

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2496 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อการป้องกันรักษาสถานการณ์ชายแดน หากไม่มีเหตุการณ์รุกรานหรือแทรกซึมปฏิบัติการของฝ่ายตรงข้ามก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และสามารถดำเนินการพัฒนาช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ชายแดนหรือพื้นที่ห่างไกลการคมนาคมได้ด้วย ดังนั้นตำรวจตระเวนชายแดนจึงเป็นหน่วยที่จัดตั้งขึ้นให้มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1) สามารถทำการรบได้อย่างทหาร โดยเฉพาะการรบด้วยหน่วยกำลังขนาดเล็ก 2) สามารถป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามบทบาทหน้าที่ของตำรวจ โดยเฉพาะการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และ 3) สามารถดำเนินการพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน ได้เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน โดยเฉพาะในพื้นที่ชายแดนที่ห่างไกลการคมนาคมและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง (คำสั่งยุทธการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234, 2554 : 9)

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร มีพื้นที่รับผิดชอบตามแนวชายแดนริมฝั่งแม่น้ำโขง รวมความยาว 56 กิโลเมตร ต้องปฏิบัติหน้าที่และภารกิจ คือ 1) ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาทผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะและถวายความปลอดภัยด้านอักษิภัยในเขตพระราชฐาน และที่ประทับอย่างมีประสิทธิภาพและสมประเกียรติ 2) ฝ้าตรวจชายแดน รักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ชุมชนในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ที่มีปัญหาด้านความมั่นคง 3) พัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเพื่อความมั่นคงของชาติ 4) สนองงาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการกิจของหน่วย และ 6) พัฒนาหน่วยระบบบริหารจัดการที่ดี นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยควบคุมทางยุทธการ คือ ฝ้าตรวจชายแดนเพื่อควบคุมภูมิประเทศสำคัญ ปฏิบัติการเพื่อ

ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเงื่อนไขชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบ แจ่งเตือน สกัดกั้น ยับยั้งและผลักดันการรुकล้าอธิปไตยของกำลังฝ่ายตรงข้าม จัดกำลังพลลาดตระเวนและเฝ้าตรวจ ในพื้นที่แนวชายแดน ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด เพื่อควบคุมปรคมคมนาคมและเส้นทางสำคัญในพื้นที่ รับผิดชอบและส่งกำลังพลสนับสนุนการปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (คำสั่ง ยุทธการกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234, 2554 : 11-13)

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นสถานะที่บุคคล ได้ถูกกระตุ้นให้กระทำกิจกรรมใด ๆ หรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บุคคลถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้ แรงจูงใจอาจ เกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือสิ่งเร้าภายนอก และยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลจะแสดงออกทางพฤติกรรม จึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่ง ใด โดยเฉพาะพฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้น หรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมๆ กัน จึงอาจสรุปได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจาก แรงจูงใจ (สุภิญญา กาลสังข์, 2553 : 8) การที่คนเราจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ จะต้อง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความ สำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมี ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ(นภดล พันธุ์อารีย์, 2554 : 34) วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความ สำเร็จของการดำเนินงาน และในการทำงานนั้นหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผล ต่อประสิทธิภาพของงาน เพราะงานใดก็ตามถ้าผู้ทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ก็จักนำไปสู่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จลุกลงไปด้วยดี ในทาง ตรงกันข้าม(สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540 : 52)หากผู้ทำงานไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ผลเสียก็จักเกิดแก่องค์กรนั้นๆ และก่อให้เกิดปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการอำนวยความสะดวก ทำให้ เกิดการสูญเสียงบประมาณขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งผลของความไม่พึงพอใจส่วนหนึ่งมักแสดง ออกมาในหลากหลายรูปแบบ เช่น ขาดงาน การย้าย และการออกจากงาน (สำนักงานคณะกรรมการ ศึกษาแห่งชาติ, 2522 : 24) แต่การทำให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ และพึงพอใจในการทำงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ดังนั้น แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ ต่อองค์กร ผู้บริหาร รวมทั้งผู้ทำงานเองด้วย ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ต่อแรงจูงใจในการทำ

งานของผู้ทำงาน เนื่องจากผู้บริหารนั้นเป็นผู้กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การจัดองค์การ การควบคุมบังคับบัญชา และที่สำคัญก็คือ การจูงใจ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่ต้องชักจูงให้ผู้ทำงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการ เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ให้เกิดการทุ่มเทความสามารถที่มีในการทำงาน ย่อมทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ในที่สุด และยังสามารถนำซึ่งความมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เพื่อให้ได้รู้ว่าควรปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงสิ่งใดอันเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร เพื่อเป็นผลต่อเนื่องไปยังความสำเร็จตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ขององค์การ และนอกจากนั้นการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรว่า สาเหตุมาจากความขาดแคลนปัจจัยทรัพยากรในด้านใด หรือมาจากการไม่ได้รับตอบสนองตามความต้องการในสิ่งไหน หรือมาจากความไม่สมดุลในด้านการบริหารจัดการขององค์การ ตลอดจนคุณสมบัติของบุคลากรเองที่ไม่เหมาะสมและนำไปสู่การ ศึกษาปัญหาและทำความเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน และหาแนวทางแก้ไขการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้สอดคล้องกับหลักยุทธศาสตร์ขององค์การ อันจักเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเป็นข้อเสนอแนะ สำหรับผู้บริหารใช้เป็นแนวทางส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจและบุคลากร เพื่อการพัฒนาที่เข้มแข็งยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อาวุโสราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับปานกลาง
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 357 คน (ธุรการกำลังพลคดีวินัย กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร, 2556)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการ สังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการคำนวณของ ยามาเน่ (Yamane, 1970 : 886 – 887) ได้จำนวน 189 คน (ธุรการกำลังพลคดีวินัย กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร, 2556)

2. พื้นที่การวิจัย ได้แก่ พื้นที่ของ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

3. ระยะเวลาในการวิจัย ได้ดำเนินการวิจัย ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556

4. เนื้อหากการวิจัย การวิจัยครั้งนี้กำหนดเนื้อหาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

5. ด้านตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ภาวะการศึกษา อายุ อายุราชการ และฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

5.2.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

5.2.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5.2.4 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

5.2.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

5.2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงงูใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายามที่จะกระตุ้น ชักนำ หรือรื้อให้ เกิดพฤติกรรมต่อมนุษย์ให้แสดงออก หรือปฏิบัติตามสิ่งงูใจด้วยความเต็มใจเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนซึ่งได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถแก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นในการปฏิบัติ ริเริ่มสร้างผลงานที่เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยยอมรับนับถือหรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การรักษาความสงบเรียบร้อย เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและผลประโยชน์ของชาติตามแนวชายแดน การ

ผืนีกำลังเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน การสนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การปฏิบัติการพิเศษ และการบริหารจัดการที่ดี

1.4 ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ได้รับความชอบต่อการปฏิบัติงานของตน โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป การมอบหมายงานที่ได้รับความชอบที่เหมาะสมเป็นวิธีการจูงใจให้ปฏิบัติงานเต็มที่มีมากขึ้น

1.5 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การให้ความไว้วางใจ การปกครองโดยใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ รวมทั้งการให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การได้รับความเป็นมิตรและความช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานร่วมกัน การได้พบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ เมื่อมีโอกาสอันควร รวมทั้งเป็นที่รักใคร่และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

2. การส่งเสริม หมายถึง การทำให้ดีขึ้น การทำให้เจริญขึ้น การทำให้เจริญไปในสิ่งที่ดีขึ้น การจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

3. การส่งเสริมแนวทางพัฒนา หมายถึง การจัดกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร มีการปฏิบัติงาน

4. อายุ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี อายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี

5. วุฒิการศึกษา หมายถึง ข้าราชการตำรวจกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมืองจังหวัดมุกดาหาร ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

6. อายุราชการ หมายถึง วันบรรจุเข้ารับราชการถึงวันเกษียณอายุราชการ จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

6.1 อายุราชการต่ำกว่า 15 ปี ลงมา หมายถึง อายุราชการตั้งแต่ 1 – 15 ปี

6.2 อายุราชการ 16 – 20 ปี หมายถึง อายุราชการตั้งแต่ 16 - 20 ปี

6.3 อายุราชการ 21 ปี ขึ้นไป หมายถึง อายุราชการตั้งแต่ 21 - 60 ปี

7. ฝ่ายปฏิบัติการสังกัดกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมายถึง หน่วยขึ้นตรงอยู่ในการควบคุมกำกับดูแลของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร คือ หมวดหมวดชนสัมพันธ์กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2341 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2342 หมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2343 และหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ 2344

8. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจสังกัด กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร หรือบุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติและให้หมายรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย

9. บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานและมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ตามบทบาท และตำแหน่งหน้าที่

10. ตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร

11. กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 หมายถึง สำนักงานระดับ กองร้อย ที่ใช้เป็นที่ทำงานของฝ่ายอำนวยการและสั่งการกำกับดูแลฝ่ายปฏิบัติการ ตั้งอยู่ที่เลขที่ 5 ถนนวงค์คำพา อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับประโยชน์ที่เป็นประเด็นหลักดังนี้

1. ได้แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรตำรวจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้

2. ได้แนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 234 อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
3. ได้ข้อเสนอเทศจากการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ไปใช้ในการปรับปรุง หรือส่งเสริมในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจต่อไปได้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY