

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต Achievement motivation in operational of licensed security officer

ชาตรี เพชรรัตน์* พงศ์กุลธร โรจน์วิรุฬห์**

Chathee Petcharatana* Phongkultorn Rojviroon**

Received : 6 September 2020 / Revised : 30 October 2020 / Accepted : 2 December 2020

บทคัดย่อ

พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เป็นบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย (2558) เพื่อช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในการจับกุมผู้กระทำความผิด เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีผู้ประกอบการ หรือบุคคลอื่นจ้างมา เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาความปลอดภัย ในชีวิต และทรัพย์สินของบุคคล รวมทั้งระงับเหตุ และรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบริเวณ หรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย และแจ้งเหตุการกระทำความผิดทางอาญา หรือนำเชื่อว่ามีความเสี่ยงเกิดขึ้นให้พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ ท้องที่ทราบ รวมทั้งปิดกั้น และรักษาสถานที่เกิดเหตุให้คงสภาพเดิมไว้จนกว่าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจผู้มีอำนาจหน้าที่จะเดินทางมาถึงสถานที่เกิดเหตุ ลักษณะการทำงานแตกต่างไปจากการทำงานปกติโดยทั่วไป โดยแบ่งเวลาการทำงานออกเป็นผลัด ๆ ละ 12 ชั่วโมง ปฏิบัติงานเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สวัสดิการ และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก และเป็นแรงจูงใจที่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต จะใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อกระทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นความรู้สึกที่ดีต่องานที่กระทำ และเป็นแรงผลักดัน หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติ หรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

*นักศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

**รศ.พ.ต.อ.ดร., ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

*Master of Public Administration, Program in Security Management, Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy

**Assoc.Prof.Pol.Col., Thesis Advisor, Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy



Quality of Life and Law Journal

คำสำคัญ: พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต / แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

The licensed security officer is a person who is licensed to be a security officer to perform duties according the requirements of the Security Business Act (2015) to help the government staff or police official in accordance with the Criminal Procedure Code to arrest the offender it's another profession that entrepreneur or another person hired to perform the duty of maintaining the safety of the life and property of the person Including suspending the incident and maintain order in the area or a place responsible for security and inform the cause of the criminal offense or believe that an accident has occurred to the government staff or police official including blocking and keeping the scene of the incident to keep it intact until the government staff or police official who has the duties to arrive at the scene their work is different from the normal work and divided working hours into 12 hours per shift and work for constant surveillance continuous 24 hours, morale in their work, welfare and quality of life is a low level.

This article has the purpose to present the achievement motivation in work performance that is very important and it's a motivation that the licensed security officer will use ability and fully effort to accomplish things in order to achieve goals It's a good feeling for the work done and is the driving force or encourage action or show behavior willingly in order to bring effective work and providing cooperation in performing work to achieve goals or organizational objectives.

Keywords: Licensed Security Officer / Achievement Motivation



บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายบริบท ทั้งที่เป็นโอกาสและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประเทศ จึงต้องการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้มีภูมิคุ้มกัน พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว ยังมีประสิทธิภาพต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ศักยภาพของคน ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความสามารถในการบริหารจัดการและบริการโครงสร้างพื้นฐานที่ยังมีคุณภาพไม่ดีพอ การเสริมสร้างให้ปัจจัยเหล่านี้มีคุณภาพเพียงพอ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญและต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะทำให้ภาคการผลิตมีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) ในปัจจุบันองค์กรภาครัฐ หรือภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กร (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) เพราะไม่ว่าสังคมจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ทั้งสิ้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่ง เป็นแรงขับภายในของมนุษย์ที่กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นคนที่มีความทะเยอทะยาน มีความอดทน มีเป้าหมาย และความหวังที่จะประสบความสำเร็จ พยายามที่จะปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ให้ดีอยู่เสมอ (เขียน วันทนียตระกูล, 2553) การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถด้วยความกระตือรือร้นจนสำเร็จ

บริษัทรักษาความปลอดภัยเป็นองค์การของภาคเอกชนและเป็นผู้ประกอบธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัย เป็นธุรกิจบริการเกี่ยวกับการปกป้องชีวิตและทรัพย์สินภายในอาคาร สถานที่ของผู้อาศัย ให้ปลอดภัย ปราศจากการสูญหาย หรือจากการโจรกรรมและความเสียหายอื่น ๆ ให้บริการดูแลรักษาความปลอดภัยให้กับสถานที่ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนโดยเริ่มถือกำเนิดขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างไม่เป็นทางการเมื่อ พ.ศ. 2508 ซึ่งในสมัยนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ส่งกำลังทหารเข้าร่วมรบในสงครามเวียดนาม จึงมีการว่าจ้างให้มีผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในฐานทัพต่าง ๆ เช่น ที่อุตะเถา โดยกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ามาทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและมีระเบียบวินัยเป็นอย่างดี จึงมีบุคคลกลุ่มหนึ่งทำการรวบรวมทหารที่ปลดประจำการแล้ว ให้มาทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยแก่ฐานทัพ หรือรู้จักในนาม Thai guard ซึ่งถือเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่เริ่มต้นงานด้านการรักษาความปลอดภัยของเอกชนในประเทศไทย และเนื่องจากเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเจริญรุ่งเรืองมากขึ้น จึงส่งผลให้มีความต้องการบุคลากรด้านการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น จึงเริ่มมีการจัดตั้ง



บริษัทรักษาความปลอดภัยเอกชนมากขึ้นและได้รับความนิยมจากผู้ใช้บริการเป็นอันมาก (ปานจินต์ สุทธิกิจ, 2561) ปัจจุบันมีผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยอย่างน้อย 4 พันแห่ง (กระทรวงแรงงาน, 2560) มีจำนวนแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งแบ่งเป็นแรงงานประจำ 300,000 คน และเป็นแรงงานตามฤดูกาลอีก 100,000 คน หมุนเวียนเข้าออกหลังว่างเว้นจากการทำการเกษตร ปัจจุบันยังคงมีอัตราการขาดแคลนแรงงานในด้านนี้อีกเป็นจำนวนมาก สาเหตุหลักเป็นเพราะคนไทยค่อนข้างเลือกงาน ไม่อดทน อีกทั้งเจอปัญหาถูกเหยียดหยาม ทำให้อาชีพนี้เป็นอาชีพสุดท้ายที่คนไทยเลือก (วัลลภ กิ่งชาญศิลป์, 2559) ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ซึ่งจะก่อให้เกิดการทุ่มเท มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย (2558)

เป็นพระราชบัญญัติอันเกี่ยวกับธุรกิจรักษาความปลอดภัยฉบับแรกของประเทศไทย โดยเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ เนื่องจากว่าบริษัทที่ประกอบธุรกิจให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัยนั้นมีความใกล้ชิดในความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน ทั้งนี้ยังส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และสถานการณ์ในปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการอีกอันเกี่ยวกับการให้บริการรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมากขึ้น โดยแต่ละบริษัทนั้นมีมาตรฐานในการให้บริการที่แตกต่างกันออกไป พระราชบัญญัตินี้จึงได้ตราขึ้นเพื่อกำหนดมาตรฐานของธุรกิจรักษาความปลอดภัย และมาตรฐานของพนักงานรักษาความปลอดภัยด้วย เพื่อเป็นการยกระดับให้ธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน และเป็นการสร้างมาตรฐานและสร้างศักยภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการ และเป็นการเสริมสร้างความสงบเรียบร้อย ในสังคมต่อไป

พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย (2558) กำหนดไว้ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต โดยการยื่นคำขอเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

ก. คุณสมบัติ

1. มีสัญชาติไทย
2. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
3. สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับที่ใช้อยู่ในขณะที่ยื่นคำขอเข้ารับการศึกษาศึกษา
4. ได้รับหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย จากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรอง



ข. ลักษณะต้องห้าม

1. เป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือติดยาเสพติดให้โทษ หรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการกำหนด
2. เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

3. เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ หรือความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน หรือความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีก่อนวันขอรับใบอนุญาตและมีใช้ความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา

4. เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมาแล้วยังไม่ถึงสองปีนับถึงวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

ความสำคัญของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

การทำหน้าที่เป็นผู้รักษาความปลอดภัยให้แก่ชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ธุรกิจ บริษัท ห้างร้านต่าง ๆ นับวันจะยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดการองค์การ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัย หรือธุรกิจบริการรักษาความปลอดภัยควรมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้มีขีดความสามารถที่ครบ เพราะจะส่งผลต่อความมั่นคง และการเติบโตทางธุรกิจ ในปัจจุบันอุตสาหกรรมบริการรักษาความปลอดภัยมีแนวโน้มที่จะขยายตัวอย่างรวดเร็ว จากกระแสการใช้บริการอุตสาหกรรมรักษาความปลอดภัยในการปกป้องชีวิต และป้องกันทรัพย์สินของประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน เนื่องจากธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีบทบาท ในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่เป็นการทำหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมมากมาย (สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ, 2559)

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

จิตวิทยาสำหรับครู (2559) กล่าวว่า ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือ แรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ ดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไประยะเวลาหนึ่ง ๆ



2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานมากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงาน หรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดีขึ้นเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจแตกต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

ความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสำคัญ และมีความจำเป็นสำหรับองค์กรทุกแห่ง เป็นแรงจูงใจที่ส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเต็มใจที่จะใช้ความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความมานะพยายาม อดทนที่จะผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ และพยายามหาวิธีการมาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้ โดยแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1940) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จ มิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุด และทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดมีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะมีคุณลักษณะ 6 ประการ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) ในเหตุการณ์ที่ต้องใช้ความสามารถ โดยไม่ขึ้นอยู่กับโชคชะตา จะมีการตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ไม่ลังเล บุคคลที่ต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักไม่พอใจที่จะทำงานง่าย ๆ แต่ต้องการทำงานที่ยากลำบากพอสมควร เพราะมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำความพอใจมาสู่ตน

2. ขยันขันแข็ง (Energetic) หรือ ชอบการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่จะทำให้บุคคลนั้น เกิด



ความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ผู้มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ไม่จำเป็นต้องเป็นคนขยันในทุกกรณีไป แต่จะมานะพากเพียรต่อสิ่งที่ทำทนาย หรือช่วยความสามารถของตน และทำให้ตนเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญล่วงไปแล้ว ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักจะไม่ขยันขันแข็งในงานอันเป็นกิจวัตรประจำวัน แต่จะทำงานขยันขันแข็งเฉพาะงานที่ต้องใช้สมอง และเป็นงานที่ไม่ซ้ำแบบใคร หรือสามารถจะค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จล่วงไป

3. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงมักจะพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจในตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง มีความต้องการเสรีภาพในการคิด และการกระทำ ไม่ชอบให้ผู้อื่นมาบงการ

4. ต้องการทราบแน่ชัดถึงผลของการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเนเอาเองว่าจะต้องเป็นลักษณะอย่างนั้นอย่างนี้ นอกจากนี้ผู้ที่ต้องการความสัมฤทธิ์ผลสูง ยังพยายามที่จะทำตัวให้ดีกว่าเดิมอีก เพื่อทราบว่าผลการกระทำของตัวเองว่าเป็นอย่างไร ก็จะพยายามปรับปรุงพฤติกรรม

5. มีการทำนาย หรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง มักเป็นบุคคลที่มีแผนระยะยาว เพราะจะเล็งเห็นผลคาดการณ์ไกลกว่า ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำ

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) เป็นสิ่งที่แมคเคลแลนด์เห็นว่าควรจะมี แต่ยังมีหลักฐานการค้นคว้ามาสนับสนุนได้ไม่เพียงพอ

เครื่องมือสำหรับวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สรุปลำดับ 6 ปัจจัย ดังนี้

1. ความต้องการจริยธรรมในการทำงาน เป็นแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber, 1864-1920) ซึ่งได้มีนักจิตวิทยาหลายท่าน ได้อธิบายถึงแรงจูงใจต่อการกระทำให้บรรลุสิ่งหนึ่งสิ่งใดว่า มาจากการเสริมแรงที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน คือ การรวมเอาปัญหา หรือความลำบากในการทำงานกับความต้องการที่จะทำให้สำเร็จมารวมเข้าด้วยกัน และยังเป็นความเข้าใจ อันเนื่องมาจากแรงจูงใจในเรื่องทัศนคติของแต่ละบุคคลต่อสิ่งนั้น ๆ ที่อาจจะมีความจำเป็นเหนือกว่าค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรม

2. ความต้องการค่าตอบแทน เป็นแรงเสริมภายนอก เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของ รางวัลและผลตอบแทน ซึ่งนักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ให้ความสนใจน้อยมาก และถูกจัดอยู่ในความต้องการขั้นพื้นฐาน หรือความต้องการอันดับแรกของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1908-1970) ดังนั้น ในองค์กรที่มีระดับขั้นลดหลั่นกัน ก็มีความต้องการที่เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสถานะทางสังคมด้วย

3. ความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1940) ได้ให้คำจำกัดความหมายว่า เป็นการกระทำที่เป็นการแข่งขัน หรือต้องการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ดีเลิศกับความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดของตนเองและจะต้องทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดยิ่งๆ ขึ้นไป



4. ความต้องการแข่งขันในการทำงาน เป็นลักษณะของความพอใจ หรือเป็นลักษณะของความ ต้องการที่จะแข่งขันกับคนอื่นและต้องการไปให้ถึงเป้าหมายของการได้รับชัยชนะ ซึ่งจะตรงข้ามกับ ความต้องการแข่งขันกับตนเองของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1940) ที่เป็นการแข่งขันกับผู้อื่นกับ มาตรฐานหนึ่ง ๆ ที่ตนเองได้วางเอาไว้และเป็นความต้องการแข่งขันที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของการ ยกย่องทางสังคมและยังเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม หรือลักษณะนิสัยของมนุษย์ด้วย

5. ความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นลักษณะของแรงจูงใจอย่างหนึ่งของบุคคลที่มี ความต้องการที่จะไต่เต้าทางสถานภาพทางสังคมขององค์กรที่มีระดับขึ้น เพื่อให้ตนเองมีสถานภาพที่ สูงขึ้นและยังครอบคลุมถึงความประสงค์ หรือความต้องการจะมีลักษณะที่เด่น หรือต้องการเป็นผู้นำ ซึ่งความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ปิดกั้นลักษณะนิสัย หรือพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสังคมองค์กรที่ เป็นระดับชั้นลดหลั่นกันอยู่แล้ว

6. ความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เป็นอีกเรื่องที่บางคนอาจมองในรูปของการแข่งขัน แต่ความเป็นจริงไม่ใช่ เพราะความต้องการเอาชนะปัญหา และความยุ่งยากต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดคุณสมบัติของการแก้ปัญหาการเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน เพื่อต้องการทำให้สิ่งนั้น ประสบความสำเร็จ และบางครั้งในการแข่งขันที่สูงนี้ ยังจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะเอามาใช้เป็นการ แก้ปัญหาที่เข้าใกล้กับชีวิตความเป็นอยู่จริงได้อีกด้วย

สรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นพลังผลักดันที่ช่วยกระตุ้นให้พนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาตดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ในการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการประสบความสำเร็จของการทำงาน และพยายามที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องการมุ่งไปสู่ระดับความสามารถที่ทำนายเสมอ ๆ มีการวางแผนที่ชัดเจน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้สำเร็จ จัดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วย ตนเอง และพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะไม่ทำงานเพราะหวัง รางวัล โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความต้องการความสำเร็จ

มีความต้องการในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิผลมากขึ้นเพื่อ ความสำเร็จ มีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ทำหาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมิน ผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง

2. ด้านความต้องการความผูกพัน

มีความต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์ และ ผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม ความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการ สร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ



3. ด้านความต้องการอำนาจ

มีความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณ์แข่งขัน หรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

บริษัทที่ดำเนินธุรกิจด้านการให้บริการรักษาความปลอดภัย ควรมีรูปแบบในการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดแก่นักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้มากยิ่งขึ้น เช่น การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม การปรับเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การสร้างความมั่นคงในงาน การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อสภาพการปฏิบัติงาน ควรจัดหา และปรับปรุงอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- 2.1 จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต
- 2.2 ส่งเสริมพัฒนาพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้ได้รับการเรียนรู้เทคโนโลยีในการรักษาความปลอดภัยควบคู่กับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน
- 2.3 จัดฝึกอบรมเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการป้องกัน ดูแลชีวิต และทรัพย์สินได้อย่างมีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- กระทรวงแรงงาน. (2560). กฎหมายเปิดช่อง...รื้อส่วย รปภ. 4 แสนคน. ค้นจาก : <http://www.pr.mutt.ac.th/news/8764>.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เขียน วันทนีตระกูล. (2553). แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนอย่างไร. ค้นจาก : http://www.lanna.mbu.ac.th/artilces/Intrinsic_Kh.asp
- เอียรไชย ยักทะวงษ์, และพงศ์กุลธรร โรจน์วิรุฬห์. (2563). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการกับอัตลักษณ์ของนักเรียนนายร้อยตำรวจ. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (คณะตำรวจศาสตร์), 2(1), 73-86.



ปานจันต์ สุทธิกิจวิ. (2561). ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัลลภ กิ่งชาญศิลป์. (2559). รปภ. ขาดแคลนแรงงานเข้าชั้นวิกฤต. ค้นจาก : <http://news.ch3thailand.com/economy/19753>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในระยะยาว. เอกสารแนบวาระที่ 4.3 เสนอคณะกรรมการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (กพข). ค้นจาก : https://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?=&id=3757

สาธิต สุวรรณประกร และสมยศ อวเกียรติ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

