20 - 480 คะแนน

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือ พอใจต่อองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ก็จะอุทิศเวลา แรงกายและแรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตน ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แบบวัดที่ผู้วิจัยและคณะ ได้สร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย ของ Herzberg มีพิสัยคะแนนอยู่ระหว่าง 30 - 180 คะแนน

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศ นายดาบตำรวจ จ่าสิบตำรวจ สิบตำรวจเอก สิบตำรวจโท สิบตำรวจตรี รวมถึง ข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ ซึ่งมียศพลตำรวจกองประจำการ พลตำรวจสำรอง พลตำรวจสำรองพิเศษ พลตำรวจพิเศษ และ พลตำรวจสมัคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 ที่รับราชการและปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2537 จำนวนทั้งสิ้น 2,253 คน (สำรวจเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2537)

ตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น หมายถึง หน่วยราชการของตำรวจที่ปกครองบังคับบัญชาควบคุม ดูแล การปฏิบัติของข้าราชการตำรวจทั้งหมดในส่วนตำรวจภูธร ในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งมีสถานีตำรวจภูธรในสังกัดจำนวน 24 สถานี แบ่งเป็นสถานีตำรวจภูธรอำเภอ 18 สถานี สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ 2 สถานี สถานีตำรวจภูธรตำบล 4 สถานี

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาการรับราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น เริ่มตั้งแต่เข้ารับราชการจนถึงปีงบประมาณ 2537 ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. อายุราชการน้อย คือ ระยะเวลาในการรับราชการต่ำกว่า 5 ปีลงมา
2. อายุราชการปานกลาง คือ ระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 5 ถึง 10 ปี
3. อายุราชการมาก คือ ระยะเวลาในการรับราชการมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

สภาพเศรษฐกิจสังคม หมายถึง สภาพทางครอบครัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ โดยวัดจากตัวแปร รายได้ของครอบครัวต่อเดือนและระดับการศึกษา

เขตเมือง หมายถึง บริเวณในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น

เขตชนบท หมายถึง บริเวณที่เป็นนอกเขตเทศบาลเมืองของจังหวัดขอนแก่นทั้งหมด