

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. นโยบายกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
3. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่การวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่าได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร็วให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้า ภายนอก (Extrinsic Motivation)

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation)

ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

1.3 ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญมนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลายๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้มนุษย์จะต้อง อาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตนซึ่งการจะทำให้ได้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาบอกว่าคนเรามีแนวโน้มที่จะตั้ง ความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

1.4 ทฤษฎีมนุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ Maslow (1970 : 46) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็น ตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ทำให้เราไม่จำเป็นต้องสืบพฤติกรรมเลย ดังนี้ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

2. แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคล โดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้นจะทำได้ยาก เพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบในทางตรงกันข้ามแรงกระตุ้นที่ต่างกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่คล้ายคลึงกันแรงกระตุ้นอาจมองเห็นได้ (Overt) หรืออาจถูกปิดบัง (Covert) ไว้ การกระทำคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใด แม้บุคคลนั้น ๆ เองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของตน แต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษา นักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงกระตุ้น ได้ขอบเขตที่ใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) และแรงขับ (Drive) ความต้องการ (Need) มาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองและสิ่งแวดล้อมภายนอกร่างกายและทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ขึ้น ความต้องการของคนมีมากบ้างน้อยบ้าง

อยู่ตลอดเวลาและทุกคนล้วนมีความต้องการด้วยกัน แรงขับ (Drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความ ต้องการคือ เมื่อเกิดความต้องการและจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัด ความต้องการให้หายไ้ ภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้ เอง เรียกว่า แรงขับ (Drive) รากฐานของการจูงใจ โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลจะถูก กำหนดโดยแรงจูงใจ (ความปรารถนาที่จะทำงาน) ความสามารถ (ความสามารถที่จะทำงาน) สภาพแวดล้อมของงาน (เครื่องมือและข้อมูลที่ต้องใช้ทำงาน) ดังนั้น การจูงใจจะมีความสำคัญ เพราะว่าการจูงใจจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 อย่าง

1. ความสามารถ
2. สภาพแวดล้อม
3. แรงจูงใจ

กระบวนการจูงใจ

1. การรับรู้ความต้องการ
2. การพิจารณาวิถีทางที่จะตอบสนองความต้องการ
3. การมีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย
4. การประเมินรางวัล

3. แนวคิดทฤษฎีในการจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory, 1970 : 67) อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิช ได้พัฒนาทฤษฎีการ จูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับ จากระดับ พื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของ สมมุติฐานรากฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมี อิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้น จากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

3.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจน เกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

3.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือความต้องการระดับสามที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยง

ของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือ โบว์ลิงของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัท ได้ถูกความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

3.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณานความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

3.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ทำท้าทายแก่พวกเขา ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรมในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

4. ทฤษฎี ERG (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

Alderfer(1969) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดถือพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ Maslow(1970:46) โดยตรง แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของ Maslow (1970:46) คือ Alderfer(1969) เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs : E)
2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs : R)
3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs :G)

ตามทฤษฎีความต้องการของ (Maslow, 1970 : 50) นั้น ความต้องการจะได้รับการตอบสนองเป็นขั้นๆ และก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ กล่าวคือ เมื่อใดที่ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงขึ้นก็จะมีผลในการจูงใจ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ(Alderfer, 1992 : 45-51) ก็มีสภาพเหมือนกันแต่จะมีการเคลื่อนตัวออกหลังถ้าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่า และจากความจริงข้อนี้ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงสถานการณ์ต่างๆ ที่ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า หรือความต้องการความสัมพันธ์ซึ่งใน

สถานการณ์เช่นนี้ Alderfer(1969) ซึ่งให้ทราบว่าประเภทของความต้องการที่อยู่ต่ำลงไปจะมี ความสำคัญในการจูงใจทันที ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมมีความต้องการเพื่อน เช่น การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสมาคมต่างๆ

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem of Status Needs) เป็นความต้องการที่มีเกียรติยศ มีฐานะดีในสังคม ได้รับการยกย่องนับถือจากบุคคลทั่วไป

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ (Self Actualization or Self Realization Needs) ความต้องการนี้นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันไว้

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีอีกทฤษฎีหนึ่งซึ่งขยายความทฤษฎีของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจทางสังคม ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สงวน สุทธิธรรมเลิศ, 2529 : 117) ทฤษฎีนี้ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จูงใจให้บุคคลที่ประกอบอาชีพต่างๆมักจะประกอบ ด้วยปัจจัยที่เรียกว่า ปัจจัยในการกระตุ้น (Motivation Factors) 6 ประการ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ความก้าวหน้า
4. ลักษณะของงาน
5. โอกาสที่จะก้าวหน้า
6. ความรับผิดชอบ

ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือปัจจัยในการกระตุ้นนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ งานทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

(อ้างถึงใน สุนทร อนนต์ศิริพร , 2532 : 13-16) ได้เสนอ ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลานปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยจูงใจหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะจูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการ

แต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโงมการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg(1958) ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูงหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงหรือสุข อนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูง หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland, 1991 อ้างถึงใน อำนวย แสงสว่าง, 2536 : 82) ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการอำนาจ (Need of Power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละบุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง

2. ความต้องการความผูกพัน (Need of Affiliation) บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากรักทำให้บุคคลมีความสุข และมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะได้รับความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความล้มเหลว ต้องการการท้าทายในการทำงาน ชอบการทำงานที่มีการเสี่ยงภัย ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว

4. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray, 1994 อ้างถึงใน โยธิน คันสนายุทธ , 2530 : 33) ได้ตั้ง สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการมากมายหลายชนิดซึ่งมีอิทธิพลต่อทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีบุคลิกภาพที่ได้พัฒนาขึ้นในภายหลังอย่างมาก จำนวนของความต้องการเปลี่ยนไปตามขั้นที่เมอร์เรย์ ได้พัฒนาทฤษฎีของเขา แต่จะไม่ต่ำกว่า 20 ชนิดที่ได้อธิบายไว้ เช่น

