



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาของคำรวจตระเวนชายแดน

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คือตั้งแต่ปี 2494 เป็นต้นมา สถานการณ์โดยทั่วไป ในภูมิภาคแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่สงบขึ้น เพราะการใช้ สงครามบ่อนทำลายของลัทธิคอมมิวนิสต์ของประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคแถบนี้ การใช้สงคราม บ่อนทำลายดังกล่าว ย่อมเป็นสัญญาณแสดงว่าความไม่สงบนั้นอาจจะคุกคามเข้ามาถึง เสถียรภาพของประเทศไทยเมื่อใดก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการต่อสู้เพื่อแก่งแย่งอำนาจที่เกิดขึ้น ในประเทศเพื่อนบ้านโดยรอบคานของประเทศไทย ย่อมทำให้ประเทศไทยต้องตกอยู่ใน สถานะที่ต้อง ระวังระมัดระวังตนเองมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้นรัฐบาลไทยกับกรมตำรวจจึงพิจารณา เห็นพ้องต้องกันว่า สมควรที่จะจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาหน่วยหนึ่งซึ่งมีลักษณะเป็นทั้งทหาร ตำรวจ และพลเรือน คือเมื่อไม่ทำการรบ ก็ทำหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรมและให้การ บริการประชาชน หน่วยกำลังดังกล่าวนอกจากจะเป็นผลดีต่อความมั่นคงปลอดภัยและรักษา ความสงบตามแนวชายแดนแล้ว ยังสามารถดำเนินงานตามนโยบายของทุกกระทรวง ทบวง กรม ได้อีกด้วย¹

แนวความคิดในการจัดตั้งหน่วยกำลังดังกล่าวข้างต้น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญพอสรุป

¹พ.ท.อ.วิภาส วิปุลากร, "การเพิ่มประสิทธิภาพตำรวจตระเวนชายแดน" (วิทยานิพนธ์วิทยาลัยการทัพบก, 30 สค. 2518).

ไต่ตั้งนี้¹

1. เป็นการเตรียมกำลังตำรวจให้พร้อม เพื่อที่จะปฏิบัติการต่อต้านการรบนอกแบบ หรือการรบแบบสงครามกองโจรได้
2. เป็นการเตรียมกำลังตำรวจให้พร้อมที่จะสนับสนุนด้านปฏิบัติการของกองทัพต่าง ๆ ไต่ตั้งที่ถ้ามีสงครามเกิดขึ้น
3. ทำการควบคุมพื้นที่ของประเทศซึ่งเป็นป่าเขาอยู่โดยทั่วไป และในห้วงคมนาคมทุกชนิดเข้าไปไม่ถึง โดยตำรวจหน่วยนี้จะคอยเฝ้าเขาไป หรือโดยการส่งลงทางอากาศได้
4. ในกรณีที่ไม่มีเหตุการณ์สุรบเกิดขึ้นก็ทำหน้าที่พัฒนาสร้างสรรคความเจริญให้กับท้องถิ่นซึ่งทุรกันดารเพื่อการกินดี อยู่ดีของประชาชน

หลังจากนั้น รัฐบาลไทยกับกรมตำรวจก็ได้จัดตั้งกองกำลังซึ่งมีลักษณะเป็นทั้ง ตำรวจ ทหาร และพลเรือน ตามวัตถุประสงค์ข้างต้น อันมีลักษณะเป็นหน่วยงานซึ่งปัจจุบันเรียกว่า "ตำรวจตระเวนชายแดน" แต่การดำเนินการของตำรวจตระเวนชายแดนดังกล่าวกลับต้องประสบกับอุปสรรคนานับการ² จนกระทั่งปี 2515 คณะปฏิวัติภายใต้การนำของจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ประกาศจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลงวันที่ 22 เมษายน 2513³ เพื่อเป็นการปรับปรุง

¹พนา 17 (นามปากกา), "ประวัติกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน," หนังสือที่ระลึกวันเปิดอาคารกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (กรุงเทพมหานคร : ไทวันพัฒนาพานิช, 2518), หน้า 104.

²รายละเอียดในกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, ฉบับที่ 130 และ ฉบับที่ 131 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2517), หน้า 1-6.

³"ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลงวันที่ 22 เมษายน 2513," ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ 89 (25 เมษายน 2515).

หน่วยงานของกรมตำรวจ อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการบริหารงาน
เหมาะสมกับสถานการณ์ด้วย

จากประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ได้กำหนดหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนตาม
ระเบียบการตำรวจว่าด้วยอำนาจหน้าที่การบริหารงานในกรมตำรวจ¹ ดังต่อไปนี้

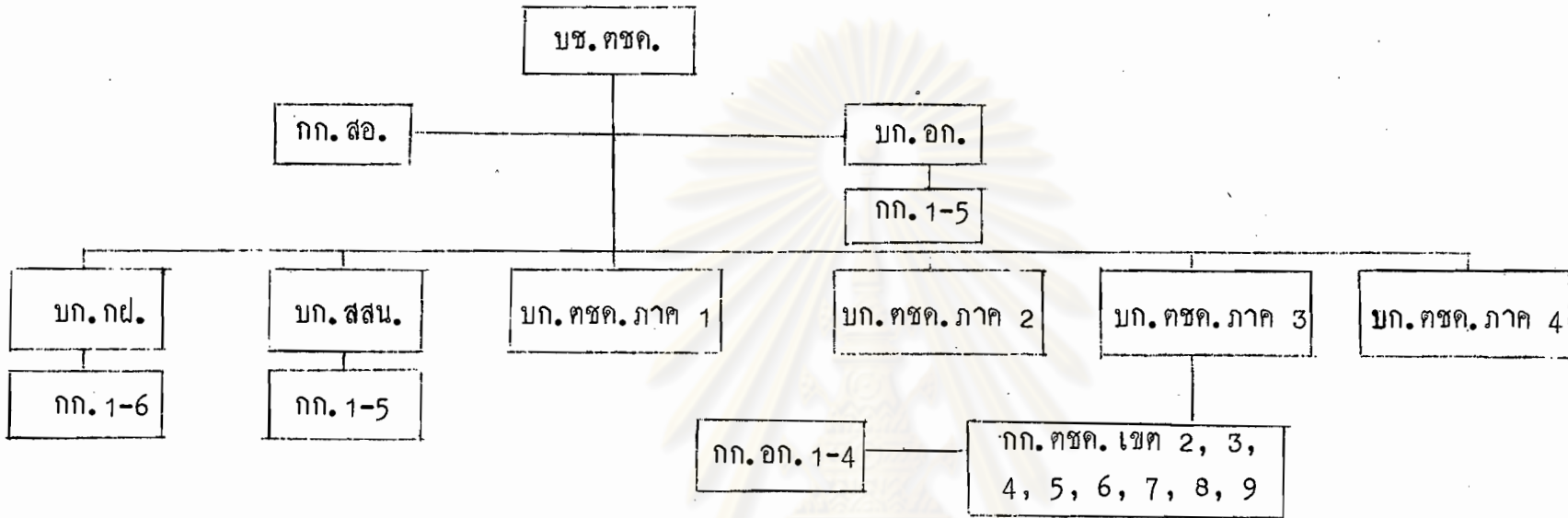
"กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยทั่วราชอาณาจักร ป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบและอาชญากรรม กับการแพรร
ระบบของยาเสพติดให้โทษดำเนินการทางการข่าว การพัฒนาชาวภูเขา และ
ประชาชนห่างไกลการคมนาคม เพื่อความมั่นคงแห่งชาติ ช่วยเหลือผู้ประสบภัย
ฝึกอบรมในเรื่องการปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบ และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
ตามนโยบายของกรมตำรวจ การปฏิบัติการร่วมกับฝ่ายทหาร และส่วนราชการ
อื่น ๆ ในการป้องกันราชอาณาจักร ปกครองบังคับบัญชาหน่วยที่อยู่ในสังกัด"

ตลอดเวลาที่ผ่านมามาจนถึงปี 2524 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
ได้ขยายตัวขึ้นอย่างกว้างขวาง และมีพื้นที่รับผิดชอบกระจายอยู่โดยทั่วไปตามบริเวณ
ชายแดน และในท้องถิ่นทุรกันดาร หรือท้องที่ซึ่งห่างไกลการคมนาคมของประเทศ กำลัง
ประจำการของตำรวจตระเวนชายแดนตามสถิติปี 2524 ประกอบด้วยนายตำรวจชั้นสัญญา
บัตรจำนวน 1,063 นาย ชั้นประทวน นายสิบ และพลตำรวจ จำนวน 20,508 นาย²

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นสายการ
บังคับบัญชา ตามแผนภูมิที่ 1 ต่อไปนี้

¹"ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 130 ลงวันที่ 22 เมษายน 2515," ระเบียบ
การตำรวจว่าด้วยอำนาจหน้าที่การบริหารงานในราชการกรมตำรวจ ฉบับที่ 11
(29 กันยายน 2515).

²สถิติจากกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, กองกำกับการ 1 อำนวยการ
23 กันยายน 2524.



บช. ทชค.	หมายถึง	กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน
กก. สอ.	หมายถึง	กองกำกับการสนับสนุนกำลังทางอากาศ
บก. อก.	หมายถึง	กองบังคับการอำนวยการ
กก. (หมายเลข)	หมายถึง	กองกำกับการ (หมายเลข)
บก. กฝ.	หมายถึง	กองบังคับการฝึก
บก. สสน.	หมายถึง	กองบังคับการสนับสนุน
บก. ทชค. ภาค	หมายถึง	กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค
กก. อก.	หมายถึง	กองกำกับการอำนวยการ

¹พล.ต.ท. รุจิเรจ สุนทรहितานนท์, "โครงสร้างกรมตำรวจ," (วิทยานิพนธ์วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2522-2523).

จากวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง รวมทั้งลักษณะของภารกิจหน้าที่ และแผนภูมิการ
แบ่งส่วนราชการสายการบังคับบัญชานั้น จะเห็นได้ว่า หน่วยกำลังระดับหมวดตำรวจตระเวน
ชายแดนเป็นหน่วยที่มีบทบาทมากที่สุด เพราะ เป็นหน่วยกำลังขนาดเล็กระดับหมวด ซึ่งต้อง
แยกย้ายกันออกปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ตามบริเวณแนวชายแดน และในพื้นที่ทุรกันดารของประเทศ
นอกจากนั้น หน่วยกำลังของตำรวจตระเวนชายแดนหน่วยนี้ยังมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่าง
จากหน่วยราชการอื่น ๆ ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

1. ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นข้าราชการตำรวจชั้นตรงต่อกรมตำรวจ
กระทรวงมหาดไทย แต่มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติคล้ายกับภารกิจของทหาร โดยพิจารณาได้จาก

1.1 การจัดกำลัง เป็นแบบทหาร มีการแบ่งกำลังออกเป็น หมู่ หมวด
และกองร้อย

1.2 อาวุธประจำกายของ เจ้าหน้าที่ในหน่วย เป็นอาวุธที่ทันสมัย และมี
อำนาจสูงกว่าตำรวจหน่วยอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะตำรวจตระเวนชายแดนหน่วยนี้มีภารกิจที่จะ
ต้องเข้าไปปฏิบัติในพื้นที่ซึ่งอยู่ตามแนวชายแดน หรือพื้นที่ทุรกันดาร และภารกิจที่ต้องปฏิบัติ
นั้น เป็นภารกิจที่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายสูงกว่าตำรวจหน่วยอื่น ๆ ดังนั้น อาวุธประจำกายจึง
ต้องเป็นอาวุธที่สามารถใช้ทำการรบแบบสงครามกองโจรได้

1.3 การจัดฝึกกำลังพลของตำรวจตระเวนชายแดนนั้น เน้นประสิทธิภาพ
ด้านการรบ เช่นเดียวกับกำลังทหาร

2. ตำรวจตระเวนชายแดนนั้น นอกจากต้องปฏิบัติภารกิจคล้ายกับทหารแล้ว
ยังต้องทำหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร และทางไกลการคมนาคมที่
กระจายอยู่ทั่วประเทศ

3. การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดน ตามบริเวณแนวชายแดนและ
ในพื้นที่ทุรกันดารนั้น เป็นการเสี่ยงต่ออันตรายค่อนข้างสูงกว่าหน่วยราชการอื่น ๆ ตาม
ปกติแล้ว อันตรายดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ใน 2 กรณีใหญ่ ๆ คือ

3.1 การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ทรกัณการอาจ เป็นผลให้เกิดโรครภัยไข้เจ็บ แก่ตำรวจตระเวนชายแดนไคงาย เช่น เป็นไข้ป่า หรือไคมาเดเรีย

3.2 ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น ตำรวจตระเวนชายแดนต้องเสียดังการ โจมตี ชุมโจมตี หรือปะทะกันควยกำลังอาวุธกับผูกรการรายคอมมิวนิสต์ หรือทหารทางชาติ ทลอคจนอันตรายอันเกิดจากสงครามทุณะเบ็ค กับเบ็ค ซึ่งยอมเป็นเหตุให้ตำรวจตระเวน ชายแดนต้องบาดเจ็บ พุพพลภาพ หรือเสียชีวิตไปเป็นจำนวนไม่นอย ดังจะเห็นไควา จากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายแดนทั่วประเทศ ในช่วงปี 2522 ถึงเดือน กันยายน ปี 2524 มีตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งไครับบาดเจ็บ จำนวน 410 นาย พุพพลภาพ จำนวน 32 นาย และเสียชีวิต จำนวน 171 นาย¹

ปัญหาและเหตุผลของการวิจัย

ดังที่ไคกล่าวมาแลวว่า หน่วยกำลังระดับหมวด ตำรวจตระเวนชายแดน เป็น หน่วยที่มีบทบาทมากที่สุด เพราะต้อง เข้าปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ที่ไครับมอบหมายไคโดยตรง ลักษณะภารกิจของหน่วยกำลังดังกล่าว จะสามารถบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายไคนั้น นอกจากจะต้อง รับผิดชอบตามหน้าที่ซึ่งแต่ละคนไครับมอบหมายรวมกันแลว จะต้องขึ้นอยู่ กับสภาพขวัญของกำลังพลภายในหน่วยดังกล่าวควย² เพราะขวัญเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมให้กลุ่มคน รวมแรงรวมใจกันทำงานไคอย่างไคอย่างหนึ่งไคโดยไมยขอทอและไมหยุดยั้ง³

¹รวบรวมข้อมูลจาก กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการ 1 อำนวยการ, 23 กันยายน 2524.

²ชาญ ธีวิทยากุล, กระบวนการกลุ่ม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ กรุงสยาม, 2522), หน้า 30-31.

³Felix A. Nigro, Public Personal Administration (New York: Holt & Rinehart & Winston, 1963), p. 383.

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเอง ก็ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในเรื่องขวัญของกำลังพล เพราะการประกอบกำลังของตำรวจตระเวนชายแดนในระดับหมวดนั้น นอกจากจะเป็นการจัดกำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังต้องปฏิบัติตามระเบียบวินัยที่เคร่งครัดอีกด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การรวมกลุ่มกันเพื่อปฏิบัติภารกิจภายใต้การถูกควบคุมด้วยระเบียบวินัยอันเคร่งครัดนี้มิได้เป็นปัจจัยหลักเพียงอย่างเดียวที่จะทำให้ภารกิจนั้น ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายได้ เพราะในการปฏิบัติภารกิจนี้กำลังจะต้องมีขวัญดีควบคู่กันไปด้วย ซึ่งในเรื่องเกี่ยวกับขวัญของกำลังพลนี้ได้มีการระบุไว้อย่างชัดเจนในเอกสารเกี่ยวกับการอบรมหลักสูตรนายตำรวจยุทธการของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน โดยกล่าวว่า "ระดับของอำนาจกำลังรบประการหนึ่งได้มาจากวินัย รวมทั้งขวัญของหน่วย เพราะขวัญเป็นเครื่องมือในการรบที่ไม่มีตัวตน"

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การใช้อำนาจสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนให้กำลังพลปฏิบัติ นอกจากจะอาศัยอำนาจตามระเบียบวินัยของหน่วยแล้วยังจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับขวัญของกำลังพลด้วย และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง เห็นว่าขอควรคำนึงอย่างยิ่งในการพิจารณาประกอบคำสั่งการของผู้บังคับหมวดคือ

1. การปฏิบัติภารกิจในท้องถิ่นทุรกันดารและเป็นภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย โดยต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาอันยาวนานนั้น ย่อมจะทำให้สภาพขวัญและจิตใจของกำลังพลอยู่ในสภาวะถูกกดคั้น เพราะต้องเห็นห่างจากครอบครัวและสังคมภายนอกมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน

2. เนื่องจากกำลังพลทุกคนรวมทั้งผู้บังคับหมวด มีอาชีพประจำกายที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน ดังนั้น ความกดดันดังกล่าวจากข้อ 1 เมื่อมีมากขึ้นอาจจะทำให้

¹กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, กลยุทธ์ (เอกสารโรเนียว) ประกอบหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้นายตำรวจยุทธการ, 2524.

กำลังพลแสดงความกระตือรือร้นไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และไม่มีความยำเกรงผู้บังคับ
หมวดใด เช่น ในขณะที่กำลังพลได้รับความกดดันทางจิตใจสูง ถ้าผู้บังคับหมวดสั่งการให้
กำลังพลเข้าปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย กำลังพลอาจไม่เชื่อฟังคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติ
ตาม หรืออาจแสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวขึ้นได้ อันจะยังผลเสียหายอย่างรุนแรงแก่การปฏิบัติ
หน้าที่หรือภารกิจนั้น ๆ

3. คั้งที่ใดทราบแล้วว่า ภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดน เป็นภารกิจที่ต้อง
เสี่ยงต่ออันตรายค่อนข้างสูงมาก จึง เป็นเหตุให้กำลังพลอาจ เสียขวัญในการปฏิบัติหน้าที่
และขาดความมั่นใจในความปลอดภัยของตนเองอยู่เสมอ

จากเหตุผลทั้ง 3 ประการนี้ พอจะพิจารณาได้ว่า ไมว่าจะเป็นสภาวะแวดล้อม
หรือลักษณะภารกิจ หรือระยะเวลาในการปฏิบัติภารกิจ ย่อมเป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวพันโดย
ตรงกับขวัญของตำรวจตระเวนชายแดนทั้งสิ้น

ขวัญของตำรวจตระเวนชายแดน อาจจะมีเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ
เช่น จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง การบริการด้านสวัสดิการ การเยี่ยมเยียนของผู้บังคับ
บัญชา การฝึก และอาจจะเกี่ยวพันกับปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดต่อกำลัง
พลภายในหมวดอีกด้วย

ถึงแม้ว่าการจัดสภาพการทำงานให้ดีขึ้น เช่น ถูกหลักอนามัย มีความสะอาดเรียบร้อย
รอบ มีความพอดีของแสงสว่าง และอื่น ๆ อาจจะมีส่วนในการเสริมสร้างขวัญในการทำ
งานได้ แต่โดยสภาพทั่วไปสำหรับภารกิจของตำรวจตระเวนชายแดนแล้ว การจัดสภาพการ
ทำงานดังกล่าวไม่มีโอกาสที่จะทำได้เลย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องแสวงหาสิ่งอื่นเข้า
เสริมสร้างขวัญในการทำงานให้กับตำรวจตระเวนชายแดนเป็นการทดแทน ซึ่งจากบรรดา

¹อุทัย หิรัญโท, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: พีระพินา
การพิมพ์, 2523), หน้า 218.

ปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะเสริมสร้างขวัญให้กับตำรวจตระเวนชายแดนได้นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่สำคัญมากอย่างหนึ่งคือปัจจัยเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร (Communications) ระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพลภายในหมวดตำรวจตระเวนชายแดน นั้นเอง

การติดต่อสื่อสาร (Communication) ในหน่วยกำลังระดับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนนั้น มีความหมายเป็น 2 ประการคือ ประการแรก หมายถึงการใช้อุปกรณ์เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ซึ่งได้แก่ วิทยุเพื่อรับ-ส่งข่าวสารแบบต่าง ๆ สำหรับการติดต่อกันเองภายในหมวด หรือเพื่อการติดต่อกับหน่วยข้างเคียง ตลอดจนหน่วยเหนือ และประการที่ 2 หมายถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ภายในหน่วยเดียวกัน แต่คำว่า การติดต่อสื่อสารในที่นี้ ผู้วิจัยใช้เฉพาะความหมายในประการที่ 2 เท่านั้น กล่าวคือ หมายถึงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หรือระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพลเป็นประการสำคัญ เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า การติดต่อสื่อสารที่นำมาใช้ภายในหน่วย ทั้งลักษณะที่เป็นทางการ (Formal Communication) และไม่เป็นทางการ (Informal Communication) จะมีความเกี่ยวข้องกับขวัญ (Morale) ของหน่วย ทั้งในด้านการเสริมสร้าง รักษา หรือทำลายขวัญใดด้วย

สรุปแล้วผู้วิจัยมีแนวความคิดเกี่ยวกับการศึกษาในเรื่องขวัญและการติดต่อสื่อสาร เป็น 2 ประการคือ

1. ขวัญ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของหน่วยกำลังที่คงปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ทุรกันดาร และเป็นภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย ดังเช่นหน่วยกำลังระดับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนที่ทำการศึกษานี้
2. การเสริมสร้าง รักษา หรือทำลายขวัญ อาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ แต่ปัจจัยประการหนึ่งที่ผู้วิจัย คาดว่าน่าจะมีความสำคัญมากก็คือเรื่อง การติดต่อสื่อสาร

ในด้านความสำคัญของขวัญภายในหมวดตำรวจตระเวนชายแดนนั้น พ.ท.ท. เสกสรรค์ อุนสราญญ ไต่ให้ห้ชนะไว้ว่า

"สภาพขวัญของหน่วยระดับหมวดมีความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจเป็นอย่างมาก ยิ่งแมกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 จะมีหน่วยกำลังระดับหมวดอยู่ถึง 34 หมวด แต่ก็ไม่เป็นการเพียงพอ ทั้งนี้เพราะพื้นที่รับผิดชอบกว้างขวางมาก กอปรกับในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นบริเวณแนวชายแดน, รอยต่อระหว่างภาคหรือจังหวัด ก็กำลังถูกคุกคามจากทหารทางชาติ และผลการรายงานมวินิสต์อย่างหนัก การสับเปลี่ยนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องกัน เป็นระยะเวลายาวนาน ใหญ่หนักแฉก เป็นการฉุนเฉียวความตึงเครียด และบำรุงขวัญให้อยู่ในระดับที่คั่นทำไต่ยากมาก จะมีก็แต่เพียงการหมุนเวียนกำลังพล จากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่ง ซึ่งแต่ละจุดแต่ละพื้นที่ เป็นพื้นที่ที่มีสภาพแวดล้อมเหมือนกันทั้งสิ้น"¹

ในฐานะที่ผู้วิจัยเคยปฏิบัติหน้าที่ เป็นผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 จึงตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องขวัญและการติดต่อสื่อสารของตำรวจตระเวนชายแดนเป็นอย่างมาก จึงได้ทำการศึกษาเรื่องนี้ โดยเฉพาะ โดยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร และเป็นพื้นที่อันตราย 6 อันดับแรกที่จะเสนอรายละเอียดต่อไปในเรื่องของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ทฤษฎี และแนวความคิดในการวิจัย

ในเรื่องเกี่ยวกับทฤษฎีและแนวความคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือตอนแรกจะเป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสาร, ตอนที่ 2 จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญ และตอนสุดท้ายจะเป็นเรื่องรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้

การติดต่อสื่อสาร (Communication)

คำว่า "การติดต่อสื่อสาร" นั้น บัณฑิตกรมสังคมศาสตร์ได้ให้ความหมายว่า

¹ สัมภาษณ์, พ.ต.ท. เสกสันต์ อุ่นสำราญ, หัวหน้าแผนกยุทธการและการฝึกกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2, 4 กันยายน 2524. (ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการฯ)

"การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการติดต่อสื่อสารข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และท่าทีจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรืออีกหลายคน"¹

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการแต่ละท่านมักจะอธิบายความหมายของคำว่า "การติดต่อสื่อสาร" แตกต่างกันไป อาทิเช่น

รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ศิริภายะ จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความพยายามที่จะสร้างสภาวะคล้ายคลึงกันกับบุคคลอื่น"²

ส่วนผู้เชี่ยวชาญ ดร.จ๋านง วิบูลย์ศรี จากคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เช่นกันได้ให้ความหมายว่า "การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างผู้ส่งสาร (Sender) กับผู้รับสาร (Receiver) โดยผ่านสื่อหรือช่องทาง (Channel) ใดๆอย่างหนึ่ง เพื่อให้ผู้รับสารได้เข้าใจความหมาย หรือได้ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในสาร (Message) หรือข้อความนั้น"³

¹ หลุย จาปาเทศ, "การติดต่อสื่อสาร," กลุ่มสัมพันธ์: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ เล่ม 1, ทัศนา แชนมณี บรรณาธิการ. (กรุงเทพมหานคร: บุรพาศิลป์, 2522), หน้า 77.

² ศิริชัย ศิริภายะ, "การสร้างสภาวะคล้ายคลึงกันกับผู้รับสารของท่าน," วารสาร 10 ปีนิเทศศาสตร์. 2518

³ จ๋านง วิบูลย์ศรี, "การสื่อสาร," เอกสารการฝึกอบรมศึกษานิเทศก์, กรมสามัญศึกษา รุ่นที่ 21, 7 กรกฎาคม 2523, หน้า 1.

อย่างไรก็ตาม ถ้าจะพิจารณาถึง เรื่องความสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่สามารถนำมาใช้ได้ ในองค์การแล้ว Frank E. Fischer ได้อธิบายความสำคัญของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า "หัวหน้างาน หรือนักบริหาร เป็นจำนวนมากที่ประสบกับปัญหาการติดต่อสื่อสาร และมีสาเหตุมาจากการไม่เข้าใจถึงคุณค่าของการติดต่อสื่อสาร ที่นักบริหารมองข้ามไปเสียว่าเป็นเรื่องที่ไม่มีความสำคัญเท่าใดนัก"¹

ในทำนองเดียวกัน Chester I. Barnard ให้เหตุผลว่า "การติดต่อสื่อสารจะเป็นสื่อกลาง (means) เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจะช่วยให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของส่วนรวม เพราะการติดต่อสื่อสารนั้นเป็นปัจจัยอันสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานภายในองค์การต่างๆ ซึ่งถ้าจะเปรียบองค์การหรือหน่วยงานเป็นร่างกายของมนุษย์การติดต่อสื่อสารก็เปรียบเสมือนเป็นเส้นโลหิตที่ไหลไปหล่อเลี้ยงร่างกายของมนุษย์นั่นเอง การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตามจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับระบบของการติดต่อสื่อสาร เป็นประการสำคัญ"²

การติดต่อสื่อสารนั้นอาจแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ³

1. การติดต่อสื่อสารแบบเป็นพิธีการหรือเป็นทางการ (Formal Communication) อันหมายถึงการติดต่อสื่อสารที่มีระเบียบแบบแผน มีข้อกำหนดไว้โดยชัดเจน เช่น การติดต่อ

¹ Frank E. Fischer, "A New look at Management Communication," in Management: A Book of Reading, eds. Harold Koontz and O'Donnel (San Francisco: McGraw-Hill Book Company, 1964), p. 409.

² Chester I. Barnard, The Function of Executive (Cambridge Mass: Harvard University Press, 1947), pp. 180-186.

³ หลุย จาปาเทศ, "การติดต่อสื่อสาร," เรื่องเดียวกัน, หน้า 79-80.

ในวงราชการ ซึ่งต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด เป็นต้น

2. การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นพิธีการ หรือไม่เป็นทางการ (Informal Communication) อันหมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ไม่ได้ดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้ ส่วนใหญ่มักจะอาศัยความรู้จักคุ้นเคย หรือชอบพอเป็นการส่วนตัว และมักจะเป็นไปในลักษณะของการพบปะกัน (Face-to-Face Communication) เช่น การสนทนา พูดคุย ปรึกษาหารือ ฯลฯ เป็นต้น

ในการติดต่อสื่อสารทั้ง 2 แบบดังกล่าวคือทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการนั้น ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสารควววาจาหรือลายลักษณ์อักษรก็ตาม ย่อมสามารถนำมาใช้ในองค์การได้ โดยมีรูปแบบที่ใช้อย่างแตกต่างกันออกไปซึ่งประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา (Downward Communication) การติดต่อสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นไปสู่ผู้บังคับบัญชา (Upward Communication) และการติดต่อสื่อสารในระดั้มเดียวกัน (Later-Cross-wise)¹

นอกจากนั้น การติดต่อสื่อสารไม่ว่าแบบใด ชนิดใดและในหน่วยงานใด มักจะนำมาใช้โดยมีวัตถุประสงค์หลาย ๆ กันคือ²

1. เพื่อช่วยเชื่อมโยงการบริหารงานของส่วนต่าง ๆ ในแต่ละหน่วยงานให้มีความกลมกลืนและสอดคล้องต่อกัน
2. เพื่อช่วยชี้แจงหรือให้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อกับบริหารที่จะนำไปใช้ในการวินิจฉัยหรือสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

¹ จุมพล สวัสดิ์วิทยากร, หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สุวรรณภูมิ, 2520), หน้า 106-107.

² เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน.

3. เพื่อช่วยชักชวน ทำความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิก รวมทั้งช่วยบำรุงรักษาขวัญและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานด้วย

การติดต่อสื่อสารในทุกรูปแบบต่างก็มีประสิทธิภาพถ้าได้นำมาใช้ตามกระบวนการที่ถูกต้อง และเหมาะสมแล้ว ก็จะเป็นเครื่องมือในการจูงใจ(Motivate) ให้บุคคลในหน่วยงานใดร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสมัครใจและเต็มใจ¹ นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสารก็ยังสามารถทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์(Human Relation) ที่ดีขึ้นภายในหน่วยงานอีกด้วย²

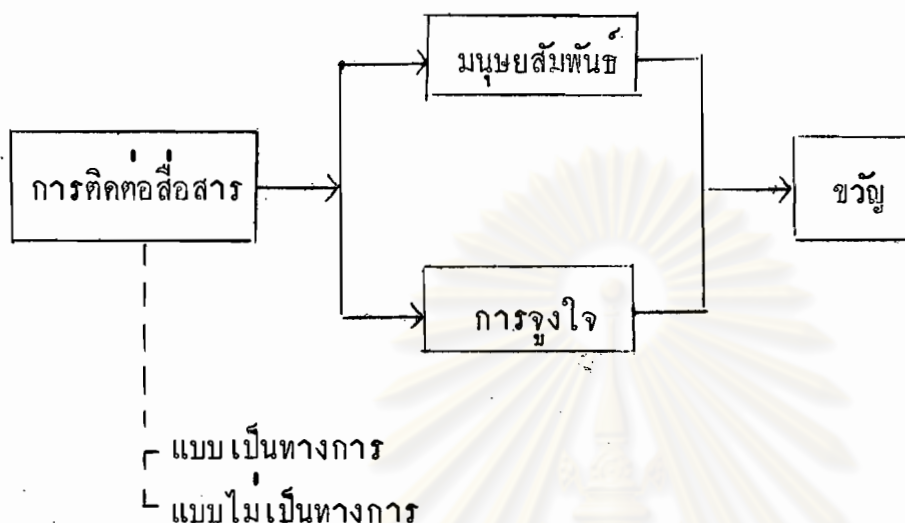
จากการพิจารณาทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญมากในการบริหารงานของกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะการติดต่อสื่อสารนอกจากจะเป็นเครื่องมือในการบริหารงานแล้ว ยังเป็นเครื่องมือในการจูงใจ(Motivate) ให้บุคคลในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ รวมทั้งก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์(Human Relation) ที่ดีระหว่างแต่ละบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การอีกด้วย ความสำคัญของการติดต่อสื่อสารดังกล่าวสามารถจะสรุปได้ตามแผนภูมิที่ 3 ต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ ชงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญพัฒน์, ม.ป.ป.), หน้า 70.

² เสถียร เหลืองอราม, เอกสารโรเนียวเย็บเล่ม ประกอบคำบรรยายวิชา มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ (PS 332), มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2515.

แผนภูมิที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ของการติดต่อสื่อสารกับมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และขวัญ



จากแผนภูมิการติดต่อสื่อสารข้างบนนี้สามารถจะนำมาประยุกต์กับการติดต่อสื่อสารภายในหมวดตำรวจตระเวนชายแดนได้ดังต่อไปนี้

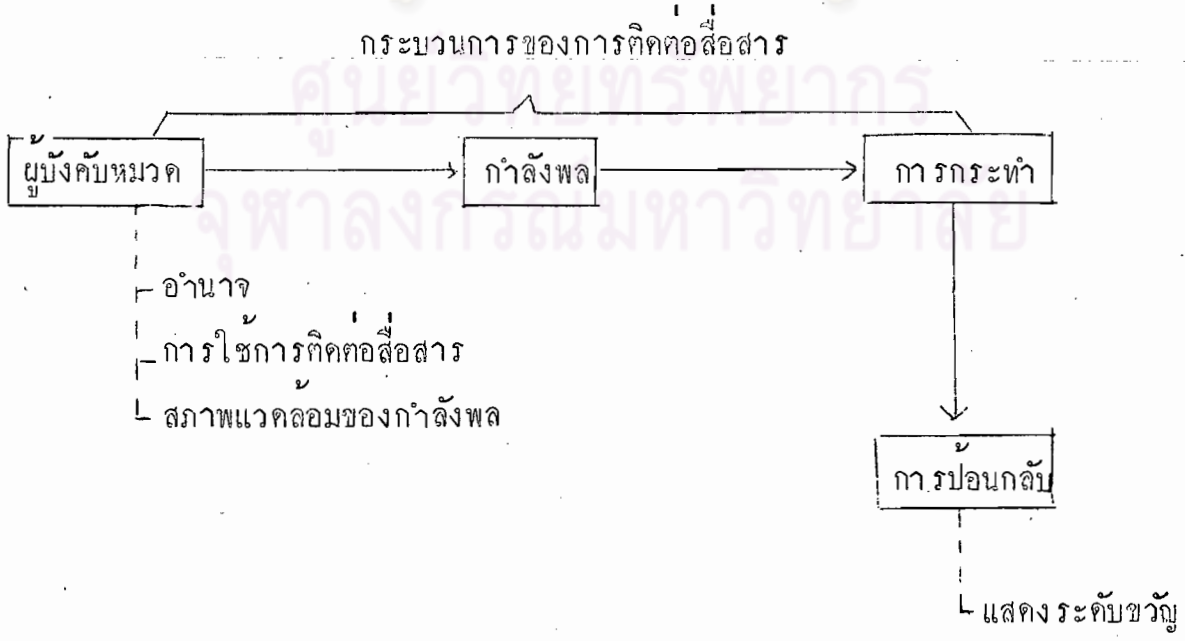
ประการที่ 1 การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพลในหมวดตำรวจตระเวนชายแดนนั้น จะเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของ Face-to-Face Communication หรือ Face-to-Group Communication ก็ได้¹ ประการที่ 2 การติดต่อสื่อสารดังกล่าวยังจะเป็นไปได้ทั้งในแบบที่เป็นทางการ (Formal Communication) และแบบไม่เป็นทางการ (Informal Communication) ทั้งนี้ควรเหตุผลที่ว่า ผู้บังคับหมวดและกำลังพลทั้งหมดจะต้องเข้าไปปฏิบัติภารกิจร่วมกันในระยะเวลายาวนาน และต่อเนื่องกันซึ่งเป็นการยากที่จะยึดถือรูปแบบของการติดต่อสื่อสารแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ ดังจะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารแบบเป็น

¹รายละเอียดใน Mc.Crosky, Larson and Knapp. An Introduction to Interpersonal Communication (Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey, 1971), pp. 11-13.

ทางการ สามารถนำมาใช้ได้ทั้งในกรณีของการออกคำสั่งให้กำลังพลปฏิบัติ และการประชุมชี้แจง ส่วนการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการนั้น สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการผ่อนคลายความตึงเครียด หรือเพื่อผ่อนคลายความกดดันในจิตใจของกำลังพล นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ จะปรากฏออกมาในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะเป็นการสนทนาที่ไม่มีพิธีรีตองอะไรมากนัก

อย่างไรก็ตาม การพิจารณาใช้การติดต่อสื่อสาร ในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การพิจารณาของผู้บังคับหมวด ในสภาพแวดล้อมอย่างใดควรใช้การติดต่อสื่อสารอย่างไร เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของกำลังพล ทั้งนี้เพราะผู้บังคับหมวดจำเป็นต้องคำนึงถึงขวัญของกำลังพล ซึ่งอาจจะได้รับการเสริมสร้าง รักษา หรือทำลายโดยวิธีการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดนั่นเอง ประการที่ 3 การติดต่อสื่อสาร จะสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใดย่อมจะพิจารณาได้จากการป้อนกลับ (Feedback) ของกำลังพลด้วย ดังจะสังเกตุได้จากแผนภูมิที่ 4 ต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 4 แสดงกระบวนการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับหมวดต่อกำลังพล จนถึงผลการป้อนกลับ



จากแผนภูมิอธิบายไว้ว่า

1. การติดต่อสื่อสารจะเริ่มจากผู้นบังคับหมวด ซึ่งเป็นผู้เลือกทัศนคติว่าจะใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารแบบใดให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของกำลังพล ทั้งนี้ผู้นบังคับหมวดจึงจำเป็นต้องมีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร วิทยาลัยจิตวิทยา มีศิลปะในการพูดและศิลปะในการจูงใจ

2. ในฐานะที่ผู้นบังคับหมวดเป็นผู้นบังคับบัญชา สารหรือคำสั่งนั้นย่อมมีผลต่อกำลังพลโดยตรง เพราะกำลังพลต้องปฏิบัติตามสารหรือคำสั่งนั้น ๆ

3. ไม่ว่าจะควยกรณีใดก็ตาม ถ้าสารหรือคำสั่งนั้นกำหนดให้มีการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ หรืออย่างใดอย่างหนึ่งก็ตาม กำลังพลจะต้องปฏิบัติตามทันที เพราะกำลังพลต้องอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยอันเคร่งครัด และผลจากการป้อนกลับนี้เองจะแสดงให้เห็นว่าจะสะท้อนให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์ในการใช้การติดต่อสื่อสารของผู้นบังคับหมวด กล่าวคือ ถ้าการติดต่อสื่อสารนั้น สามารถทำให้กำลังพลเกิดความเข้าใจในการที่จะปฏิบัติตาม รวมทั้งทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์และเกิดการจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นบังคับหมวดก็จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจใดควยก็ อันแสดงว่ากำลังพลมีระดับขวัญดีในการปฏิบัติงานแต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าการติดต่อสื่อสารไม่สามารถทำให้เกิดความเข้าใจ ขาดมนุษยสัมพันธ์หรือขาดการจูงใจในการทำงาน ภารกิจนั้น ๆ ก็ย่อมจะประสบกับความล้มเหลว เนื่องจากกำลังพลจะไม่มีขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญ (Morale)

ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "ขวัญ" ไว้มากมาย อาทิเช่น Robert M. Cusion¹

¹ Robert M. Cusion, "Some Definition of Morale," in Studies in Personnel and Industrial Psychology, ed. Edwin A. Fleisman (Henry Widd, Illinois: The Dorsey Press, 1961), pp. 301-304.

ได้ให้ความหมายว่า "ขวัญ" หมายถึงความรู้สึกที่ปราศจากข้อขัดแย้ง หรือการปรับตัวที่ดี หรือความเชื่อมั่นในตัวเองในการทำงาน หรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน หรือการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม หรือเรื่องของความพึงพอใจในหน้าที่การงาน" ในทำนองเดียวกัน Polix A. Nigro¹ อธิบายว่า "ขวัญหมายถึงความรู้สึกทำ หรือพฤติกรรมของกลุ่มคนที่รวมแรงร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ไม่หยุดยั้ง เพื่อให้ได้ผลงานร่วมกัน" นอกจากนี้ Ralph C. Davis² ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า "ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสภาพที่เกิดขึ้น และสะท้อนให้เห็นสภาพจิตใจ สภาพการทำงาน เช่น ความกระตือรือร้น อารมณ์ ความหวัง ความเชื่อมั่น และอื่น ๆ" และอาจารย์สมพงษ์ เกษมสิน³ ได้อธิบายความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. ช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ช่วยเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การมีประสิทธิภาพในการควบคุมความประพฤติของบุคคลให้อยู่ในระเบียบวินัย
4. ช่วยสร้างสามัคคีในหมู่คณะ และก่อให้เกิดพลังร่วม
5. ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
6. ช่วยทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และรักที่จะทำงานอยู่กับองค์การนานเทานาน

¹ Nigro, Public Personal Administration, op. cit., p. 383.

² Ralph C. Davis, The Fundamentals of Top Management (New York: Harper & Brother Co., 1951), p. 416.

³ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแบบใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 453-454.

จากความเห็นของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาแล้ว จะพอพิจารณาได้ว่าขวัญเป็นเรื่องของนามธรรมที่จับต้องหรือสัมผัสไม่ได้ แต่จะเป็นส่วนประกอบอันสำคัญยิ่งต่อองค์การหรือหน่วยงาน ดังจะเห็นได้ว่าขวัญในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งใดแก่องค์การ(organization) ลักษณะงานที่ทำ(job) สภาพะในการทำงาน(Working Condition) กลุ่มการทำงาน(Working Group) และเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ ยังมีนักวิชาการบางท่าน เช่น Paul Pigor & Charles A. Myers ได้สนับสนุนเพิ่มเติมอีกว่า "ขวัญเป็นตัวกระตุ้นให้บรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ"¹

ส่วนในการที่จะพิจารณาว่าบุคคลในองค์การใด หรือหน่วยงานใด มีระดับขวัญเป็นอย่างไคนั้น ย่อมสามารถพิจารณาได้จาก 2 ลักษณะ คือ พิจารณาจากขวัญของแต่ละบุคคล(Individual Morale) และขวัญของหมู่คณะ(Group Morale) หากที่ใดขวัญของหมู่คณะสูง ขวัญของแต่ละคนก็จะสูงตามไปด้วย ในทางตรงกันข้าม หากที่ใดขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของแต่ละคนก็จะต่ำตามไปด้วย²

โดยทั่วไปแล้วขวัญสามารถจะสร้างขึ้นได้โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้³

1. บทบาทของผู้นบังคับบัญชาที่มีผลต่อผู้ใ้บังคับบัญชา และต่อผู้ร่วมงาน หากผู้นบังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใ้บังคับบัญชา และเขากก็เข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศของการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวายิ่งขึ้น และผู้ใ้บังคับบัญชาก็จะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้นบังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ซากมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ขวัญของผู้ใ้บังคับบัญชาก็จะไม่ดีเท่าที่ควร

¹ Paul Pigor and Charles A. Myers, Personnel Administration (New York: Mc Graw-Hill Book Co., 1961), p. 210.

²อุทัย หิรัญโต, เรื่องเดียวกัน, หน้า 216.

³อุทัย หิรัญโต, เรื่องเดียวกัน, หน้า 217-219.

2. การมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาใหญ่ใต้อำนาจบัญชาปฏิบัติหรือรับผิดชอบ
การมอบหมายงานดังกล่าวนั้น หากไม่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เช่น ไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของผู้ใต้อำนาจบัญชา ก็จะทำให้ผู้ใต้อำนาจบัญชาเกิดความข้องใจ และไม่พึงพอใจ ซึ่งจะเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้อำนาจบัญชาไปในตัว แต่ถ้ามอบหมายงานเป็นสิ่งที่ถูกใจ ตรงกับความถนัด หรือตรงกับนิสัยใจคอของผู้ใต้อำนาจบัญชา และผู้ใต้อำนาจบัญชาก็ย่อมจะพึงพอใจ และทำงานด้วยความสุข ขวัญก็จะสูงขึ้น
 3. การจัดสภาพที่ทำงานให้ถูกหลักอนามัย กล่าวคือ มีแสงสว่างพอเพียง ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกรำคาญ ขวัญของผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะสูงขึ้นด้วย
 4. ระบบการวัดผลสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ก็จะมีผลกระทบกระเทือนต่อขวัญมากที่สุด
 5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังของผู้บังคับบัญชา
หากผู้ใต้อำนาจบัญชาไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีโอกาสดังกล่าวแต่ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟัง ผู้ใต้อำนาจบัญชาก็จะเกิดความข้องใจ และจะเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้อำนาจบัญชาไปในตัว
 6. การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษเพื่อรักษาวินัยของกลุ่มและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษนั้นจะต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเสมอหน้ากัน เพราะวิธีการดังกล่าวจะช่วยในการสร้างขวัญให้เกิดขึ้น และดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง
- เมื่อขวัญเป็นสิ่งที่สามารถจะสร้างขึ้นได้ด้วยปัจจัยดังกล่าวมาแล้ว ก็ควรที่จะธำรงรักษาไว้ให้มั่นคง โดยปฏิบัติตามวิธีการต่อไปนี้¹

¹อุทัย หิรัญโท, ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร (กรุงเทพมหานคร: โอเคียน สโตร์, 2520), หน้า 182-184.

1. จัดให้มีการสำรวจทัศนคติ (Attitude Surveys) เป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าผู้บังคับบัญชา มีปฏิกิริยาต่องานหรือต่อผู้บังคับบัญชาอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง ให้เหมาะสมอยู่เสมอ

2. สร้างเครื่องมือมาตรฐานสำหรับวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น เช่น วางระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการโยกย้ายให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เป็นต้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ หรือระบายความของคับใจได้ตามควรแก่กรณี

4. ผู้บังคับบัญชามิควรเป็นที่ปรึกษาที่ดีของผู้บังคับบัญชา เช่น ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาเกี่ยวกับงาน เป็นต้น

5. ผู้บังคับบัญชามิควรให้การชมเชยหรือรางวัลแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

6. ผู้บังคับบัญชามิควรสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชามีความหวัง และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติ และความสามารถของตน

7. ผู้บังคับบัญชามิควรวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจและเมตตา กรุณาต่อผู้บังคับบัญชา

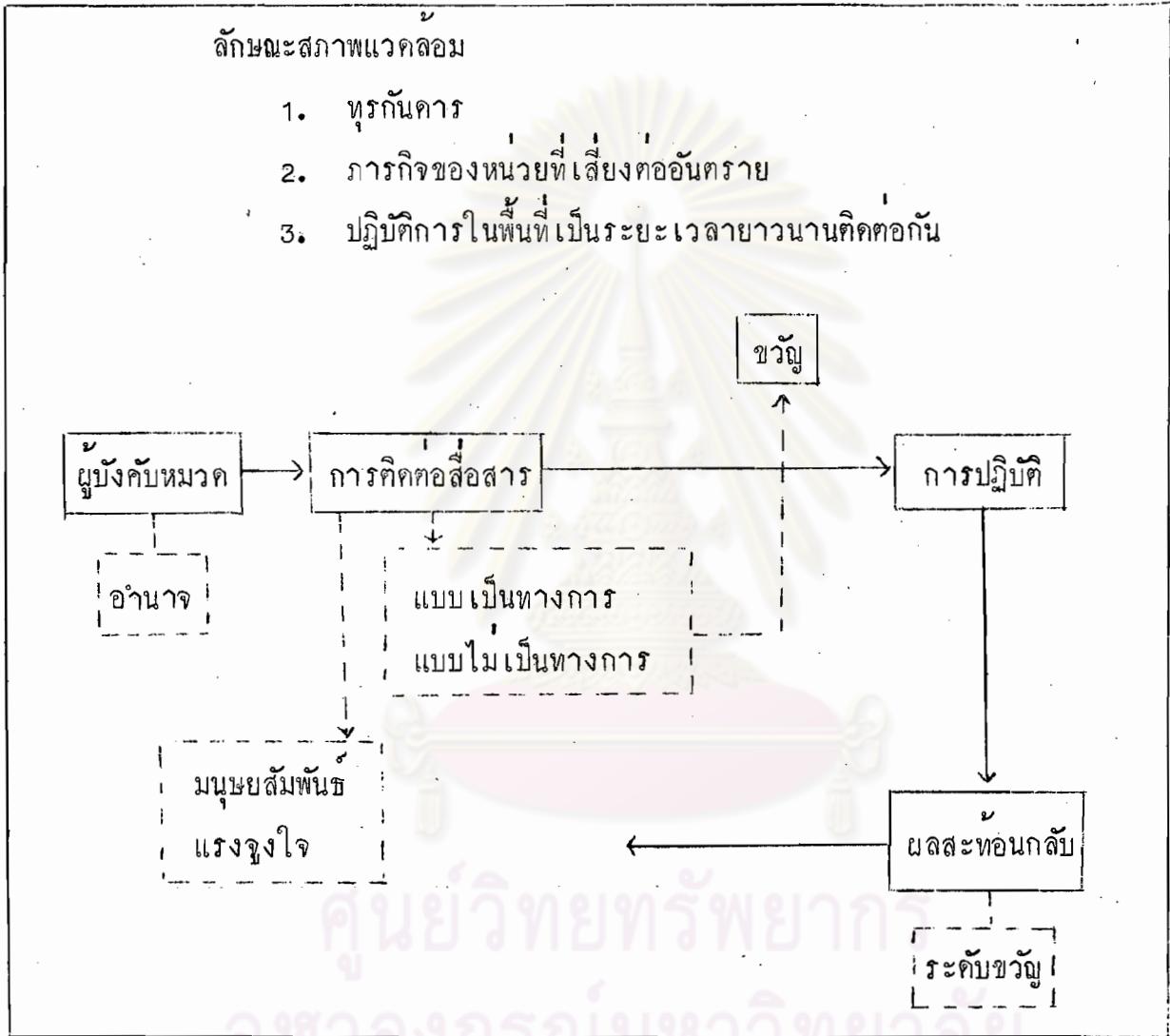
8. ผู้บังคับบัญชามิควรส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้บังคับบัญชาให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เสมอทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

นอกจากนั้น ในเรื่องการสร้างและบำรุงขวัญ¹ เสถียร เหลืองอร่าม¹ เน้นว่า ขวัญสามารถจะสร้างขึ้นและสามารถรักษาให้คงอยู่ได้ด้วยแรงจูงใจในการทำงาน และ ภัยปัจจัยคานมนุษย์สัมพันธ์ รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารในองค์กร หรือหน่วยงานด้วย ดังนั้น นอกจากสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ จะเป็นปัจจัยโดยตรงในการสร้าง รักษาหรือทำลายขวัญแล้ว การติดต่อสื่อสารก็ยังเป็นปัจจัยอันสำคัญอีกประการ หนึ่งเช่นกัน เพราะฉะนั้น เรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับขวัญจึงขอประยุกต์ไว้กับตำราวจตระเวน ชายแดนดังต่อไปนี้

ถึงแม้ว่าขวัญของตำรวจตระเวนชายแดน อาจสร้างขึ้นได้ด้วยปัจจัยต่าง ๆ หลายอย่าง เช่น รายได้จากเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง การบริการคานสวัสดิการต่าง ๆ การเยี่ยมเยียนของผู้นบังคับบัญชา รวมทั้งการฝึก เหล่านี้เป็นต้น แต่เนื่องจากลักษณะ ที่แตกต่างออกไปของตำรวจตระเวนชายแดน อันเกิดจากภารกิจที่ท้อปฏิบัติ จึงไม่สามารถทำให้ตำรวจตระเวนชายแดนเลือกสรรบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้ เช่น ไม่สามารถเลือกเวลาสำหรับการพักผ่อน ไม่สามารถเลือกสถานที่ทำงานที่ถูกหลักอนามัย ตลอดจนไม่สามารถเลือกบรรยากาศที่มั่นใจได้ว่าในการทำงานนั้นตนจะมีความปลอดภัย หรือไม่ อย่างไรก็ตาม อาจจะมีปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่สามารถสร้างขวัญให้แก่ กำลังพลของตำรวจตระเวนชายแดนได้เป็นอย่างดี ปัจจัยนั้นก็คือ การติดต่อสื่อสารที่ เหมาะสมและถูกต้องของผู้นบังคับหมวดต่อกำลังพลนั่นเอง ข้อที่ควรระมัดระวังเป็นพิเศษ ก็คือ การติดต่อสื่อสารนั้นมีลักษณะเป็นคาบสองคม กล่าวคือ ถ้านำการติดต่อสื่อสารมาใช้ อย่างถูกต้องก็จะเป็นเครื่องมือในการสร้างและบำรุงขวัญของกำลังพลได้เป็นอย่างดี แต่ ถ้านำการติดต่อสื่อสารมาใช้อย่างไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของกำลังพล ก็จะเป็นการทำลายขวัญของกำลังพลได้โดยยากยิ่งถึงเลยทีเดียว

¹ เสถียร เหลืองอร่าม, เรื่องเดียวกัน, หน้า 70, 155-156.

แผนภูมิที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดที่มีผลต่อขวัญของกำลังพล



จากแผนภูมิอธิบายไว้ว่า ประการที่ 1 ถ้าผู้บังคับหมวดซึ่งมีอำนาจสูงสุดภายในหมวดตำรวจตระเวนชายแดนต้องการจะให้กำลังพลปฏิบัติภารกิจใดอย่างหนึ่ง ก็ต้องไขกระบวนการของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ประการที่ 2 การติดต่อสื่อสารที่นำมาใช้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของกำลังพล จะมีผลให้กำลังพลมีขวัญในการปฏิบัติงานเกิดขึ้น ประการที่ 3 การติดต่อสื่อสารจะช่วยเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่คึกคักกันระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพล และจะก่อให้เกิดแรงจูงใจของกำลังพล อันจะเป็นผลให้กำลังพลมีขวัญดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ประการที่ 4 การปฏิบัติการของกำลังพลนั้นจะเป็นการป้อนกลับซึ่งแสดงถึงระดับขวัญของกำลังพลได้ เช่น ถ้ากำลังพลมีระดับขวัญดี การปฏิบัติการกิจก็จะบรรลุผลสำเร็จด้วยดี และอย่างมีความเต็มใจในการปฏิบัติ ตลอดจนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธามากขึ้นในตัวผู้บังคับหมวด รวมทั้งเชื่อมั่นในการปฏิบัติการกิจของตนเองโดยไม่ย่อท้อ แมวภารกิจเหล่านั้นจะเต็มไปด้วยสภาพที่เสี่ยงกับอันตรายอย่างร้ายแรง ในทางกลับกัน ถ้ากำลังพลมีระดับขวัญไม่ดี ก็จะสะท้อนให้เห็นว่าการปฏิบัติการกิจไม่สำเร็จผลตามเป้าหมายเพราะกำลังพลเกิดความท้อแท้ และไม่มีความมั่นใจทั้งต่อตนเอง และต่อผู้บังคับหมวดอันจะยังผลร้ายอย่างรุนแรงต่อหมวดตำรวจตระเวนชายแดนซึ่งไปปฏิบัติการกิจในพื้นที่ทุรกันดารและเป็นภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและขวัญของตำรวจตระเวนชายแดนตามหัวข้อของผูวิจัยนี้ ไม่เคยมีผู้ใดเคยทำการศึกษาหรือวิจัยมาก่อน จึงเป็นการยากสำหรับผูวิจัยที่จะเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง ณ ที่นี้ แตอย่างไรก็ตาม ผูวิจัยพบว่า ได้มีหลายท่านที่ทำการวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยต่าง ๆ ซึ่งถึงแม้จะเป็นการศึกษาเฉพาะปัจเจกที่เกี่ยวข้องกับขวัญโดยตรง แต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ก็นับว่าจะเป็ประโยชน์ไม่น้อยต่อผูวิจัยในการที่จะใช้เป็แนวทางสำหรับที่จะศึกษาเรื่อง เกี่ยวกับขวัญของตำรวจตระเวนชายแดนในครั้งนี้

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานที่น่าสนใจนั้น มีดังต่อไปนี้

ปี 2509 นายบุญสิน จตุรพฤษ ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลนครกรุงเทพฯ เสนอต่อคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้วิจัยค้นคว้าจากหนังสือรวมทั้ง เอกสาร และแบบสอบถาม โดยสอบถามครูในเทศบาลนครกรุงเทพฯ จาก 71 โรงเรียน จำนวนครูชายหญิง 1,921 คน ผลการวิจัยสรุปว่าครูมีขวัญในการปฏิบัติงานดี เพราะได้รับการปกครองอย่างยุติธรรม มีความมั่นคงในชีวิต และเชื่อว่ามีโอกาสจะก้าวหน้าในชีวิตการงาน

ปี 2515 นายสุชน จุฑาทิพย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสถานีวิจัยการประมง เสนอต่อคณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผู้ทำการวิจัยทำการศึกษาโดยทำการสังเกตการณ์ รวบรวมข้อมูล วิจัยจากเอกสาร การสัมภาษณ์ และส่งแบบสอบถาม ทำการศึกษาวินิจฉัยนักวิชาการสถานีวิจัยประมงทะเล ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานีวิจัยประมงทะเล จำนวน 66 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ขวัญของนักวิชาการดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ที่เชื่อฟังผู้บังคับบัญชาจะมีขวัญดี

