

ความพร้อม สิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานของทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

The Working Readiness, Benefits and Risks Affecting The Quality of Soldiers' Working Life in three Border Provinces in Southern Thailand

ปิยะวดี จินดาโชติ¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ข้าราชการทหารบก ระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน จำนวน 390 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงานของทหารมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และความพร้อมในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของทหารไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่ากรกำหนดนโยบายของกองทัพต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหาร ควรให้ความสำคัญในด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

คำสำคัญ: ความพร้อมในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์, ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน, คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the influences of working readiness, benefits satisfaction and working risks on the quality of soldiers' working life in three border provinces in southern Thailand. The quantitative data was collected by using a questionnaire and the sample was 390 commissioned and non-commissioned soldiers in the tree border provinces. The quantitative research methods consisted of hierarchical regression analysis and path analysis based. The research found that the results showed that working readiness had a direct effect on the quality of soldiers' working life. Benefits satisfaction and working readiness had a direct influence on working risks. However, the working risks had no impact on the quality of soldiers' working life. It could be concluded that the Army' policy on quality of soldiers' working life should focus on the working readiness of soldiers.

Keywords: Working readiness, Benefits satisfaction, Working risks, Quality of working life of soldiers

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา



บทนำ

เหตุการณ์การก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรุนแรงและเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บางครั้งอาจเป็นเพียงการกระทำของอาชญากรก่อเหตุชิงทรัพย์ทำร้ายร่างกาย ลักลอบขนส่งและค้ายาเสพติด ลอบสังหารและวางระเบิด ณ จุดสำคัญของทางราชการ (สันติ อุษณกรวงศ์, 2548) ดังนั้นยุทธวิธีในการทำงานของทหาร แม้ว่าทัพภาคจะเป็นคนบัญชาการแต่ภาพรวมเป็นส่วนที่กองทัพบอกออกมาให้ โดยเฉพาะการใช้กำลังขนาดใหญ่ตอบสนองยุทธศาสตร์ย่อยในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทว่าวิธีการในการออกลาดตระเวน แม้จะมีการปรับเปลี่ยนให้มีความรัดกุมขึ้น แต่ก็ยังคงเป็นเป้าหนึ่งที่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบสามารถปฏิบัติการทำร้ายได้ง่าย ทั้งการวางระเบิดและลอบยิง เหลือเพียงแต่การตัดสินใจของ พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก ที่จะปรับยุทธวิธีการรบแบบกองโจร โดยใช้กำลังทหารขนาดเล็กแลกหมัดแบบกล้าได้กล้าเสียหรือไม่ เพราะที่ผ่านมากำหนดยุทธศาสตร์โดยใช้กำลังทหารหลัก ทหารพรานเข้าไปทำงานแบบปูพรมนำมาซึ่งปัจจัยหลายอย่างที่ทหารเองก็ขยับตัวลำบาก การตัดสินใจพลิกยุทธวิธีแบบรุก ไม่ใช่แต่เพียงตั้งรับ จึงต้องใช้ความกล้าในการตัดสินใจ (Vote, 2555)

การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ใช้ต่อสู้กับอำนาจรัฐของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย (1) สร้างความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง (2) สร้างความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการ (3) ช่มชู้ประชาชนให้เกิดความหวาดกลัวไม่กล้าให้ความร่วมมือกับทางราชการ (4) บิดเบือนคำสอนทางศาสนาและประวัติศาสตร์ให้ประชาชนหลงเชื่อว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม (5) ใช้สื่อ

สาธารณะทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อผลักดันให้ขยายวงของปัญหาให้กว้างขึ้นเพื่อยกระดับปัญหาเข้าสู่ระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2550)

อย่างไรก็ตามสภาพของปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติ ดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ควรพิจารณาปัญหาเป็น 2 ส่วน คือ (ก) ส่วนของแนวคิดแบ่งแยกดินแดนโดยองค์การก่อการร้ายแยกดินแดนและความรุนแรง (ข) กลุ่มมิถิลาซีพที่สร้างสถานการณ์ให้เหมือนเป็นเรื่องความขัดแย้งทางศาสนา และวัฒนธรรม สร้างความหวาดกลัวให้ทั้งชาวไทยมุสลิมและชาวไทยพุทธ (วัชร ฤทธาณี, 2545) แนวทางการแก้ไขปัญหายังคงยึดมั่นในแนวทางสันติวิธี และการเมืองนำการทหาร โดยได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นยุทธศาสตร์หลักและการแก้ปัญหา ในการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แนวทางการปฏิบัติ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ (1) การเสริมสร้างความเข้าใจ (2) การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (3) การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อน (4) การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและการบังคับใช้กฎหมาย (5) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ (6) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2554)

สถานการณ์ความรุนแรงจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ดังนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานด้านความมั่นคงทางทหารเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำหน้าที่ย่อมมีผลต่อคุณภาพ



ชีวิตในการปฏิบัติงาน (quality of work life) เช่นในด้านสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในส่วนนี้เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพที่ดีในทุกๆ ด้านอันเป็นการลดความเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็น การป้องกันก่อนเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (humanization of work) เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้กับกำลังพลให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ซึ่งประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ประเทศสแกนดิเนเวียใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) ความเป็นประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงาน (democratization of the work place) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบให้ ทั้งนี้รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ทางกายภาพ และลักษณะงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหาร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงภายในประเทศนั้น คงไม่อาจหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทหารจึงจะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝนที่สนองต่อความต้องการของภารกิจและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ทุกรูปแบบ มีอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องมือทางทหารที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วรวมทั้งต้องมีการบริหารจัดการความเสี่ยง

ที่เหมาะสม จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในยามที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการถูกลอบทำร้ายจากฝ่ายตรงข้าม เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งความเสี่ยงในการปฏิบัติงานนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหาร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความเป็นอยู่ทางสังคม และด้านครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน คริสสัน (Chaisson, 2005) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจึงหมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งหมดเป็นสิ่งที่เป็ความจริงสำหรับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดีไม่ว่าจะปฏิบัติภารกิจใดๆ ย่อมประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

จากสถานการณ์ ข้อเท็จจริง และแนวความคิดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า (ก) ความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร (ข) ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ (ค) ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ควรจะมีความสัมพันธ์กัน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวจัย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อนำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาวจัยในครั้งนี้ นำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายของ

กองทัพอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบจากการปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แนดด์เลอร์และลอว์เลอร์ (Nadler & Lawler, 1983) กล่าวถึงผลกระทบจากการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนออกมาได้ในรูปของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนระดับความสุขของชีวิตที่ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมหรือเป็นความรู้สึกที่ดีที่สามารถวัดได้ด้วยดัชนีและตัวบ่งชี้ เป็นมาตรฐานของชีวิตและคุณลักษณะและการดำรงชีวิตของมนุษย์รวมทั้งเป็นความพึงพอใจของทหารแต่ละคนที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงกายภาพ จิตวิทยาและความเป็นอยู่ของสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเอง

การขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากค่านิยมพื้นฐานที่มีร่วมกันใน 5 ประการ คือ (1) การยอมรับนับถือทั้งในที่ทำงานและที่อื่นๆ (2) การสนับสนุนในสิ่งที่สร้างสรรค์ (3) การเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและการเติบโตร่วมไปกับองค์กร (4) การตอบสนองต่อองค์กรอย่างไรในการทำงาน และ (5) การให้เกียรติอย่างสมศักดิ์ศรี เดอลามอตต์ ทาเกซาวะ (Delamotte & Takezawa, 1984)

การปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการขับเคลื่อนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยตรงและต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรนั้น หากทหารที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร ค็อกซ์และค็อกซ์ (Cox & Cox, 1993) พบว่า คนรุ่นใหม่ส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และในขณะที่สามารถสร้างสมดุล ให้มีชีวิตส่วนตัวเป็นไปได้อย่างดี ทฤษฎีของการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับฟายน์โกลด์และสปรีทเซอร์ (Finegoal & Spreitzer, 2002) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทางด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างสภาพการดำรงอยู่ของชีวิตกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการและความปรารถนาของบุคลากรเซอร์จี เอฟราตี ไฮเกลและลี (Sirgy, Efraty, Seigel & Lee, 2001) โดยศึกษาคุณลักษณะบุคลากรและแนวทาง

ในการปฏิบัติงานของแต่ละคน รวมถึงสภาพตัวบุคคล หรือสังคมในการดำเนินงานในงานประสบผลสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตคือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนา ศักยภาพของตนเอง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว จังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมทำงาน และองค์การคณะที่ วอลตัน (Walton, 1974) พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมี 8 เรื่อง คือ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ธรรมนูญในองค์กรหรือสิทธิของบุคลากร (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว (8) การเกี่ยวข้องกับสังคม ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีในการดำรงชีพต่อไป

ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

เป็นสถานการณ์หรือเหตุการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะเกิดความเสียหายขึ้นเมื่อใด แต่ความเสี่ยงนั้นๆ จะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้ไม่มากก็น้อย (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2551) การปฏิบัติหน้าที่ของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะต้องเผชิญกับภาวะความเสี่ยงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรุก

ทางการทหารที่เคຍกระทำได้ ผลสำเร็จในระยะเวลาที่ผ่านมาก็กลับกลายเป็นการถูกรุกบ้าง เพราะเป็นความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และเป็นโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดความเสียหายและสร้างความสูญเสียในการปฏิบัติงาน (ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี, 2552) ดังนั้น ปัจจัยเสี่ยงคือต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ดอร์ฟมัน (Dorfman, 2008) ความเป็นไปได้ที่จะได้รับความเสียหายจากความเสี่ยงภัย สูญเสียซึ่งเป็นการนำไปสู่การตัดสินใจถึงความน่าจะเป็นของทางเลือกในการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะเสมอคือ โอกาสที่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากความเสี่ยงและโอกาสที่สร้างความสูญเสียในการปฏิบัติงาน (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550) สำหรับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ทางทหารต้องเผชิญความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา ทั้งความเสี่ยงที่อาจคาดการณ์ได้ และความเสี่ยงที่คาดการณ์ไม่ได้ แม้จะได้รับการฝึกมาแล้วอย่างดี แต่การปฏิบัติการทางทหารนั้น ถ้าหากพลาดก็หมายถึงความเป็นไปที่จะได้รับความเสียหายจากภัย การสูญเสีย ศาสตรา (Castro, 2005) ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเราตราบดีที่เรายังมีลมหายใจเราก้ยังมีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา จึงไม่ใช่เรื่องผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า อุปสรรคเหล่านั้นก็คือความเสี่ยงที่จะได้รับความเสียหาย สูญเสีย หรือไม่ปลอดภัย เชลลีย์ (Shelley, 2009) ดังนั้นการตัดสินใจกระทำการใดๆ โดยไม่มีข้อมูลหรือไม่มีการวางแผนใดๆ จึงสามารถกล่าวได้ว่าเป็นการเสี่ยงในการตัดสินใจในสภาวะของความเสี่ยง

ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

กองทัพจำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีความพร้อมทั้งด้านสมรรถภาพร่างกาย ด้านจิตใจและการเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า (บดี ศรีสุคนธ์, 2551) การเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบและวัฒนธรรมขององค์กรแบบองค์รวม เป็นสิ่งสำคัญและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทั้งส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานและบุคคลรอบข้างโดยมีการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งมีการบังคับบัญชาที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศรีไพรัช คีร์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธวินวิบูลย์ชัย, 2549)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่าความพร้อมจะทำให้เกิดการกระตุ้นและการตอบสนองต่อบุคคลใน 3 ลักษณะ คือ (1) เมื่อบุคคลพร้อมที่จะแสดงออก ถ้าผู้กระทำได้กระทำด้วยความสบายหรือพอใจไม่มีอะไรจะเปลี่ยนแปลงการกระทำนี้ได้ (2) ถ้าบุคคลพร้อมที่จะแสดงออกแต่ไม่ได้แสดงจะทำให้เกิดความไม่สบายใจ (3) ถ้าบุคคลยังไม่พร้อมที่จะแสดงออก แต่จำเป็นต้องแสดงออกการแสดงออกนั้นๆ กระทำไปด้วยความไม่สบายใจไม่พอใจ ดังนั้น ความพร้อมเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน หมายรวมถึงวุฒิภาวะของบุคคลด้วย คนเราจะมองเห็นสิ่งต่างๆ ในลักษณะที่เป็นส่วนรวมก่อน หลังจากนั้นจะแยกเป็นส่วนย่อยเมื่อคนเราประสบปัญหาใดๆ ก็ตามคนที่มีความพร้อมจะรับรู้ได้ดีกว่าทั้งๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน เขาจะมองเห็นสถานการณ์ในแนวทางใหม่ๆ (มนตรี แยมกสิการ, 2552) ทั้งนี้เพราะเกิดจากการรับรู้ของแต่ละคน ดังนั้นภายใต้สถานการณ์เดียวกันทหารแต่ละนายจะมีความรู้สึกต่อเหตุการณ์

แตกต่างกัน การฝึกอบรมจึงเป็นการช่วยให้ทหารทุกคนรับรู้สถานการณ์แบบเดียวกัน

ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์

เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล โดยมีผลมาจากการรับรู้ (cognitive) ในงานแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึก ที่ดีหรือไม่ดีต่องาน โดยมีความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นและ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจตลอดจนรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน บารอนและเจอร์ลาร์ด วีซีโอ (Baron & Jerald, 1990) รวมถึงความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับอายุ การศึกษา และภูมิลำเนา (เรณู ทวีวัฒนโสภณ, 2547) ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงมีผลต่อความพึงพอใจ

อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ในการทำงานนี้ได้มีนักวิชาการ ล็อก (Locke, 1976) กล่าวว่าไว้อย่างกว้างขวางในกระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการสำรวจความคิดเห็นด้วยวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในประเด็นต่างๆ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็น

โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดที่มีตัวแปรหลักซึ่งอยู่ในกรอบแนวความคิด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวโดยมีขนาดที่สุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 ราย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ช่วยภาคสนามเป็นผู้แจกแบบสอบถาม ซึ่งคำถามแต่ละชุดจะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด ผู้ตอบคำถามเพียงแต่ทำเครื่องหมายถูกลงในช่องคะแนน 1 ถึง 5 โดยไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเป็น 1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเป็น 5 แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้ในข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านหลังแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจข้อมูล จำนวน 390 ชุด แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์โดยใช้มาตรวัดวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (hierarchical regression analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis)

ประชากรเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการทหารบกผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาประเด็นเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่กล่าวถึงการฝึกอบรมความรู้ความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศและความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่กล่าวถึงความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์สำหรับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวถึงการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการจัดการความเสี่ยงกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประชากรเป้าหมายประกอบด้วย นายทหารทั้งสัญญาบัตรและนายทหารประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (sample) จากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มตัวอย่างชนิดไม่ทราบโอกาส (non-probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

(accidental sampling) ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารบก จำนวน 390 นาย โดยเป็นข้าราชการทหารบกในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 129 นาย ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 155 นาย และในจังหวัดปัตตานี จำนวน 106 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการทหารที่เป็นประชากรเป้าหมาย โดยแบบสอบถามจำแนกเป็น 5 ตอน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ข้อมูลความพร้อมในการปฏิบัติงาน (3) ข้อมูลความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ (4) ข้อมูลความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และ (5) ข้อมูลคุณภาพชีวิตของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยครั้งนี้ได้นำตัวแปรเข้าตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยใช้ค่าสถิติพรรณนาเพื่อดูค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความน่าเชื่อถือได้ของตัวแปร (reliability analysis) ซึ่งจะนำทั้ง 4 ตัวแปรไปหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ของแต่ละรายการแต่ละมาตรวัด โดยหาค่าครอนบาค อัลฟา (Cronbach's alpha) ซึ่งมีค่าตั้งแต่ .00-1.00 ค่าครอนบาค อัลฟา ยิ่งสูงแสดงว่ามาตรวัดที่สร้างมีความเชื่อถือได้มาก โดยถือว่าคุณค่าอัลฟา อยู่ระหว่าง .500-.650 มีความเชื่อถือได้ปานกลาง ค่าอัลฟา .700 ขึ้นไป มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูงและค่าอัลฟา ต่ำกว่าระดับ 5.000 ถือได้ว่ามีความเชื่อถือได้น้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบมาตรวัดที่ได้สร้างขึ้นโดยการทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 50 ราย แล้วนำมาประเมินความเชื่อถือได้ของมาตรวัด โดยตัดข้อคำถาม

ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยกว่า .500 ออกไป โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีจำนวนข้อคำถาม 31 รายการ ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .6406 (2) ความพร้อมในการปฏิบัติงานมีจำนวนข้อคำถาม 21 รายการ ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .8511 (3) ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานมีจำนวนข้อคำถาม 21 รายการ ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .8311 และ (4) ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ มีจำนวนข้อคำถาม 20 รายการ ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .7532

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงชั้น (hierarchical regression analysis) เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อด้านความพร้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบกในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อด้านความพร้อมในการปฏิบัติงานพบว่า เมืองค์ประกอบที่มีอิทธิพลในหลายด้าน ซึ่งความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากถ้ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารที่ดีมากขึ้น โดยให้หน่วยที่เกี่ยวข้องเร่งรัดการสร้างความพร้อมและขีดความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพร้อมในการปฏิบัติงานเมืองค์ประกอบหลายด้านประกอบไปด้วยการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ และเป็นการเน้นย้ำการปฏิบัติงานของกำลังพลให้หมั่นทบทวนและเข้าใจการปฏิบัติงานตามกรอบยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยครอบคลุมในทุกมิติ

นอกจากนี้เมืองค์ประกอบอีกด้านคือ ความรู้ความสามารถก็มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างคุณภาพชีวิตของทหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถที่ดีจะสามารถลดความเสี่ยง ลดปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความรู้ความสามารถมีความสำคัญมากยังสามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเดียวกันได้อย่างดี การได้มาซึ่งความรู้ความสามารถจึงถือว่ามีสำคัญในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะการขัดแย้งที่รุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในที่สุดท้าย ความพร้อมในการปฏิบัติงานยังให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี

คุณภาพ เพียงพอ และทันเวลา นั้นเป็นสิ่งที่จะช่วย
ให้กองทัพมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถ
รองรับภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการ
ปฏิบัติการทางทหารหรือการพัฒนาประเทศ ช่วยลด
ความเสี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะแวดล้อมที่
มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนสูงอย่างในปัจจุบัน
เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยในการสร้างความรู้
ความสามารถของกำลังพลซึ่งการจัดการสารสนเทศ
ที่ดีมีประสิทธิภาพได้นั้น คนหรือกำลังพลถือว่าเป็น
สิ่งสำคัญที่สุด ส่งผลต่อความสำเร็จในกองทัพ
ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์
กับการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์
มีผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร
โดยผ่านความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจใน
สิทธิประโยชน์และความพร้อมในการปฏิบัติงาน
ส่งผลทางตรงต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความพร้อม
ในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตของ
ข้าราชการทหารในการปฏิบัติงานในสามจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อ
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
เนื่องจากการปฏิบัติงานของทหารมาด้วยหน้าที่
ความรับผิดชอบและอุดมการณ์ ความรักชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่
อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ การ
นำสันติสุขกลับคืนมาสู่พื้นที่ ด้วยจิตใจและ
ภาระหน้าที่ของการเป็นทหาร ที่จะต้องรักษาความ
สงบเรียบร้อยต่อประชาชน ทั้งชายไทยพุทธ และชาวไทย
มุสลิม ตลอดจนรักษาความมั่นคงภายใน
ราชอาณาจักร

ตลอดจนมีการปรับปรุงแบบการบริหารเพื่อ
ใช้ในการปฏิบัติโดยให้ส่วนราชการปกติ ศูนย์อำนวยการ
บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้และกองอำนวยการ
รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ปฏิบัติงานร่วมกัน
ได้ตามนโยบายของรัฐบาลให้เป็นการปฏิบัติงาน
ในรูปแบบของคณะกรรมการขับเคลื่อน เพื่อเป็นการปรับ
รูปแบบการบูรณาการจากเดิมซึ่งเป็นการคิดแบบแยกการ
แต่รวมการปฏิบัติให้เป็นแบบรวมการทางด้านความคิด
และแยกการปฏิบัติโดยเป้าหมายที่ต้องการ คือ
ให้การปฏิบัติของแต่ละส่วนสามารถสนับสนุนและ
เกื้อกูลการปฏิบัติซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ในรูปแบบของกองกำลังผสม พลเรือน ตำรวจ
ทหาร เช่นการปฏิบัติงานทางด้านการข่าวจะมีการ
สนับสนุนและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความเสี่ยงให้มี
แนวโน้มในทางที่ดีขึ้น

จากการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ความสามารถ
เทคโนโลยีสารสนเทศ และความพึงพอใจในสิทธิ
ประโยชน์ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน
สิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน
ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การจัดการ
ความเสี่ยง ซึ่งการอภิปรายผล พบว่า คุณภาพชีวิต
ในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปฏิบัติงาน
โดยตรง ซึ่งสามารถส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอด
ปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน
โดยตรงรวมตลอดจนการมีสุขภาพจิต สุขภาพการ
ที่ถึงพร้อมสมบูรณ์ สำหรับความพึงพอใจในสิทธิ
ประโยชน์ และความเสี่ยงส่งผลทางอ้อมต่อคุณภาพ
ชีวิต เนื่องจากการกิจและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน

ของทหารเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ในจิตใจของทหารที่จะต้องเสียสละ เพื่อปกป้องประเทศชาติ ให้อยู่รอดปลอดภัย จากภัยคุกคามต่างๆ ทหารบางคน ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นขอปฏิบัติหน้าที่ต่อเมื่อครบ วรรอบที่จะต้องกลับหน่วย เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติแบบต่อเนื่องต้องพบปะทำความเข้าใจกับ ประชาชนบางครั้งเป็นการทำงานแบบปฏิบัติการ จิตวิทยาต้องเข้าใจ เข้าถึงประชาชนในพื้นที่เพื่อ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับประชาชน ปลุกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ รวมทั้งเสริมสร้างความรักความ สามัคคีของคนในชาติ ตลอดจนส่งเสริมการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

จากการวิเคราะห์พบว่าความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศ และความพึงพอใจในสิทธิ ประโยชน์ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การอภิปรายผลพบว่า ความเสี่ยง ในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากมีความพร้อม ความน่าจะเป็นที่จะเกิดการสูญเสีย มีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย ซึ่งหากเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายในการเตรียมความพร้อมจะเสียค่าใช้จ่าย น้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสีย ดังนั้น การเตรียมความพร้อมที่ดีจะทำให้เกิดความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับความพึงพอใจในสิทธิ ประโยชน์ เป็นผลจากการเดินทางไปตรวจเยี่ยม และติดตามความคืบหน้า การปฏิบัติการกิจในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล ตลอดจนมี

การมอบของขวัญปีใหม่แก่กำลังพลของทุกหน่วย และการให้ออวาทแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ โดยได้มีการกล่าวขอบคุณกำลังพลที่ได้เสียสละ กำลังกาย กำลังใจ รวมทั้งเลือดเนื้อในการปฏิบัติ หน้าที่จนเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าขึ้น ทำให้กำลังพลมีกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ลดความเสี่ยง จากการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ความพร้อมในการ ปฏิบัติงานประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งนำมาใช้ในการ ปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความ มั่นคงในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 6 คือ (1) การเสริมสร้างความเข้าใจ (2) การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (3) การป้องกัน และแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อน (4) การดำเนินการด้าน สิทธิมนุษยชน (5) การรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และ (6) การมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ซึ่งกำลังพลได้นำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาใช้เพื่อ ให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ โดยผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้เดินทางไปตรวจเยี่ยม รวมทั้งพบปะทำความเข้าใจและให้กำลังใจกับกำลังพล รวมทั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกำลัง ประเภตต่างๆ ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น กำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่เป็นส่วนหนึ่งของ กำลังทหารพราน อาจพิจารณาบรรจุจากอาสาสมัคร ทหารพราน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเพื่อ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป และมีการประเมิน การปฏิบัติงานสำหรับผู้มีความสามารถให้ได้

ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การอภิปรายผลพบว่า ความพร้อมในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ซึ่งได้ให้หน่วยจัดให้มีช่องทางเพื่อรับทราบของคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยจะทำให้ผู้บังคับบัญชา รับทราบปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ เช่น ในด้านความก้าวหน้า ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กองทัพควรให้ความสำคัญในด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

เอกสารอ้างอิง

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2551). *การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2554). *แผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรประจำปี 2555-2557*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

บตี ตรีสุคนธ์. (2551). *ต้นทุนเวลา VS ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* ประชาชาติธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2551, จาก

<http://www.groupjobb.com/news/read.asp?nNo=0000001>

มนตรี แยมกสิการ. (2552). *ความหมายของการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *“การจูงใจและการเสริมแรง” พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

เรณู ทวีวัฒน์โสภณ. (2547). *ภาวะผู้นำและการพัฒนานักบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2553, จาก

<http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-202/>

วัชร ฤทธาณี. (2545, สิงหาคม 4-15). ปัญหาภาคใต้: รากเหง้ากำเนิดเป็นเพียงความคับแค้นใจเท่านั้น. *สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์*, 43(11), 32-33.

ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์กล้องเฝ้าตรวจในเขตชุมชนเมือง เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการก่อเหตุ การหาอาชญากรที่ทันสมัย

2. รัฐบาลควรพิจารณาเรื่องสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนการพิจารณายกเว้นภาษีเงินได้ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

- ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี. (2552). สถานการณ์ใหม่ชายแดนใต้: ความเสี่ยงในการถูกรุกกลับทางการทหารและตรึงกำลังในทางการเมือง. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2552, จาก <http://www.deepsouthwatch.org/node/288>
- สันติ อุษณกรวงศ์. (2548, พฤศจิกายน 18). ทฤษฎีสวมคบคิดใน 3 จังหวัดภาคใต้. กรุงเทพฯ: ริกกิจ.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2550). บูรณาการงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- Baron, R. A., & Jerald, G. (1990). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Castro, C. (2005). *Building battle mind*. U.S. Army Medical Research and Materiel Command. Retrieved November 11, 2009, from https://Safety.army.mil/Portals/multimedia/docs/magazines/countermeasure/2005_issues/emaug2005.doc.
- Chaisson, J. P. (2005). *Leav it there!*. Retrieved November 11, 2009, from https://Safety.army.mil/Portals/multimedia/docs/magazines/contermeasure/2005_issues/emaug2005.doc.
- Cox, T., & Cox, X. (1993). Psychosocial and organizational hazards at work. *European Occupational Health Series, 5*. Copenhagen: WHO Regional Office (Europe).
- Delamotte, Y., & Takezawa, I. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Dorfman, M. S. (2008). *Introduction to Risk Management and Insurance* (9th ed.). North Carolina: Prentice Hall.
- Finegoal, D., & Spreitzer, G. M. (2002). Age Effects on the predictors. *Organizational Behavior, 23*(5), 655-674.
- Hauber, R. (2009). *Safety officer 42nd infantry division. A cure for negligent discharges?*. Retrieved November 11, 2009, from https://Safety.army.mil/Portals/multimedia/docs/magazines/contermeasure/2005_issues/emaug2005.doc
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational Administration Theory Research and Practice*. Boston: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and cause of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed), *Organization Psychology* (pp. 1297-1350). CG: Rand McNally.



- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: Perceptions and direction. *Organizational Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Shelley, J. (2009). *What were they thinking?* Retrieved November 11, 2009, from https://Safety.army.mil/Portals/multimedia/docs/magazines/contermeasure/2005_issues/emaug2005.doc.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Seigel, P., & Lee, D. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theory. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Vote. (2555). รัฐ-โจร บงการจุดไฟใต้วัดใจประยุทธ์ แลกหมัด. นิตยสาร คนมีสีรายปักษ์ วิจารณ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 163 หน้า 12-13 ปักษ์แรก สิงหาคม 2555.
- Walton, R. E. (1974). QWL indicators-Prospects and problems. *Measuring the Quality of Working Life*, 2(15), 57-70.