1. ความต้องการที่จะสัมฤทธิ์
2. ความต้องการการก้าวหน้า
3. ความต้องการการเป็นตัวตนของตัวเอง
4. ความต้องการความสัมพันธ์
5. ความต้องการการแสดงออก
6. ความต้องการการเข้าใจ

6. ทฤษฎีแรงจูงใจของบราวน์ (Brown, 1975 อ้างถึงใน ณัฐวดี ธรรมกุลมงคล, 2534 : 22) ได้แก่ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตามขึ้นอยู่กับทางเลือกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือบุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือสิ่งตอบแทนเสมอ สาธารณะของทฤษฎีนี้ ได้แก่ 3 รางวัล (Reward) หมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคลคาดหวังจะได้รับจากการกระทำในกิจกรรมนั้นๆ 4 ทูน (Cost) หมายถึง ทางเลือกหรือประเภท

ของกิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำโดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกกระทำกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของตนได้ 5 กำไร (Profit) หมายถึงผลที่ได้รับเมื่อบุคคลได้กระทำในกิจกรรมนั้นแล้ว อาจหมายถึง การบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้ตั้งไว้ หรืออาจล้มเหลว ถ้าบุคคลบรรลุจุดมุ่งหมายจากการเข้าร่วมกิจกรรม บุคคลย่อมที่จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าบุคคลไม่บรรลุจุดมุ่งหมายจากการกระทำกิจกรรมบุคคลนั้นย่อมไม่กระทำในกิจกรรมนั้น ส่วนทฤษฎีแรงงูใจของโฮแมนส์ (Homan, 1992 อ้างถึงใน ธีรวิทย์ ชรรณกุลมงคล, 2534 : 22) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงงูใจของบราวน์มาก คือรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลจะได้รับมาจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และทำกิจกรรมที่บุคคลได้กระทำล้วนแต่เป็นเรื่องของการแลกเปลี่ยนทั้งสิ้น ส่วนด้านความแตกต่างคือโฮแมนส์ได้แบ่งทฤษฎีออกเป็นขั้นตอนที่ละเอียดกว่า ดังนี้

1. บุคคลมีความคาดหวังในผลกำไรจากการเข้าร่วมกิจกรรม
2. กระบวนการกิจกรรมจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
3. บุคคลที่เสียเปรียบเมื่อเกิดการแลกเปลี่ยนจะหลีกเลี่ยงกิจกรรมการ

แลกเปลี่ยน

4. การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคคลที่ขาดทุน หรือไม่บรรลุในวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในกิจกรรมนั้นจะลดน้อยลง

5. หากการกระทำกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย บุคคลก็จะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป และจะกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับกิจกรรมนั้น เพื่อให้เกิดความสมดุลในการแลกเปลี่ยน

6. หากการแลกเปลี่ยนเป็นที่พอใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย ย่อมหมายถึงความสมดุลในการแลกเปลี่ยนมากขึ้นและทำให้ความรู้สึกที่ไม่ดีของฝ่ายเสียเปรียบลดน้อยลง

7. ระบบสังคมที่ขาดความยืดหยุ่น ย่อมก่อให้เกิดความไม่สมดุลหรือขาดความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยน

นโยบายกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

1. ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ นโยบายของรัฐบาลถือเป็น "วาระเร่งด่วน" ที่ทุกหน่วยจะต้องให้การสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในฐานะหน่วยงานความมั่นคงหน่วยหนึ่งที่จะต้องให้

การสนับสนุน โดยนอกเหนือจากที่ได้จัดกำลังพลให้การสนับสนุน สปก.ตร.สน. ศษต. ตามคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปแล้ว หน่วยยังจะต้องให้การสนับสนุน สปก.ตร.สน. ศษต. เพิ่มเติมอีกเมื่อได้รับการร้องขอ โดยปรับกำลังพลที่เหลือภายในหน่วยให้สามารถปฏิบัติภารกิจปกติของหน่วยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, 2553)

2.การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

2.1 การปราบปรามและสกัดกั้นการนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน ในพื้นที่รับผิดชอบ ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 5 รั้วป้องกัน ตามนโยบายของรัฐบาล ต้องเร่งรัดดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีการจับกุมเพิ่มมากขึ้นมากกว่าเกณฑ์การจับกุมตามตัวชี้วัด โดยบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่

2.2 การป้องกันและปราบปราม ผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมาย จะต้องเร่งรัดดำเนินการอย่างจริงจัง ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมเช่นเดียวกัน โดยให้มีการจับกุมเพิ่มขึ้นมากกว่าเกณฑ์การจับกุมตามตัวชี้วัด เพราะปัจจุบันปัญหาผู้ลักลอบหลบหนีเข้าเมืองมาขายแรงงาน นับเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเป็นอย่างมาก การลักลอบหลบหนีเข้ามาของคนต่างด้าวมักจะเข้ามาตามช่องทาง จุดผ่อนปรนตามแนวชายแดน ซึ่งเป็นพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจตระเวนชายแดน นอกเหนือจากจุดผ่านแดนถาวรซึ่งหน่วยอื่นรับผิดชอบ

2.3 การสนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี 8 โครงการในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ทุกหน่วยจะต้องปฏิบัติและผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามพระราชประสงค์ โดยยึดกรอบแนวทางตามแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนในถิ่นทุรกันดารตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ฉบับที่ 4 พ.ศ.2550 - 2559 อย่างเต็มขีดความสามารถของหน่วย รวมทั้งโครงการพระราชดำริอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ

2.4 งานด้านการข่าว พัฒนาปรับปรุงและเพิ่มขีดความสามารถ ปฏิบัติงานด้านข่าวกรอง และการต่อต้านข่าวกรอง ให้งานการข่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้อย่างทันเวลา โดยมุ่งเน้นงานรักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน งาน

รักษาความมั่นคงภายใน และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมถึง การพัฒนาขีดความสามารถของครู โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ในการทำงานข่าวลับอีก ภารกิจหนึ่ง

2.5 การเตรียมกำลังกองร้อยควบคุมฝูงชน สนับสนุน บข.น. ในการรักษาความสงบเรียบร้อยการชุมนุมประท้วงของกลุ่มต่างๆ หน่วยจะต้องเตรียมความพร้อมทั้งด้านกำลังพล อุปกรณ์การควบคุมฝูงชน และการฝึกควบคุมฝูงชน สามารถให้การสนับสนุนได้ทันทีเมื่อสั่ง โดยให้ยึดถือแผนกรกฎ 52 (ตร.จัดทำขึ้นใหม่) ซึ่งในส่วนของ บข.ตชด. หน่วยที่รับผิดชอบในการจัดกำลัง ได้แก่ บก.ตชด.ภาค 1 และ บก.สอ.บข.ตชด.

2.6 การรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และผลประโยชน์ของชาติตามแนวชายแดน

การเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดนตามแผนป้องกันชายแดนของหน่วยควบคุมทางยุทธการ เนื่องจากพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วยควบคุมทางยุทธการ มีระยะทางกว้าง ด้านหน้ายาว การวางกำลังเฝ้าตรวจไม่ครอบคลุมพื้นที่ ประกอบกับการขาดกำลังพลของหน่วย ทำให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยลดประสิทธิภาพลง ดังนั้นแนวทางการแก้ไขปัญหาของหน่วยจะต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน ตลอดจน (มวลชนอาสาสมัครต่างๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน (เป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงาน) โดยให้ประชาชนมองเห็นว่ากิจการตำรวจตระเวนชายแดน เป็นหน้าที่ของประชาชนต้องเข้ามาดูแลตนเองด้วย อาจจะมีการตั้งจุดตรวจจุดสกัด โดยในขั้นต้นให้เริ่มจากชุมชนหมู่บ้านรอบฐานปฏิบัติการของตำรวจตระเวนชายแดน ก่อน) โดยมีเป้าประสงค์ คือ พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคาม และประชาชนได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม การดูแลพื้นที่ชายแดนในความรับผิดชอบของตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง การปฏิบัติตามพันธกิจหลักของ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ชายแดนที่หน่วยควบคุมทางยุทธการ (ฝ่ายทหาร) แบ่งมอบ ดังนี้

2.6.1 ป้องกันการรุกฉ้อฉลโดยด้วยการเฝ้าตรวจ ลาดตระเวน ระวังป้องกัน แจ้งเตือนสกัดกั้น ยับยั้ง ผลักดัน ทำลายและตีโต้ตอบกำลังฝ่ายตรงข้าม และชนกลุ่มน้อยทุกรูปแบบที่รุกฉ้อฉลโดย

2.6.2 พังเสี้ยนพื้นที่ที่มีการกระทำผิดเงื่อนไขชายแดน และขจัดเงื่อนไขชายแดนที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงชายแดน เพื่อให้พื้นที่ชายแดนเกิดความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอย่างถาวร

2.6.3 ป้องกันและหยุดยั้งพฤติกรรมของผู้ละเมิดกฎหมายทุกประเภทในพื้นที่รับผิดชอบให้ได้โดยเด็ดขาด ด้วยการใช้มาตรการเชิงรุกทั้งด้านการข่าว และด้านยุทธการควบคู่ไปกับการปฏิบัติการจิตวิทยา ประชาสัมพันธ์ และมวลชนสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ผลอย่างจริงจัง

2.6.4 ปรามปรามการกระทำผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบนำเข้า/ลำเลียงยาเสพติดให้โทษตามแนวชายแดน การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การลักลอบหลบหนีเข้าเมือง การลักลอบค้าสินค้าหลบหนีศุลกากร การลักลอบค้าอาวุธสงครามและวัตถุระเบิด การโจรกรรมรถข้ามแดน และ การปล้นสะดมบริเวณชายแดน

2.6.5 ป้องกันมิให้มีการใช้เขตแดนไทยเป็นฐานปฏิบัติการ รวมทั้งป้องกันการหลอกลวงและชักจูงราษฎรไทยเข้าร่วมขบวนการในรูปแบบและวิธีการต่างๆ

2.6.6 ปฏิบัติตามแผนการจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน รวมทั้งสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการพัฒนาช่วยเหลือประชาชน

2.6.7 ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ของ กองทัพบก โดยใช้กลยุทธ์ 3 เกาะติด คือ เกาะติดพื้นที่ ประชาชน ฝ่ายตรงข้าม และการปฏิบัติการข่าวสาร

2.6.8 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

การควบคุมทางยุทธการ (Operational Control) หมายถึง การมอบหน่วยใดหน่วยหนึ่งให้อยู่ในความควบคุม หรือขึ้นการบังคับบัญชาของอีกหน่วยหนึ่ง เพื่อให้มีสิทธิ์สั่งการในการปฏิบัติการกิจต่างๆ ได้ การควบคุมทางยุทธการมิได้รวมถึงความรับผิดชอบงานธุรการ การส่งกำลังบำรุง การรักษาวินัย การจัดภายในและการฝึก แต่อย่างไรก็ตาม การควบคุมทางยุทธการ ยังรวมอำนาจหน้าที่ในการให้คำแนะนำในการฝึกร่วมด้วย