ปี 2519 นายนพคุณ รัฐผไท ได้ทำการศึกษาเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในส่วนภูมิภาค ศึกษาเฉพาะกรณีปลัดอำเภอโตฝ่ายปกครอง เสนอต่อคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยส่งแบบสอบถามประกอบการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ สอบถามเฉพาะปลัดอำเภอโต ฝ่ายปกครอง ทุกอำเภอ ทุกจังหวัด จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 223 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่าข้าราชการกลุ่มนี้มีขวัญดี มีความผูกพันต่อองค์กร พอใจผู้บังคับบัญชา และเชื่อว่ามีโอกาสจะก้าวหน้าในอาชีพของตน

ปี 2519 นายอมร วิชัยมิตร ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอภาคใต้ เสนอต่อคณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้ประสบการณ์และแบบสอบถาม ตามไปยังปลัดอำเภอภาคใต้ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ขึ้นมา 500 ชุด ครอบคลุม 97 อำเภอ 11 กิ่งอำเภอ ใน 14 จังหวัด

ภาคใต้ สรุปผลการวิจัยไว้ว่า ชวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มดังกล่าวนี้อยู่ในระดับที่ดี เพราะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพได้

จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้ง 4 โครงการนี้ ซึ่งเป็นเรื่อง "ชวัญ" ของการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่างานวิจัยดังกล่าวนี้มีลักษณะคล้ายคลึงกันมากทั้ง เนื้อหาสาระและวิธีการ จะแตกต่างกันบ้างก็ในแง่ของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เท่านั้น

ผู้วิจัยได้นำแนวความคิดจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องชวัญของตำรวจตระเวนชายแดนความหวังอันดี โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นแบบอย่าง วิธีการ ตัวอย่างที่เกี่ยวกับชวัญ การออกแบบสอบถาม การให้คะแนน และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำมาคำนวณของระดับชวัญที่เกี่ยวกับตำรวจตระเวนชายแดน นี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของตัวอย่างต่าง ๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับชวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยกำลังระดับหมวดของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร
2. เพื่อทราบความแตกต่างของการติดต่อสื่อสาร โดยจำแนกตามลักษณะที่ใช้คือแบบ เป็นทางการและไม่เป็นทางการของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยกำลังระดับหมวด ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย และตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร
3. เพื่อทราบความแตกต่างของการติดต่อสื่อสารโดยจำแนกตามวิธีการ 4 วิธีการคือ กลุ่มจัดระเบียบ กลุ่มไม่จัดระเบียบ วิธีตัวต่อตัว และวิธีถ่ายทอด ในหน่วย

กำลังระดับหมวด ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตรายและมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร

4. เพื่อทราบความแตกต่างในวิธีการและลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังระดับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตรายและมีที่ตั้งในพื้นที่ทุรกันดาร เมื่อจำแนกตามระดับขวัญคือ สูง ปานกลาง และต่ำ

5. เพื่อทราบระดับความแตกต่างของการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชา กับขวัญของผู้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังระดับหมวด ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่บริเวณรอยต่อระหว่างจังหวัดหรือภาค กับหมวดซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณชายแดน

6. เพื่อทราบและเข้าใจถึงระดับความแตกต่างของวิธีการติดต่อสื่อสารแต่ละวิธี และลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารแต่ละลักษณะ ของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของผู้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังระดับหมวดซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตรายและตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร

7. เพื่อเข้าใจถึงระดับความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร ในวิธีการและลักษณะที่ใช้ติดต่อขวัญของผู้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังระดับหมวด ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตรายและตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะประเด็นต่อไปนี้

1. หน่วยกำลังระดับหมวดของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน เขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดารเท่านั้น มิได้ศึกษาหน่วยกำลังในลักษณะอื่น หรือในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน หมายเลขอื่น

2. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในลักษณะที่ใช้แบบเป็นทางการ และไม่ เป็นทางการ โดยวิธีการกับกลุ่มจัดระเบียบ กลุ่มไม่จัดระเบียบ วิธีตัวต่อตัว และวิธีถ่ายทอด เท่านั้น มิได้ศึกษาการติดต่อสื่อสารในความหมายหรือลักษณะอื่น ๆ

3. การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพลภายในหมวดเท่านั้น มิได้ศึกษาการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาระดับอื่น หรือหมวดอื่น

ปัญหานำการวิจัย

1. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง การบริการด้านสวัสดิการ การเยี่ยมเยียนของ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง การฝึก และการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์หรือไม่ กับขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังระดับหมวด ของกองกำลังการตำรวจตระเวน ชายแดน เขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย และมีที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร

2. ลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการ และไม่ เป็นทางการ ของผู้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังดังกล่าว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

3. วิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่วิธีการกับกลุ่มจัดระเบียบ กลุ่มไม่ จัดระเบียบ วิธีตัวต่อตัว และวิธีถ่ายทอด ของหน่วยกำลังดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญหรือไม่

4. กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาของหน่วยกำลังดังกล่าวที่มีระดับขวัญต่างกัน จะมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ในวิธีการและลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับ บัญชา

5. จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร ของผู้บังคับบัญชา และขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยดังกล่าว เมื่อจำแนกตามที่ตั้งใน บริเวณรอยต่อระหว่างจังหวัดหรือภาค กับในบริเวณแนวชายแดน

6. วิธีการและลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารแบบใดของผู้บังคับบัญชา ที่จะมีความสำคัญมากที่สุดต่อขวัญของผู้บังคับบัญชาในหน่วยกำลังดังกล่าว

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ 6 ข้อคือ

1. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง การบริการด้านสวัสดิการ การฝึก การเยี่ยมเยียนของผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวด มีความสัมพันธ์กับขวัญของผู้บังคับบัญชา (หรือกำลังพล) ในหน่วยกำลังระดับหมวดของกองกำลังการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 2 ซึ่งปฏิบัติภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตรายและตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร

2. การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดกับกำลังพล เมื่อจำแนกตามลักษณะที่ใช้ อย่าง เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในหน่วยกำลังระดับหมวดดังกล่าวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

3. การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดกับกำลังพล เมื่อจำแนกตามวิธีการไว้กับกลุ่มจัดระเบียบ กลุ่มไม่จัดระเบียบ วิธีทักท้วง และวิธีถ่ายทอด ในหน่วยกำลังพลระดับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนดังกล่าวนี้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. เมื่อจำแนกกำลังพลออกตามระดับขวัญ คือระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำแล้ว จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในลักษณะต่อไปนี้

ก. กลุ่มผู้มีระดับขวัญสูง ปานกลาง และต่ำ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการกับแบบไม่เป็นทางการของผู้บังคับหมวด

ข. กลุ่มผู้มีระดับขวัญสูง ปานกลาง และต่ำ จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารทั้ง 4 วิธี อันได้แก่ วิธีกับกลุ่มจัดระเบียบ กลุ่มไม่จัดระเบียบ ทักท้วง และถ่ายทอด

5. ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในการติดต่อสื่อสารเมื่อจำแนกตามวิธีการและลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารรวมทั้งขวัญระหว่างหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณรอยต่อระหว่างจังหวัดหรือภาค กับซึ่งตั้งในบริเวณแนวชายแดนต่อไปนี้

วิธีการ/ลักษณะที่ใช้

- 1) กลุ่มจัดระเบียบ/เป็นทางการ
- 2) กลุ่มจัดระเบียบ/ไม่เป็นทางการ
- 3) กลุ่มไม่จัดระเบียบ/เป็นทางการ
- 4) กลุ่มไม่จัดระเบียบ/ไม่เป็นทางการ
- 5) หัวต่อหัว/เป็นทางการ
- 6) หัวต่อหัว/ไม่เป็นทางการ
- 7) ถ่ายทอด/เป็นทางการ
- 8) ถ่ายทอด/ไม่เป็นทางการ

6. การติดต่อสื่อสารเมื่อจำแนกตามวิธีการและลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารทุกรูปแบบแล้ว แต่รูปแบบของการติดต่อสื่อสารนั้นจะเป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขวัญของกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนในระดับที่แตกต่างกัน

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดดังต่อไปนี้

1. ในเรื่องเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับขวัญของตำรวจตระเวนชายแดนนั้น ผู้วิจัยไม่สามารถที่จะนำมาศึกษาได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยต้องการจะเน้นการศึกษาในเรื่องการติดต่อสื่อสารเท่านั้น จึงนำตัวแปรเกี่ยวกับขวัญเพียงบางตัวมาทำการศึกษา

2. ในเรื่องเกี่ยวกับลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษา

ใน 2 ลักษณะคือ แบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เท่านั้น ซึ่งตามความเป็นจริง การติดต่อสื่อสารอาจจะมีลักษณะที่ใช่แบบกึ่งทางการเกิดขึ้นด้วย แต่ผู้วิจัยมิได้นำมาศึกษา ในครั้งนี้ด้วย ทั้งนี้เพราะอาจจะเป็นการยุ่งยาก และจะไม่ได้ประโยชน์ต่อผลการวิจัยที่แท้จริง

3. ผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถนำไปสรุปโดยครอบคลุมหน่วยกำลังในลักษณะเดียวกันโดยทั่วไปได้ทั้งหมด เพราะเป็นการศึกษาวิจัยเฉพาะกรณีของหน่วยกำลังดังกล่าว ในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนเขต 2 เท่านั้น

นิยามศัพท์

"หมวดตำรวจตระเวนชายแดน" (มว.ตชด.) หมายถึง หน่วยกำลังระดับหมวดของตำรวจตระเวนชายแดน ประกอบด้วยกำลังพล 36 นาย พร้อมอาวุธและอุปกรณ์

"ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน" (ผบ.มว.) หมายถึง นายตำรวจชั้นสัญญาบัตรซึ่งมีหน้าที่ในการปกครองดูแลบังคับบัญชากำลังพลระดับหมวด ทั้ง เป็นผู้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย บางครั้งจะเรียกว่า "ผู้บังคับหมวด"

"ผู้บังคับบัญชา"

หมายถึง กำลังตำรวจตระเวนชายแดนที่มียศต่ำกว่าผู้บังคับหมวด อาจจะเรียกว่า "กำลังพล"

"บทบาทในการติดต่อสื่อสาร"

หมายถึง บทบาทของผู้บังคับหมวดในการติดต่อสื่อสารกับกำลังพลภายในหมวดของตนเอง ด้วยลักษณะที่ใช่และวิธีการต่าง ๆ คือ ลักษณะที่ใช่อย่างเป็นทางการ, ไม่เป็นทางการ วิธีการที่ใช่กับกลุ่มจัตระเบียบ, กลุ่มไม่จัตระเบียบ, วิธีตัวต่อตัว และวิธีถ่ายทอด

"ลักษณะที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร"

หมายถึง ลักษณะที่ผู้บังคับหมวดจะใช้ในการติดต่อสื่อสาร 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่ใช้อย่างเป็นทางการ(Formal Communication)และลักษณะที่ใช้อย่างไม่เป็นทางการ(Informal Communication)

"ลักษณะที่ใช้อย่างเป็นทางการ"

หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดกับกำลังพลอันเกี่ยวกับเรื่องของการงานในภารกิจ เช่น การมอบหมาย การออกคำสั่ง การชี้แจงนโยบายในทุกกรณี เป็นต้น

"ลักษณะที่ใช้อย่างไม่เป็นทางการ"

หมายถึง การติดต่อสื่อสารของผู้บังคับหมวดกับกำลังพลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น การพูดคุยกันอย่างกันเอง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องทั่วไปที่ไม่เกี่ยวกับงานในทุกกรณี เป็นต้น

"วิธีการในการติดต่อสื่อสาร"

หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บังคับหมวดใช้ในการติดต่อสื่อสารกับกำลังพลซึ่งแบ่งได้เป็น 4 วิธีคือ

- 1) กลุ่มจัดระเบียบ (Organized Group) ได้แก่ ขณะที่กำลังพลเขาแถวตามลำดับหมู่
- 2) กลุ่มไม่จัดระเบียบ (Unorganized Group) ได้แก่ ขณะที่กำลังพลอยู่ระหว่างพักผ่อนหรือสนทนากัน
- 3) ทั่วต่อทั่ว (Face-to-Face) ได้แก่ การพบกันระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพลคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ
- 4) ทยอยทอด (Two-step flow) ได้แก่ การพบกันระหว่างผู้บังคับหมวดกับกำลังพลคนใดคนหนึ่งแล้วมอบหมายให้กำลังพลคนนั้นถ่ายทอดข่าวสารสู่คนอื่น ๆ

"การประชุมแถว"

หมายถึง การที่กำลั้งพลของตำรวจตระเวนชายแดนเข้าแถวตามหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบเพื่อตรวจจำนวนหรือรอร์รับค่าชี้แจง หรือคำสั่งจากผู้นบังคับหมวด ซึ่งในหน่วยกำลั้งระดับหมวดนี้ต้องถือปฏิบัติเป็นประจำทุกวัน

"ที่ตั้งหน่วย"

หมายถึง ฐานปฏิบัติการของตำรวจตระเวนชายแดนซึ่งจัดตั้งขึ้นในพื้นที่ที่รับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย ฐานปฏิบัติการต้องสามารถใช้เป็นที่พักของกำลั้งพลทั้งหมดและต้องสามารถเป็นที่ซึ่งใช้ทำการยึดเหนี่ยว กำบังเพื่อการต่อสู้ ตลอดจนเพื่อป้องกันภัยได้ตามสมควรจากการปฏิบัติการรบของฝ่ายตรงข้าม

"ฝ่ายตรงข้าม"

หมายถึง กำลั้งตีความของผู้ออกการร้ายคอมมิวนิสต์ หรือทหารต่างชาติ

"พื้นที่ทุรกันดาร"

หมายถึง ที่ตั้งฐานปฏิบัติการซึ่งกำรคมนาคมทางบกไม่สะดวก โดยพิจารณาจาก

- ก. เป็นเส้นทางดินลูกรัง หรือทางธรรมชาติ
- ข. เป็นเส้นทางที่ฝ่ายตรงข้ามสามารถทำการชุมโจมตี หรือวางกับระเบิด (สงครามทุรระเบิด) ได้

"รอยต่อระหว่างจังหวัดหรือภาค"

หมายถึง อาณาเขตติดต่อระหว่างจังหวัด
ต่อจังหวัด หรือภาคต่อภาค ซึ่งในบริเวณนี้จะมี
ความเคลื่อนไหวของผู้ออกการร้ายคอมมิวนิสต์
มากเพราะ

ก. บริเวณภูมิประเทศโดยทั่วไปมักเป็นภูเขา
และป่าที่ขรุขระเหมาะแก่การเป็นที่พักพิงและ
หลบซ่อน

ข. เป็นการไม่สะดวกต่อการปฏิบัติการรุกไล่
หรือติดตามทำลายของตำรวจตระเวน
ชายแดน เพราะการปฏิบัติการข้ามเขต
นั้นจะเป็นการยุ่งยากมากในการติดต่อ
สื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานอื่น

"บริเวณแนวชายแดน"

หมายถึง บริเวณเส้นกันพรมแดนระหว่าง
ประเทศไทยกับประเทศสาธารณรัฐกัมพูชา
เขตนี้จะได้รับการกระทบกระเทือนจากการ
ปฏิบัติการของทหารต่างชาติได้มาก เพราะ
ง่ายต่อการที่ทหารต่างชาติจะทำการรุกไล่
และถอนตัวกลับ

"ภารกิจที่เสี่ยงต่ออันตราย"

หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ตามปกติของตำรวจ
ตระเวนชายแดน ซึ่งมีโอกาสที่จะบาดเจ็บ
ทพพลภาพหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติการของ
ฝ่ายตรงข้าม

"ปะทะ"

หมายถึง การที่หน่วยกำลังของตำรวจ
ตระเวนชายแดนกับฝ่ายตรงข้ามเขาทำการ
ต่อสู้กันควยกำลังพลและอาวุธ ซึ่งอาจจะ
เกิดขึ้นในรูปของการปะทะโดยฉับพลันหรือ
การเข้าตีที่มั่น การซุ่มโจมตี หรือกรณีอื่น ๆ
เป็นต้น

"ลาดตระเวน"

หมายถึง การที่หน่วยกำลังระดับหมวดจัด
กำลังขนาดย่อยหรือทั้งหมดออกปฏิบัติการเพื่อ
วัตถุประสงค์ดังนี้

- ก. ค้นหาและทำลายกำลังฝ่ายตรงข้าม
- ข. ตรวจสอบการระดมกระวังที่ตั้งหรือคุ้มกัน
- ค. หาข่าวการเคลื่อนไหวของฝ่ายตรงข้าม
- ง. เยี่ยมเยียนราษฎรในเขตรับผิดชอบ

ข้อตกลงเบื้องต้น

ผู้วิจัยขอทำข้อตกลงเบื้องต้น เพื่อให้เกิดการเข้าใจตรงกันดังนี้

๑. ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ให้ถือว่าแต่ละคนเป็นผู้นำที่มีคุณสมบัติ
เช่นเดียวกันทั้งหมด ทั้งนี้เพราะผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนจะต้องเป็นนายตำรวจ
ชั้นสัญญาบัตรเหมือนกัน มีพื้นฐานทางการศึกษาระดับเดียวกัน ได้รับการฝึกอบรมในเรื่อง
ยุทธวิธี และการนำหน่วยตำรวจตระเวนชายแดนในหลักสูตรเดียวกัน และใช้เวลาเท่ากัน
เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้บังคับหมวดจะต้องเป็นนายตำรวจที่สมัครใจหรืออย่าง
น้อยก็ต้องใคร่หาว่าตนเองต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนี้ อันมีผลให้ผู้บังคับหมวดเหล่านี้มี
พื้นฐานด้านจิตใจหรือความรู้สึกต่อหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติไม่แตกต่างกันมากนัก

2. ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนแต่ละคน มีความสามารถและโอกาส
มากน้อยเท่าเทียมกันในการติดต่อสื่อสารกับกำลังพล ทั้งนี้เพราะผู้บังคับหมวดต้องออก
ปฏิบัติภารกิจและพักอยู่ในฐานปฏิบัติการ เดียวกันกับกำลังพลทั้งหมด

3. ผู้บังคับหมวดสามารถเชื่อมโยงความเป็นผู้นำ หรืออำนาจที่ตนมีอยู่กับ
ขวัญของกำลังพลด้วยการติดต่อสื่อสาร แต่การติดต่อสื่อสารจะสามารถนำมาใช้
อย่างไรหรือในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมของกำลังพล

4. การติดต่อสื่อสารจำแนกตามลักษณะที่ใช้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็น
ทางการของผู้บังคับหมวดต่อกำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนนั้น ผู้วิจัยจะเน้นเฉพาะ
เนื้อหาสาระของสารเป็นสำคัญ โดยเน้นเนื้อหาสาระทั้งที่เป็นแบบทางการและแบบไม่
เป็นทางการ

ศูนย์วิทยพัทธยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย