

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี <sup>1</sup>  
Motivation Affecting Performance of Administrative Officer on Drug Matters in Ban Mi  
District, Lopburi Province.

วีระพันธ์ กรุณกิจ <sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในด้านยาเสพติด เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษา ปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด โดยประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด ได้แก่ ปลัดอำเภอ สมาชิก กองอาสารักษาดินแดน (อส.) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น 167 คน เป็นการ วิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านตาม ปัจจัยและค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับที่สองคือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านผู้บังคับบัญชา) ลำดับที่สามคือ ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมืออยู่ใน ระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้าน ยาเสพติด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการแสดงออกของ ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดไม่แตกต่างกัน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ใน ด้านยาเสพติด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น ยอมรับ ฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษา สนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา การสร้างความไว้วางใจ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน สร้างความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ ควรได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการใช้สื่อโซเชียลในการติดต่อสื่อสารให้ทันต่อ สถานการณ์ และการปรับค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดให้เหมาะสมกับภารกิจและ ความรับผิดชอบ

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง, ยาเสพติด

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The objectives of the study were to 1) study the motivation affecting performance of administrative officers on drug matters, 2) compare the motivation of administrative officers classified by personal factors, and 3) study problems, obstacles, and motivation approach of administrative officer on drug matters in Ban Mi District, Lopburi Province. The 167 officers from Deputy District Chief, Volunteer Defense Corps, Village Headman in Ban Mi District, Lopburi Province were selected as a sample group. The study was a quantitative research, using a questionnaire, i.e., a frequency and percentage to explain the factor affecting the motivation of the officers. The findings indicated that the motivation on performance was a high level by 4.14 mean value. However, the classification based on descending average was revealed that work achievement aspect was at the maximum level, relationship aspect (commandant) was a high level, corporate engagement aspect, and work environment aspect was a medium level.

The comparison of motivation of administrative officers classified by personal factors was revealed that samples were different in gender, age, education, work duration, and position but found no difference in performance on drug matters.

Either expressions or acceptations from administrative officers should be acceptable by the commandant. The commandant could suggest the officers in order to build trust among colleagues, allocate duties, listen to other's opinions, create pride in being a part of organization. Also, supporting adequate materials, social medias, wages, and welfares should be considered.

Keywords: **Motivation, Administrative Officer, Drugs**

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดเกิดขึ้นทั่วทุกพื้นที่ของประเทศไทยแม้จะมีหน่วยงานต่างๆ ทุกภาคส่วน ทั้งฝ่ายการเมือง ข้าราชการประจำ และภาคเอกชนได้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหา เพราะปัญหาเหล่านี้ไม่ใช่ปัญหาของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเฉพาะพื้นที่ใดเท่านั้น แต่เป็นปัญหาของสังคมระดับประเทศที่ได้รับผลกระทบในภาพรวม

จากข้อมูลการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ได้มีขบวนการยาเสพติดแทรกซึมเข้าไปในพื้นที่หมู่บ้านชุมชนแทบทุกอาชีพไม่ว่าจะเป็น ชาวนา ชาวไร่ ชาวสวน ผู้รับจ้าง กรรมกร ยาเสพติดสามารถแทรกซึมเข้าไปทุกที่และด้วยสภาพพื้นที่ของอำเภอบ้านหมี่ ที่มีอาณาเขตรอยต่อหลายจังหวัดทำให้ขบวนการขนยาเสพติดมีช่องทางในการลำเลียงยาเสพติดเข้ามาในพื้นที่ได้ง่าย อีกทั้งเส้นทางในการคมนาคมปัจจุบันมีความสะดวกถึงแม้ทางราชการได้วางมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาการแพร่ระบาดของ ยาเสพติดไม่ให้เข้ามาในพื้นที่อย่างเข้มข้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองซึ่งทำงานใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ช่วยกันดูแลแก้ไขปัญหาดังกล่าวของหมู่บ้าน ชุมชน อย่างใกล้ชิดแล้วก็ตาม แต่ไม่สามารถที่จะป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพโดยทั่วไปของอำเภอบ้านหมี่มีอาณาเขตทิศเหนือติดต่ออำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี และอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ทิศใต้ติดต่ออำเภอเมืองลพบุรี และอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ทิศตะวันออกติดต่ออำเภอโคกสำโรง ทิศตะวันตกติดต่ออำเภอ เมืองสิงห์บุรี และอำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีพื้นที่ประมาณ 585.70 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 364,556 ไร่ คิดเป็น 9.43 % ของพื้นที่จังหวัดลพบุรี มีจำนวนประชากร 69,951 คน มีพื้นที่ใหญ่เป็นลำดับที่ 3 ของจังหวัดลพบุรี ประชากรในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีรายได้เฉลี่ยครัวเรือนในระดับปานกลาง

จากสถิติรายงานการประชุมศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอำเภอบ้านหมี่ พบว่าเครือข่ายการค้าและการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ มีราคาซื้อขาย ยาเสพติดประเภทยาบ้าราคาเม็ดละ 50 – 100 บาท ถือว่าเป็นภัยคุกคามคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง สำหรับพื้นที่อำเภอบ้านหมี่ประกอบด้วย 21 ตำบล 157 หมู่บ้าน พื้นที่ที่มีการแพร่ระบาดของยาเสพติด ติดอันดับมากที่สุดของอำเภอบ้านหมี่ 3 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 ตำบลสนามแจง อันดับ 2 ตำบลดอนดึง และอันดับ 3 ตำบลหนองกระเบียน สภาพปัญหาที่พบ คือ การแพร่ระบาดของยาเสพติด ประเภทยาบ้า โดยเป็นผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองดำเนินการตรวจสอบและจับกุมผู้กระทำความผิดจากการแจ้งเบาะแสจากประชาชน หรือจากสายข่าวในพื้นที่ และแก้ไขปัญหามาแบบบูรณาการจากทุกภาคส่วนในพื้นที่

สำหรับอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอ จำนวน 5 คน สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จำนวน 5 คน กำนัน จำนวน 21 คน และ ผู้ใหญ่บ้านจำนวน 136 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 167 คน

เมื่อกล่าวถึงยาเสพติดคนส่วนใหญ่มักจะให้ความสนใจไปที่กลุ่มผู้ผลิต ผู้ค้าและผู้เสพยา เสพติด โดยเฉพาะกลุ่มผู้เสพที่เป็นเยาวชน กลุ่มผู้ว่างงาน ไม่มีอาชีพ ไม่มีรายได้ที่มั่นคง ผู้ปกครองประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป เนื่องจากถูกชักจูงได้ง่ายมากกว่ากลุ่มที่อยู่ในวัยทำงาน และสภาพสังคมที่ประชากรอยู่ในกลุ่มครอบครัวแอ่งกลาง คือ ในครอบครัวเป็นสูงวัยที่พักอาศัยอยู่กับเด็กหรือเยาวชนที่ว่างงาน กลุ่มคนที่อยู่ในวัยทำงานไปประกอบอาชีพต่างพื้นที่ จึงเอื้ออำนวยให้กลุ่มผู้ค้าสามารถเข้าถึงกลุ่มผู้เสพที่เป็นเด็กและเยาวชนได้ง่ายส่งผลให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญเข้ามามีส่วนร่วมบูรณาการในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดเป็นอย่างมาก ดังจะเห็นได้จากนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาลที่มีอย่างต่อเนื่อง ทั้งในเชิงป้องกัน ปราบปราม บำบัด แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและผู้เสพ แม้ว่าเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้อง จะให้ความร่วมมือสอดส่องดูแล ป้องกันและปราบปรามเพียงใดแต่ยังมีช่องว่างที่เอื้อให้กลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์จากการค้ายาเสพติดเข้ามาสร้างปัญหาในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติดในประเทศไทยมีการแพร่ระบาดในทุกสังคม ทุกเพศ ทุกวัย ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน ทั้งในเขตเมืองและชนบท ประกอบกับปัจจัยที่เอื้อต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติดยังส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านโครงสร้างเศรษฐกิจ รายได้ในครัวเรือน ในชุมชน ตลอดจนแหล่งอบายมุข เช่น ร้านอาหารคาราโอเกะ สถานบันเทิง สถานบริการต่าง ๆ ทำให้ปัญหาเสพติดยิ่งขยายตัวกลายเป็นภัยคุกคามที่กัดกร่อนบ่อนทำลายสังคมมากยิ่งขึ้น โดยเราไม่สามารถตัดวงจรของการค้ายาเสพติดได้ เนื่องจากขบวนการค้ายาเสพติดมีกลุ่มนายทุนและกลุ่มผู้มีอิทธิพลหนุนหลัง จึงทำให้การแพร่ระบาดของยาเสพติดไม่หมดไปจากสังคมไทย อีกทั้งการผลิต ยาเสพติดยังสามารถที่จะผลิตได้ง่ายมีต้นทุนวัตถุดิบราคาถูกและมีผลกำไรค่าตอบแทนที่สูง และอัตรากำไร บุคลากรเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานปราบปรามยาเสพติดมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอ ไม่มีผู้อยากปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นงานที่มีความเสี่ยงอันตรายกับผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการปราบปรามยาเสพติดมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอครอบคลุมต่อความต้องการของบุคลากรในพื้นที่

จากข้อมูลปัญหาเสพติดข้างต้น นับได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญในระดับพื้นที่ โดยหากผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีความรู้ ความสามารถในการป้องกันปราบปรามยาเสพติด มีการเข้มงวดกวดขันอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเสพติดจะบรรเทาเบาบางลงได้ ทั้งนี้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในระดับพื้นที่จำเป็นจะต้องสร้างแรงจูงใจและพัฒนาให้มียอดความรู้ มีความเข้าใจในกระบวนการ การทำงานที่ชัดเจน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ในการป้องกัน

และแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นที่ยอมรับจากประชาชน และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาส่งผลให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในพื้นที่ที่มีหน้าที่ป้องกันและป้องปรามปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านชุมชนไม่ให้ลุกลามและแพร่ขยายเป็นวงกว้างมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ให้เกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้าน ยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการทำแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานในด้าน ยาเสพติด ผู้ที่ปฏิบัติงานระดับสายบังคับบัญชาในด้านการป้องกันและปราบปรามปัญหายาเสพติดโดยตรง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้จะสามารถนำมาซึ่งประโยชน์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอบ้านหมี่ ในอนาคต ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

### สมมุติฐานการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการแสดงออกของผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

### วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีจำนวนทั้งหมด 167 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปลัดอำเภอบ้านหมี่ จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จำนวน 5 คน กำนัน จำนวน 21 คน และ ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 136 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 167 คน ที่ปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของอำเภอบ้านหมี่ โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้ คือ

1. เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานจริงในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่
2. เป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการของผู้วิจัย
3. เป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดในพื้นที่อำเภอบ้านหมี่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เลือกดังกล่าวแล้ว

### แนวความคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ตามพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 มาตรา4 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ (ฉบับที่ 20) พ.ศ. 2528 มาตรา 4 ให้ความหมายยาเสพติดให้โทษ หมายถึงสารเคมีหรือวัตถุชนิดใดๆ ซึ่งเมื่อเสพเข้าสู่ร่างกายไม่ว่าจะโดยรับประทาน ดม สูบ ฉีด หรือด้วยประการใด ๆ แล้วทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจ

เมื่อศึกษาในความหมาย และคำนิยามของยาเสพติดแล้ว กล่าวได้ว่า ยาเสพติด หมายถึง ยาหรือสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อผู้ใช้หรือผู้เสพทั้งทางร่างกาย และจิตประสาท ซึ่งเมื่อผู้ใช้หรือผู้เสพได้รับยาหรือสารเคมีประเภทเหล่านี้เข้าไปในร่างกายแล้วจะมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่ก้าวร้าว และรุนแรงขึ้นกว่าปกติและหากมีไว้ในครอบครองไม่ว่ากรณีใดๆ ก็ตามผู้นั้นนับได้ว่าการกระทำความผิดตามที่กฎหมายยาเสพติดบัญญัติไว้

กระบวนการทางสังคม (Socialization) มองว่าคนได้ถูกขัดเกลาจากสถาบันต่างๆ ในสังคม ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน เพื่อน หรือที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการทางสังคมเชื่อว่าคนไม่ว่าจะเป็นคนเชื้อชาติชนชั้นหรือเพศใดก็ตามต่างก็มีศักยภาพที่จะเป็นอาชญากรได้ทั้งสิ้น โดยแนวคิดทฤษฎีกระบวนการทางสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ใน 3 ส่วน คือ

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ทฤษฎีกล่าวว่ามนุษย์เรียนรู้เทคนิคและทัศนคติของอาชญากรรมจากการมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้ที่เป็นอาชญากรรมจึงเกิดการเรียนรู้พฤติกรรมนั้น

2. ทฤษฎีการควบคุมทางสังคม (Social Control Theory) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความเป็นอาชญากรในตัวเอง แต่เป็นเพราะความผูกพันที่มีต่อสังคมทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของตนให้อยู่ในกรอบของสังคมได้

3. ทฤษฎีปฏิกิริยาของสังคมหรือการตีตรา (Social Reaction (Labeling) Theory) มีมุมมองว่าคนจะกลายเป็นอาชญากรเพราะสังคมตีตราให้เป็นและผู้ที่ถูกตีตราก็ยอมรับสภาพที่ได้รับนั้นเช่นกัน

ซึ่งหากบุคคลได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีมีครอบครัวที่ดี เพื่อนที่ดีหรือสังคมรอบข้างดีจะมีกระบวนการขัดเกลาทางสังคมไปในทางที่ถูกต้องลดพฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคคลนั้น

และเมื่อเรากล่าวถึงประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสิ่งที่ขาดไม่ได้และนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น มีแรงผลักดันให้อยากทำงาน นั่นคือแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่ช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในการทำงานว่าทำไมคนจึงขยันมานะพากเพียรและปฏิบัติงานได้ดี

เฮลล์ไรเกิล และคณะ (Hellriegel, D. and others. 2001 : 245) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

1. ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.) พบว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดีสามารถแก้ปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน อาจแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจการแสดงความคิดเห็น การยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพ ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนี้ๆ
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
7. ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว
8. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน
9. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน

จากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.) สรุปได้ว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ และองค์ประกอบค้ำจุน ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อน



ขั้นเงินเดือน มีความมั่นคงในงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะเป็นองค์ประกอบสำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Abraham H. Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นและความต้องการในขั้นแรกเป็นความต้องการที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการในลำดับต่อไป ฉะนั้นพฤติกรรมของบุคคลที่จะสนองต่อความต้องการในลำดับขั้นหลังๆ จึงขึ้นอยู่กับว่าความต้องการในลำดับแรกๆ ได้รับการตอบสนองแล้วมากน้อยเพียงใด ความต้องการของมนุษย์มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันและมีความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ อาจเรียกความต้องการเหล่านี้ว่า Fundamental Needs กล่าวไว้ในทฤษฎีความต้องการ (Basic Need Theory) มาสโลว์จัดลำดับความต้องการก่อนหลังเรียกว่า “ระดับแรงจูงใจ” (Hierarchy of Prepotency) โดยแบ่งเป็น 5 ชั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ต้องการปัจจัย 4 ในการอยู่รอด

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการความอบอุ่นใจ (Security) ต้องการที่จะป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ต้องการการยอมรับเป็นพรรคพวก เพื่อนร่วมงาน คู่รัก ครอบครัว ต้องการความรักความห่วงใย (Love or affection belong ness) ต้องการการยอมรับว่าเป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับและ ยกย่อง ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม ความต้องการความสำเร็จ การนับถือความสามารถของตน (Self esteem) ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ยอมรับว่าตนมีค่า มีเกียรติ มีชื่อเสียง เลื่อนฐานะของตนให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีประโยชน์เป็นที่ยอมรับของ เพื่อนฝูง ความมีอำนาจและความต้องการทางสังคม (Social Needs) ต้องการจะให้สังคม นับหน้าถือตา

5. ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างถูกต้อง เป็นความต้องการตระหนักในความสามารถของตนเอง เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสมหวัง เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการอุดมคติและทำให้ได้ตามอุดมคติที่ตั้งอุดมคติแล้วพยายามให้เป็นจริงตามนั้น

จากการแบ่งลำดับความต้องการของบุคคลตามทัศนะของมาสโลว์จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมเบื้องต้นของบุคคลที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางกายก่อน เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองที่สมดุลแล้วจึงจะเกิดพฤติกรรมในการตอบสนองความต้องการความปลอดภัย และด้านอื่นๆต่อไป

3. ทฤษฎีการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งแนวคิดตามหลักวิทยาศาสตร์มาจากจัดการบริหารธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยมีหลักการสำคัญ คือ การสร้างหลักการทำงานที่เป็นวิทยาศาสตร์โดยใช้หลัก Time and Motion Study แล้วกำหนดเป็น One best Way เพื่อให้เกิดวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ Time and Motion Study เวลาและการเคลื่อนไหวเพื่อให้วิธีการทางวิทยาศาสตร์บรรลุวัตถุประสงค์ แนวคิดที่ดีที่สุด คือ แบ่งงานกันทำ ผู้ปฏิบัติระดับล่างจะต้องรับผิดชอบต่อระดับบน โดยการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)

2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตาม สายงาน (Hierarchy)

3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive payment) The one best way) คือ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับ

- เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด เพื่อให้ได้คนงานที่มี ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

- ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)

- หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมค เกรเกอร์ ซึ่งให้เห็นถึงการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X เป็นการบริหารแบบเผด็จการ และทฤษฎี Y เป็นการบริหารแบบการมีส่วนร่วม

การบริหารแบบทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

การบริหารแบบทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทลายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า แมคเกรเกอร์ เห็นว่าคนมี 2 ประเภท คือ ประเภทเกียจคร้านและประเภทขยัน การบริหารคนทั้ง 2 ประเภท จึงต้องใช้วิธีการบริหารที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในตำแหน่งงาน วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน การแบ่งงานในหน้าที่ที่ชัดเจน การได้รับการตอบสนองด้านรายได้ และการตอบสนองด้านปัจจัย 4 ของผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น ความผูกพันกับองค์กร รวมถึงผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับจากสังคมสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ ขั้นที่ 4 คือ ความต้องการเป็นที่ยอมรับและยกย่อง และวิธีการบริหารตามรูปแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง

ความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป็นศัพท์ทางวิชาการ หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนที่อยู่ร่วมกันในสังคม โดยมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน และในการดำเนินชีวิตโดยปกติสุข (จากวิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี : 10 ตุลาคม 2563,ออนไลน์)

ศาสตราจารย์ ม.ร.ว. เสนีย์ ปราโมช อธิบายไว้ว่า “การใดๆ ที่เกี่ยวข้องความปลอดภัยของประชาชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมตลอดถึงความเจริญความผาสุกของประชาชนด้วยประการทั้งปวง วัตถุประสงค์ที่ขัดต่อหลักความปลอดภัยสันติสุขของสังคมประเทศชาติ วัตถุประสงค์นั้นรัฐบังคับบัญชาให้ไม่ได้

ศาสตราจารย์อุกฤษ มงคลนาวิน ให้ความเห็นว่า “ความสงบเรียบร้อยของประชาชนมีความมุ่งหมายที่จะยกขึ้นใช้ในกรณีผลประโยชน์ส่วนรวมขัดกับผลประโยชน์ส่วนตัว ผลประโยชน์ส่วนรวมย่อมมีความสำคัญกว่า โดยสรุปจึงหมายถึงประโยชน์โดยทั่วไปของประเทศชาติและสังคม”

เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง คือ ผู้ปฏิบัติงานรักษาความสงบเรียบร้อยมีอำนาจตรวจหรือทดสอบบุคคลเพื่อหาสารเสพติดในร่างกาย คือ 1.พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519 ซึ่งเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ ป.ป.ส. ตำรวจยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป และพนักงานฝ่ายปกครองตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป 2.พระราชบัญญัติยาเสพติดให้โทษ พ.ศ.2522 ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ประกอบด้วย พนักงานฝ่ายปกครอง ตั้งแต่ปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงไปจนถึงปลัดอำเภอ ตำรวจยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี และพนักงานเจ้าหน้าที่อื่นตั้งแต่พนักงานเจ้าหน้าที่ระดับ 3 จนถึงปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จากการทบทวนแนวคิดเรื่องความสงบเรียบร้อยในสังคมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้วิจัย พบว่า ความสงบเรียบร้อยในสังคมเป็นภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมที่มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและร่างกาย โดยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเป็นผู้ควบคุมดูแล และไม่ขัดต่อกฎหมาย เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดต้องมีขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีได้รับการยอมรับ มีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ประกอบกับจำเป็นต้องมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ ในด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้เพียงพอเพื่อสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างความสงบสุขแก่สังคมชุมชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

สังคมชุมชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี



### ผลของการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 81.4%

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นที่จะทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

โดยการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ผู้วิจัยได้มีกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คืออายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 73.7% ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.7% มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 65.9% และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 80.2%

ผลการศึกษาด้านปัจจัยแรงจูงใจในการ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถูกต้องครบถ้วน	4.55	0.49	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมาย	4.47	0.50	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีคุณภาพเสมอ	4.52	0.59	มากที่สุด
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.47	0.50	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ประสบผลสำเร็จ	4.49	0.50	มาก
6. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	4.52	0.50	มากที่สุด
7. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดเป็นอย่างดี	4.50	0.50	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.50</b>	<b>0.49</b>	<b>มากที่สุด</b>

ตารางที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด

ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.47	0.50	มาก
2. ท่านมีความต้องการรักษาชื่อเสียงขององค์กร	4.47	0.50	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าคุณมีความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.47	0.50	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติด	4.51	0.50	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่างานด้านยาเสพติดเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของท่าน	4.10	0.69	มาก
6. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้บอกกับบุคคลอื่นว่าทำงานที่องค์กรนี้	4.51	0.50	มากที่สุด
7. ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร	4.49	0.50	มาก
8. ท่านมีความพร้อมเต็มใจที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	4.52	0.50	มากที่สุด
9. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานภารกิจที่สำคัญ	4.52	0.50	มากที่สุด
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.45</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ในด้านความสำเร็จในงาน

อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ในด้านความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านผู้บังคับบัญชา)	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.50	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงาน	4.47	0.50	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในวิธีการปฏิบัติงานของท่าน	4.52	0.50	มากที่สุด
4. ท่านมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในด้านยาเสพติด	4.49	0.50	มาก
5. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาปกครองและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	4.50	0.50	มากที่สุด
6. ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับการตรวจการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.50	มากที่สุด
7. ท่านสามารถขอคำปรึกษาด้านการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน	4.51	0.50	มากที่สุด
8. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน	4.47	0.50	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.49</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.50	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.49	0.50	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.57	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติด	4.46	0.52	มาก
5. ท่านได้รับการประสานงานจากเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.42	0.50	มาก
6. ท่านมีการทำงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกับเพื่อนร่วมงาน	4.40	0.57	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.45</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ในด้านความสัมพันธ์ (ด้านผู้บังคับบัญชา)

อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ในด้านความสัมพันธ์ (ด้านเพื่อนร่วมงาน)

ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ

ตารางที่ 5 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อม ของอุปกรณ์เครื่องมือ	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดอย่างเพียงพอในพื้นที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย	2.73	0.76	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเสติดมีความเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่	3.17	1.01	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีสำนักงาน สถานที่ที่ตั้งที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.61	0.75	มาก
4. ท่านเห็นว่าองค์กรของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน สามารถติดต่อได้งาน และรวดเร็ว	4.04	0.78	มาก
5. ท่านเห็นว่าการเดินทางไปปฏิบัติงานด้านยาเสพติดของท่านมีความสะดวกปลอดภัย	2.61	1.08	ปานกลาง
6. ท่านเห็นว่ายานพาหนะในการปฏิบัติมีความพร้อม เพียงพอกับการปฏิบัติงาน	2.38	1.6	น้อย
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.09</b>	<b>0.90</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 6 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่างานด้านยาเสพติดที่ท่านได้รับมอบหมายไม่มีความปลอดภัย	4.32	0.62	มาก
2. ท่านเห็นว่างานด้านยาเสพติดมีความท้าทายกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.40	0.57	มาก
3. ท่านเห็นว่างานด้านยาเสพติดก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน	4.42	0.58	มาก
4. ท่านเห็นว่างานด้านยาเสพติดที่ได้รับมอบหมายได้รับการยอมรับจากสังคม	4.27	0.66	มาก
5. ท่านเห็นว่างานที่ปฏิบัติด้านยาเสพติดมีความเสี่ยงในการดำเนินชีวิตประจำวัน	4.47	0.50	มาก
6. ท่านเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงานด้านยาเสพติด	4.40	0.67	มาก
7. ท่านเห็นว่างานด้านยาเสพติดมีกลุ่มผู้มีอิทธิพลให้การสนับสนุน เป็นผลให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ	3.38	0.79	มาก
8. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความชำนาญในลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.23	0.83	น้อย
9. สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับความเสี่ยงในงานที่ปฏิบัติ หรือได้รับมอบหมาย	2.25	0.91	น้อย
10. การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของท่านและครอบครัว	4.28	0.66	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.84</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวมทั้งหมดเฉลี่ย</b>	<b>4.14</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ

อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีในด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ

## ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อการแสดงออกเชิง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง	ระดับแรงจูงใจ		
	Mean	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน	4.50	0.49	มากที่สุด
ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร	4.45	0.52	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านผู้บังคับบัญชา)	4.49	0.50	มาก
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านเพื่อนร่วมงาน)	4.45	0.52	มาก
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อมของ อุปกรณ์เครื่องมือ	3.09	0.90	ปานกลาง
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.67	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>4.14</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ลำดับที่สอง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านผู้บังคับบัญชา) และลำดับที่สาม คือ ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร และ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านเพื่อนร่วมงาน) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัย ต่างๆมีผลต่อการแสดงออกของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี

### ปัญหาและอุปสรรค

1. การบำบัดรักษายาเสพติดเมื่อผู้เสพยาเสพติดกลับมาจากการบำบัดรักษาการติดสารเสพติด พบว่า ผู้ผ่านการบำบัดจากที่ต่างๆ ส่วนใหญ่ไม่สามารถเลิกยาเสพติดได้ เนื่องจากเมื่อกลับเข้าสู่สภาพแวดล้อม แบบเดิมๆในพื้นที่ ชุมชน หรือสังคม การว่างงาน ทำให้กลับไปเสพยาเสพติดได้อีก

2. ผู้จำหน่ายยาเสพติด มีการสร้างเครือข่ายเพื่อให้ยากต่อการจับกุมของเจ้าหน้าที่ พุทธิกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี มีการนำเทคโนโลยี เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก มาใช้เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสาร การติดตามความเคลื่อนไหวของ เจ้าหน้าที่ และส่งข้อมูลข่าวสารในกลุ่มผู้กระทำความผิดเพื่อหลบเลี่ยงการติดตามของเจ้าหน้าที่บ้านเมือง

3. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดหลงผิด มีพฤติกรรมเป็นสายให้กับผู้จำหน่าย ยาเสพติด เนื่องจากการได้รับผลประโยชน์จากผู้จำหน่ายยาเสพติดที่มากจนเป็นที่พึงพอใจ

4. ปริมาณยาเสพติดและราคาของยาเสพติดปัจจุบันมีราคาถูกลงมาก ทำให้ปริมาณยาเสพติด แพร่กระจายเข้าสู่หมู่บ้าน ชุมชน มีปริมาณมาก ผู้เสพเข้าถึงยาเสพติดได้ง่าย มีการเพิ่มปริมาณในการซื้อและการใช้ยาอย่างแพร่หลาย



## แนวทางแก้ไข

1. การบำบัดผู้ติดยาเสพติด เมื่อผู้เข้ารับการบำบัดยาเสพติดกลับเข้าสู่ชุมชนแล้ว ควรมีการติดตามดูแลอย่างต่อเนื่องจากทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง มีการสร้างอาชีพ จัดหางานให้ผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด โดยขอความร่วมมือจากโรงงานอุตสาหกรรมใหญ่ในพื้นที่รับผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติดเข้าทำงาน
2. ทำลายเครือข่ายยาเสพติดขนาดใหญ่ ผู้อยู่เบื้องหลังขบวนการยาเสพติดอย่างจริงจัง การใช้ผู้เชี่ยวชาญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการติดตามผู้จำหน่ายยาเสพติดที่ใช้สื่อโซเชียลในการติดต่อพบปะระหว่างผู้ค้าและแจ้งข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่
3. มีบทลงโทษเจ้าหน้าที่ที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอย่างจริงจัง ยึดทรัพย์สิน ผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้องทั้งหมด รวมทั้งมอบขวัญกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย ในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดในพื้นที่
4. จัดแหล่งผลิตยาเสพติด สถานที่พักยาเสพติดต่างๆ เพื่อลดปริมาณยาเสพติดที่เข้าสู่ประเทศไทย พื้นที่หมู่บ้าน ชุมชน และสังคมในองค์กรรวม

## สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 20 ถึง 60 ปีส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ระดับการศึกษาตั้งแต่ประถมศึกษา ถึง ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 0 ถึง 16 ปีขึ้นไป โดยผู้ตอบมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 – 10 ปี เป็นส่วนใหญ่ และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้าน
2. การวิเคราะห์ปัจจัยรายด้านของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในด้านยาเสพติด อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ปรากฏว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับปัจจัย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด ลำดับที่ 2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านผู้บังคับบัญชา) มีระดับแรงจูงใจมาก ลำดับที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร มีระดับแรงจูงใจมาก ลำดับที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ (ด้านเพื่อนร่วมงาน) มีระดับแรงจูงใจมาก ลำดับที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับแรงจูงใจมาก และลำดับที่ 6 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ มีระดับแรงจูงใจปานกลาง
3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ อายุ การศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร ในเรื่องของความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่าย

แตกต่างกัน 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาระดับการศึกษาที่ต่างกัน การตรวจการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองแตกต่างกัน 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งงานต่างกัน หากผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานในด้านยาเสพติด จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน 6) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ในระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติดจะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ 7) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับการศึกษาต่างกัน การปฏิบัติงานด้านยาเสพติดที่ได้รับมอบหมายและได้รับการยอมรับจากสังคมมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ความสำเร็จในงาน การสร้างความภาคภูมิใจให้ผู้ปฏิบัติงานเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย ถูกต้องครบถ้วน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชานับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันในองค์กร การสร้างความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้มีความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้านยาเสพติด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติหน้าที่

3. ด้านความสัมพันธ์ (ผู้บังคับบัญชา) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษา สนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตลอดจนผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการปกครองเป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการการปฏิบัติงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

4. ด้านความสัมพันธ์ (เพื่อนร่วมงาน) ควรสร้างความไว้วางใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการซ้ำซ้อนของภาระงาน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ ควรได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีสถานที่ที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยเฉพาะด้านงบประมาณสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการปฏิบัติงานให้เพียงพอกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านยาเสพติด

6. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับความเสี่ยง ควรจะต้องได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัยเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดในพื้นที่

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ โดยเป็นการใช้กลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และทำการศึกษาเพียงด้านความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดในพื้นที่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรีเท่า เพื่อให้การศึกษาที่ครอบคลุมรอบด้านมากกว่านี้ ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่ พร้อมศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยี การสื่อสาร การส่งต่อข้อมูลด้านยาเสพติดของบุคลากรในพื้นที่ และควรมีการศึกษาวิจัยแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการป้องกันปราบปราม ยาเสพติดในพื้นที่ เพื่อจะได้มีแนวทางแผนการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานด้านปัจจัยความสำเร็จในงานป้องกันปราบปรามยาเสพติด

## บรรณานุกรม

- ฉลวย พ่วงพลับ. (2547). **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณี อำเภอลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา**. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (นโยบายสาธารณะ)  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักทะเบียนอำเภอบ้านหมี่. (2563). **จำนวนประชากรอำเภอบ้านหมี่**. ลพบุรี : กรมการปกครอง  
อรรธรณ หุ่นดี. (2531). **ยาและสิ่งเสพติดให้โทษ**. หน้า 101 – 105. กรุงเทพฯ : แหล่งที่มา  
: [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930125/chapter2](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930125/chapter2).
- อำนวยการชัย บุญศรี. (2563). **ทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg and other.)**. (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา : <http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html>.
- อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี สมเกียรติ เกียรติเจริญ ยุภาพร ยุภาศ และวัชรินทร์สุทธิชัย. (2552).  
**แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการปกครองที่ทำการปกครองอำเภอ ในเขต  
จังหวัดกาฬสินธุ์**. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา : [file:///C:/Users/acer/Downloads/j3\\_2\\_006%20\(2\)](file:///C:/Users/acer/Downloads/j3_2_006%20(2)).
- เอกรินทร์ วรรณเวช. (2552). **การศึกษาสาเหตุและกระบวนการเป็นผู้ค้ายาบ้ารายย่อยของนักโทษ  
ในทัณฑสถานวัยหนุ่มกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.
- Hellriegel, D. and others. (2001). **Organizational Behavior**. 9 th ed. Australia :  
Thomsom/South-Western.
- Mowen, J. C. & M. Minor. (1998). **Consumer Behavior**. 5 th ed. New Jersey:  
Prentice-Hell.