การเฝ้าตรวจ (Overwatch) หมายถึง เทคนิคของการสนับสนุนด้วยการยิงโดยวงกำลัง ณ ตำแหน่งที่สามารถตรวจการณ์การปฏิบัติของข้าศึกได้ และจะทำการโจมตีข้าศึกที่ต่อเมื่อข้าศึกตรวจพบหรือพยายามโจมตีต่อหน่วยดำเนินกลยุทธ์ฝ่ายเรา หน่วยที่ได้รับกิจสนับสนุนด้วยการยิงจะต้องได้รับการชี้แจงล่วงหน้าว่าจะต้องทำลาย, ช่ม หรือตริ่งข้าศึก

การลาดตระเวน(Patrol and Reconnaissance) หมายถึง การกิจให้ได้มาซึ่งข่าวสาร กิจกรรมและแหล่งทรัพยากรของข้าศึก โดยการตรวจการณ์ด้วยสายตาหรือเครื่องมืออื่นๆ รวมทั้งป้องกันข้อมูลฝ่ายเราเกี่ยวกับคุณลักษณะทางอุทุนิยมวิทยา, อุทกศาสตร์, ภูมิศาสตร์ของพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยเฉพาะ

หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท 10 ประการ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้หลักธรรม เพื่อทรงปฏิบัติพระราชกรณียกิจแก้ไขปัญหาของประชาชน ถึงเวลาแล้วที่คนไทยจะต้อง เรียนรู้และน้อมนำหลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท 10 ประการ ของพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว มาประพฤติปฏิบัติดังนี้(วัฒนธรรม, กระทรวง, การเสริมสร้างวัฒนธรรม ประชาธิปไตยในสังคมไทย, 2552:11-22)

ทำงานอย่างผู้รู้จริง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตน ตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการทำงานอย่างผู้รู้จริง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้ ดังนี้

1. ศึกษาหาความรู้ให้แตกฉานอยู่เสมอ

1.1 นำความรู้ไปใช้พัฒนาอาชีพ ร่วมใจอาสาพัฒนาวัฒนธรรมของ ชุมชนและสังคม

1.2 พுகุยแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูลข่าวสารการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงวัฒนธรรมของท้องถิ่น วัฒนธรรมไทย และวัฒนธรรมของสังคม โลก

2. มีความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะ และความถูกต้องเราจะเรียนรู้และ ปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการมีความอดทน มุ่งมั่น ยึดธรรมะ และความถูกต้อง ได้ ดังนี้

2.1 นำหลักธรรมมาใช้ในการดำรงชีวิตและการอยู่ร่วมกันอย่าง สมานฉันท์ เช่น ซื่อสัตย์สุจริต สามัคคี เมตตา กรุณา ให้อภัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ฯลฯ

2.2 อดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในชุมชน/ท้องถิ่น และสังคม ร่วมกันเจรจาพุดคุย ประนีประนอมเพื่อช่วยกันคลี่คลายปัญหาหรือหาข้อตกลงร่วมกันอย่าง สันติวิธี

2.3 ควรศึกษาข้อเท็จจริงและข้อมูลที่ต้องการ ไม่ควรใช้อารมณ์และความรุนแรงในการแก้ไขปัญหา

3. ความอ่อนน้อม ถ่อมตน เรียบง่าย และประหยัด เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการมีความอ่อนน้อม ถ่อมตน เรียบง่าย และประหยัด ได้ ดังนี้

3.1 มีความสุภาพ เกรงใจและให้เกียรติกัน

3.2 มีสัมมาคารวะ เคารพผู้อาวุโส

3.3 ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่

3.3.1 ความพอประมาณ มีความพอดี ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

3.3.2 ความมีเหตุผล มีการตัดสินใจในระดับของความพอเพียงอย่างมีเหตุผล คำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3.3.3 ความมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว มีการเตรียมตัวให้พร้อมรับมือกับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น เงื่อนไขในการตัดสินใจและดำเนินการต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง จำเป็นต้องอาศัยทั้ง ความรู้ และ คุณธรรม เป็นพื้นฐานการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกัน

4. มุ่งประโยชน์คนส่วนใหญ่เป็นหลัก เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการมุ่งประโยชน์คนส่วนใหญ่เป็นหลัก ได้ ดังนี้

4.1 ผู้นำ ผู้แทน หรือแกนนำชุมชนจะต้องยึดมั่นในประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ในชุมชนและสังคมมากกว่าตนเอง พวกพ้องหรือญาติพี่น้อง

4.2 เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ โดยจะต้องพิจารณาเหตุผลว่าสิ่งใดควรจะได้รับหรือนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ สิ่งใดควรเสียดสละเพื่อให้เกิดประโยชน์กับชุมชน ท้องถิ่น และสังคมหรือคนส่วนใหญ่

4.3 ร่วมตรวจสอบโครงการ การดำเนินงานของรัฐ หรือเอกชนที่ส่งผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ วิถีชีวิตทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ได้ ดังนี้

5.1 เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นตามขอบเขตของกฎหมาย

5.2 ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นที่มีเหตุผลที่ดีกว่าตนเอง

5.3 เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยไม่โกรธเคืองกัน

5.4 เข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่ม กิจกรรมที่สนใจด้วยความสมัครใจ

5.5 กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ทั้งในสิ่งที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยไม่ดูหมิ่น เหยียดหยามหรือกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

5.6 มีความตั้งใจจริง และขยันหมั่นเพียร เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการมีความตั้งใจจริง และขยันหมั่นเพียร ได้ ดังนี้

5.6.1 มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของตน เช่น เป็นนักเรียนก็ต้องตั้งใจเรียนและขยันหาความรู้ เป็นพ่อแม่ก็ต้องดูแลสั่งสอนลูกหลาน ฯลฯ

5.6.2 อดทน บากบั่นและมีความเพียรในการทำและรักษาความดี ความถูกต้องและความชอบธรรม แม้จะถูกสิ่งชั่วร้าย ล่อใจ กลั่นแกล้ง กล่าวหา คำหิเดียดเยียน ฯลฯ

5.6.3 มีความตั้งใจร่วมกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

6 มีความสุจริต และความกตัญญู เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการมีความสุจริต และความกตัญญู ได้ ดังนี้

6.1 มีความซื่อสัตย์สุจริต

6.2 ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนเอง และต่อผู้อื่น หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ไม่เอาใจเอาเปรียบ

6.3 มีการประพฤติชอบที่พึงงาม ทั้งกาย วาจา และใจมีความกตัญญู และตอบแทนบุญคุณของผู้มีพระคุณ เช่น พ่อแม่ ปู่ย่าตายาย พี่ป้า น้าอา ครูอาจารย์ ฯลฯ

7. พึงตนเอง ส่งเสริมคนดีและคนเก่ง เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการพึงตนเอง ส่งเสริมคนดีและคนเก่งได้ ดังนี้

7.1 พึงตนเองให้มากที่สุด โดยไม่เป็นภาระคนอื่น มีความพอดีในชีวิต มีความพอใจในสิ่งที่เป็นอย่างอยู่และทำได้

7.2 ใช้ความรู้และหลักธรรมในการดำเนินชีวิตและแก้ไขปัญหาต่างๆ

7.3 ยกย่อง ส่งเสริมและสนับสนุนคนดี คนเก่ง คนที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความตั้งใจเป็นผู้นำ หรือเป็นตัวแทนของชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

8. รักผู้อื่น เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการรักผู้อื่น ได้ ดังนี้

8.1 เห็นอกเห็นใจและมีน้ำใจต่อผู้อื่น

8.2 ประรณาคดี เสียสละและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

8.3 ให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น

8.4 ไม่อิจฉาริษยา นินทาว่าร้าย ใส่ร้ายป้ายสี หรือกล่าวโทษให้ผู้อื่น

เสียหาย

8.5 ไม่ทำร้ายกันทั้งทางกาย วาจา และใจ

8.6 ไข้และรักษาทรัพยากรธรรมชาติอย่างเห็นคุณค่า

9.การเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน เราจะเรียนรู้และปฏิบัติตนตามรอยพระยุคลบาท เกี่ยวกับการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ได้ ดังนี้

9.1 มีน้ำใจและมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่นทั้งทางกาย วาจา ใจ

9.2 เสียสละ แบ่งปันเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่หวังผลตอบแทน

9.3 ส่งเสริมและชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น

9.4 เป็นกำลังใจ ปลอดภัย และให้ความช่วยเหลือ เมื่อผู้อื่นประสบ

ปัญหา มีความทุกข์หรือยากลำบาก

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมตามรอยพระยุคลบาท เป็นหลักธรรมที่ทุกคนทุกหมู่เหล่าควรยึดถือและนำมาประพฤติปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน เอกชน หรือพลเรือน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานต่อตนเองและผู้อื่น ที่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประพฤติปฏิบัตินี้

การธำรงรักษาบุคลากร

การธำรงรักษาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงาน(เมธี ปิณฑนานนท์, 2529 : 10) กล่าวว่า บุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากในการบริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผลการบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใด

ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในหน่วยงาน ดังนี้ การธำรงรักษาบุคลากรจึงเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีกับหน่วยงาน

1. จุดมุ่งหมายของการธำรงรักษาบุคลากร

1.1 ทำให้จุดมุ่งหมายของระบบได้บรรลุผล

1.2 ช่วยให้ผู้สมาชิกได้รับความสำเร็จในตำแหน่งและมีการปฏิบัติงานตาม

มาตรฐานที่กำหนดไว้

1.3 พัฒนาอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

สรุป จากจุดมุ่งหมายการธำรงรักษาบุคลากรดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานที่จะต้องธำรงรักษาบุคลากร โดยการสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานนั้นๆ รู้สึกมีความมั่นคง แนวทางพัฒนา เต็มใจที่จะทำงานเพื่อผลประโยชน์

2 แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร มีดังนี้ (เสนอสร้างสุข, 2529 : 1)

2.1 การให้ค่าจ้างตอบแทน อาจเป็นเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนอื่นๆ

เหมาะสม

2.2 การรักษาความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เครื่องจักร ตลอดจนการบำรุงรักษาสุขภาพอนามัยของบุคลากร

2.3 การดำเนินงานเกี่ยวกับผลประโยชน์อื่นๆ เช่น สวัสดิการค่า

รักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร มีความเป็นธรรม

2.4 หลักในการจัดการธำรงรักษาบุคลากร เป็นเรื่องผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน การดำเนินการเพื่อธำรงรักษาบุคลากร และให้บริการแก่บุคลากร จึงควรคิดถึงผลการจัดการที่ย้อนกลับสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งพอสรุปหลักการสำคัญ ได้ดังนี้

2.4.1 หลักความเสมอภาค โดยคำนึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการจัดการ และรับบริการ

2.4.2 หลักแห่งประโยชน์ ควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าการจัดการและเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงาน และส่วนตัว ตรงตามเป้าหมาย

2.4.3 หลักแห่งการจูงใจ การจัดการต้องเป็นสิ่งที่มีความแรงจูงใจ ให้เกิดกำลังใจมีแนวโน้มที่จะทำงานให้เกิดผลดี ทั้งกับตนเอง และความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน

2.4.4 หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ โดยต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดจะเอื้ออำนวยความสะดวก และเกื้อกูลให้แก่บุคลากรหรือไม่ ตรงตามความต้องการของบุคลากรหรือไม่ถ้าไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร

2.4.5 หลักแห่งการประหยัด คือ ควรคำนึงถึงความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงที่ไม่จำเป็น ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดก็จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือยและเสียประโยชน์มากกว่าได้

2.4.6 หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากเป็นการทำลายขวัญก็ไม่ควรทำ

2.4.7 หลักแห่งความสะดวก สามารถอำนวยความสะดวกให้กับทุกฝ่ายมีระบบและระเบียบ มีรูปแบบในการจัดการซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวก คล่องตัวไม่ติดขัดรวมทั้งสิ้นเปลืองเวลาในการรับบริการ

2.4.8 หลักแห่งงบประมาณ ต้องคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้ในการจัดทำโครงการว่าเรื่องใดเป็นประโยชน์แก่บุคลากร งบประมาณได้รับเต็มเม็ดเต็มหน่วย มีทุนหมุนเวียน ไม่เกิดความสูญเปล่า และมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2.4.9 หลักแห่งความยุติธรรม การบริหารบุคลากรในหน่วยงานได้ทั่วถึง ไม่มีใครได้รับความเหลื่อมล้ำค่าสูงกว่ากัน กระจายผลประโยชน์ได้ทั่วเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

3. ข้อมูลทั่วไปของพื้นที่การวิจัย

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ตั้งอยู่ที่ถนนวงศ์คำพา อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร สังกัด กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร มีพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง ด้านทิศเหนือบริเวณ อำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ถึง ด้านทิศใต้ บ้านห้วยกอก ตำบลคอนตาล อำเภอคอนตาล จังหวัดมุกดาหาร รวมความยาว 56 กิโลเมตร และพื้นที่ตอนในของจังหวัดมุกดาหาร แบ่งการบังคับบัญชา

เป็นชั้นดังนี้ ฝ่ายอำนวยการกองบังคับการมี 5 งาน คือ งานธุรการกำลังพลวินัยและสวัสดิการ งานแผนงานและงบประมาณ งานส่งกำลังบำรุง งานการข่าว งานการเงิน ตอนพยาบาล ตอนสื่อสาร ตอนขนส่ง มีหน่วยขึ้นการควบคุม คือ หมวดมวลชนสัมพันธ์ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 – 2344 วิทยาลัยของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เป็นองค์กรหลักของกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 และกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ที่เสริมสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในพื้นที่ชายแดนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พันธกิจหลักของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เป็นหน่วยงานหลักของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 มีความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาความมั่นคงของชาติในพื้นที่ชายแดนตามพันธกิจ ดังนี้

1. ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ พระราชาคณะ และรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ

2. เฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาด้านสถานการณ์ความมั่นคงของชาติในพื้นที่ชายแดน

3. รักษาความสงบเรียบร้อยป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

4. พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ

5. สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

6. ดำรงความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้านในระดับพื้นที่

7. พัฒนาหน่วยและระบบบริหารจัดการที่ดี

โดยมีเป้าประสงค์ คือ พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคาม และประชาชนได้รับความคุ้มครองอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม การดูแลพื้นที่ชายแดนในความรับผิดชอบของตำรวจตระเวนชายแดน หมายถึง การปฏิบัติตามพันธกิจหลักของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ในพื้นที่ชายแดนที่หน่วยควบคุมทางยุทธการ (ฝ่ายทหาร) แบ่งมอบ ดังนี้

1.ป้องกันการรุกรานอธิปไตยด้วยการเฝ้าตรวจ ลาดตระเวน ระวัง ป้องกัน แข็ง
เดือนสกัดกัน ยับยั้ง ผลักดัน ทำลายและตีโต้ตอบกำลังฝ่ายตรงข้าม และชนกลุ่มน้อยทุก
รูปแบบที่รุกรานอธิปไตย

2.เฟื่องเลี้ยงพื้นที่ที่มีการกระทำผิดเงื่อนไขชายแดน และขจัดเงื่อนไขชายแดนที่มี
ผลกระทบต่อความมั่นคงชายแดน เพื่อให้พื้นที่ชายแดนเกิดความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่
ปลอดภัยอย่างถาวร

3.ป้องกันและหยุดยั้งพฤติกรรมของผู้ละเมิดกฎหมายทุกประเภทในพื้นที่
รับผิดชอบให้ได้โดยเด็ดขาด ด้วยการใช้มาตรการเชิงรุกทั้งด้านการข่าว และด้านยุทธการ
ควบคู่ไปกับการปฏิบัติการจิตวิทยา/ประชาสัมพันธ์ และมวลชนสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ผลอย่าง
จริงจัง

4.ปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย เช่น การลักลอบนำเข้า ลำเลียงยาเสพติด
ให้โทษตามแนวชายแดน การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การ
ลักลอบหลบหนีเข้าเมือง การลักลอบค้าสินค้าหลบหนีศุลกากร การลักลอบค้าอาวุธสงคราม
และวัตถุระเบิด การโจรกรรมรถข้ามแดน และการปล้นสะดมบริเวณชายแดน เป็นต้น

5.ป้องกันมิให้มีการใช้เขตแดนไทยเป็นฐานปฏิบัติการ รวมทั้งป้องกันการ
หลอกลวงและชักจูงราษฎรไทยเข้าร่วมขบวนการในรูปแบบและวิธีการต่างๆ

6.ปฏิบัติตามแผนการจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน รวมทั้งสนับสนุน โครงการอัน
เนื่องมาจากพระราชดำริ และการพัฒนาช่วยเหลือประชาชน

7.ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ของ กองทัพบก โดยใช้
กลยุทธ์ 3 เกาะติด คือ เกาะติดพื้นที่ ประชาชน ฝ่ายตรงข้าม และการปฏิบัติการข่าว

8.เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจต้องประพฤติ
ปฏิบัติดังนี้

1.ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและ
ที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.หมั่นอบรมให้ผู้ได้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณว่ากล่าวตักเตือนด้วยจิตเมตตาและให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

3.ปกครองบังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม ยอมรับฟังความคิดเห็นและไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ได้บังคับบัญชา

4.ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่ง คัดปราศจากความลำเอียง

หลักการแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

- 1.เคารพเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย
- 2.รักษาวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ
- 3.ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ รักใคร่ สมานฉันท์ และมีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 4.อุทิศตนเองไม่หลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงงาน ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความสำเร็จของงานและชื่อเสียงของหน่วยเป็นที่ตั้ง

สรุปแล้ว ตำรวจตระเวนชายแดน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างทวาร สามารถพัฒนาช่วยเหลือประชาชนได้อย่างพลเรือน

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธงชัย ปู่ทอง (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรพัคฆภูมิพิสัยอำเภอพัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านความสำเร็จของงาน ด้านสถานะของอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง 11 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ

นับถือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน

สมัย พูลเชื้อ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย ด้านยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จของงาน และมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

วิโรจน์ ดังเดช (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน 2) เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ว่าสภาพต่างๆ เหล่านี้ปัจจุบันเป็นอย่างไร และ3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแก้ไขอุปสรรคข้อขัดข้องในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น กลุ่มที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางเขน ในทุกสายงาน จำนวน 160 คน โดยใช้วิธีการวัดค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ในการอธิบายข้อมูลที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจ และใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายในและภายนอกเป็นแรงจูงใจในระดับมาก ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถานีตำรวจนครบาลบางเขนและปัจจัยแรงจูงใจเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน และปัจจัยภายในทุกปัจจัย มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน

บุญลือ ภิญ โสโมสร (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากในการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1)ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2)ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และ3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาล หัวหมาก

กิตติ อริยานนท์(2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองทะเบียนพล ประจำปี 2541 และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูล ได้จำนวนทั้งสิ้น 387 ชุด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังนี้ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุเฉลี่ย 31.59 ปี มีอายุราชการ เฉลี่ย 9.02 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.09 ปี มีเงินเดือน 8,616.87 บาท มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แต่งงานแล้วเข้ารับราชการด้วยความสมัครใจ ไม่เคยได้รับสวัสดิการบ้านพัก เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยเฉลี่ย เคย 2.47 ครั้ง ไม่เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น โดยเฉลี่ยเคย 1.62 ครั้ง ไม่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และไม่เคยถูกทัณฑ์ทางวินัย กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง (\bar{x}) = 3.143 หรือ 98.9% โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมฤทธิ์ผล ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสอน ควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และ

ด้านการเจริญเติบโตระดับต่ำได้แก่ ด้านนโยบายและการ บริหารงานหน่วยงาน ด้านเงินเดือน และด้านความรักในงาน 1)กลุ่มประชากรที่มีอายุราชการและสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และมีอายุราชการ 11 ถึง 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด กลุ่มประชากรที่แต่งงานแล้วและอื่นๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และที่เป็น โสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด และ2)กลุ่มประชากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่เคยได้รับการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

วัชรรา อูปโลตร (2551 : บทคัดย่อ)ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 191 คน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสูงสุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการจูงใจในการทำงาน ระดับแรงจูงใจต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลเปรียบเทียบพบว่า 1)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ2)แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวัฒน์ พรรณวิษฐ์ (2541) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่านโยบายการบริหารงาน การบังคับ

บัญชา สิ่งแวดล้อมของการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดตราด มีระดับแรงงูใจในภาพรวมระดับมาก

พระสุดใจ อาภาสโร (2544 : 78) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงงูใจการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคายของนิสิตระดับปริญญาตรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพระภิกษุและสามเณรจำนวน 263 รูป ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็น แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า นิสิตโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพและคณะที่สังกัด มีแรงงูใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย โดยรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีแรงงูใจในการเข้าศึกษาต่อในด้านเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมากแต่มีแรงงูใจในการเข้าศึกษาต่อในด้านอิทธิพลจากการชักงูจากบุคคลอื่นและลืออยู่ใน ระดับน้อย สามเณรมีแรงงูใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตหนองคาย โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านสถาบันและด้านการเรียนการสอนมากกว่าพระภิกษุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นิสิต ที่เรียนในคณะสังคมศาสตร์ มีแรงงูใจในการเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย โดยรวมและรายด้าน ด้านการเรียนการสอนมากกว่านิสิตในคณะครุศาสตร์ และมีแรงงูใจด้านอิทธิพลจากการชักงูจากบุคคลอื่นและลือ มากกว่านิสิตในคณะมนุษยศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชูชาติ โชติเสน (2551:บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามภูมิลำเนา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบ ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับ แรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จ ในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้าน สังคม ด้านสวัสดิการ และด้านความสำเร็จในชีวิตพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 ที่มีเพศ อายุ และรายได้แตกต่างกันเห็นว่า ด้านผลงานและการประเมินผล ด้านความสำเร็จในชีวิต ด้านการยกย่อง ด้านสังคมและด้านสวัสดิการไม่มีผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานที่มีอายุต่างกันเห็นว่าการหมุนเวียนเปลี่ยนงานกันทำเพื่อ สามารถทดแทนกันได้เมื่อมีการ โยกย้ายหรือลาออก และพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบใน ปัจจุบันที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่มีรายได้ต่างกันพอใจกับหน้าที่ รับผิดชอบในปัจจุบันและผู้ บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เมอร์เรย์ และ คิปแพทซ์ (Murray and Kippax, 1979 อ้างถึงใน พัทนี เชน จรรยา และ ประทุม ฤกษ์กลาง, 2540 : 23) ได้ อธิบายว่า บุคคลจะให้ความสนใจ รับรู้ และ จดจำข่าวสารที่จะ ให้ความพึงพอใจ หรือสามารถตอบสนองความต้องการของตน บุคคลจะ เปิดรับข่าวสารเท่าที่เขาคิดว่ามีประโยชน์หรือสนองความพอใจของเขาได้ และความต้องการ ต่าง ๆ ของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมของแต่ละบุคคลเช่น แรงจูงใจ คำนิยม เป็นต้น บุคคลจะเลือกใช้สื่อหรือเนื้อหาข่าวสาร เพื่อสนองประโยชน์ส่วนตน จากความ หลากหลายของความต้องการหรือประโยชน์ของสื่อมวลชนเหล่านี้ มีผู้ทำการวิเคราะห์องค์ ประกอบเพื่อจัดประเภทของความต้องการของผู้รับสื่อมวลชนพบว่าความต้องการมี 4 ประการ คือ ความต้องการสร้างเอกลักษณ์ของตน ความต้องการมีการติดต่อทางสังคม ความต้องการสิ่ง แปลกใหม่และความบันเทิง ความต้องการข้อความจริงและความรู้เกี่ยวกับโลก

คัทซ์(Katz et al. 1974, Communication Models, Dell Inspiron Notebook 99). ได้กล่าวถึงตรรกะที่อยู่เบื้องหลังการพิจารณาตรวจสอบถึงเรื่องของการใช้ประโยชน์และการ ได้รับความพึงพอใจไว้ดังนี้ “เรื่องนี้เกี่ยวกับจุดกำเนิดทางสังคมและจิตวิทยาของความต้องการ จำเป็นต่าง ๆ ซึ่งยังให้เกิดความคาดหวังจากสื่อมวลชนหรือแหล่งอื่นๆซึ่งนำไปสู่รูปแบบต่าง ๆ

กันของการมีโอกาสดำเนินการจากสื่อมวลชนหรือการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมอย่างอื่น ๆ อันก่อให้เกิดผลกระทบ คือ การได้รับความพึงพอใจสนองความต้องการจำเป็นและผลที่ตามมาอื่น ๆ อีก ซึ่งบางทีก็เป็นผลที่ไม่ได้เจตนาเลยเป็นส่วนใหญ่การได้รับความพึงพอใจสนองความมีจุดกำเนิดความต้องการความคาดหวังจากรูปแบบต่างๆ ต้องการจำเป็นทางสังคม จำเป็นต่าง ๆ สื่อมวลชนหรือกันของการมีและจิตวิทยา ซึ่งยังให้เกิด แหล่งอื่นซึ่งนำไป โอกาสได้รับสาร ผลที่ตามมา จากสื่อมวลชน อื่น ๆ อีก ซึ่ง บางทีก็เป็นผล ที่ไม่ได้เจตนา เลยเป็นส่วนใหญ่

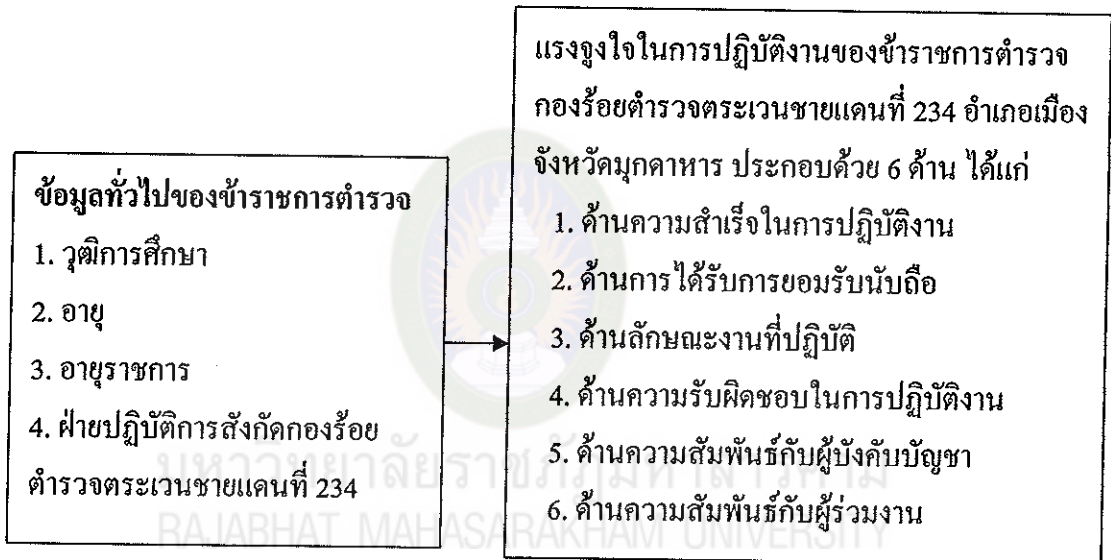
บราวน์ (Brown, 1975) ในการศึกษาถึงการใช้ประโยชน์จากโทรทัศน์ของเด็กๆ ซึ่งให้เห็นความสำคัญของสื่อในแง่ที่เป็นสื่อซึ่งมีการหน้าที่หลายอย่าง และในแง่ที่ให้ความพึงพอใจรูปแบบต่างๆ แก่เด็กส่วนใหญ่ เช่น ช่วยให้เด็กรู้ว่า คนอื่น ๆ มีชีวิตอยู่อย่างไร และให้เรื่องราวบางอย่างซึ่งเด็กอาจนำไปพูดคุยกับเพื่อน ๆ ได้ จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้นนี้ ผู้วิจัย ได้นำกรอบความคิด ของ เมอร์เรย์ และ คิปแพคซ์ (Murray and Kippax, 1979) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ จากเครือข่ายโรงเรียน และเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศพบว่ามีความสอดคล้องกับการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ดังนั้น จึงได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย