

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 จินดาโชติ

นักศึกษาลัทธิปริยัติปริญญาตรีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ข้าราชการทหารบก ระดับชั้นสัญญาบัตร และระดับชั้นประทวน จำนวน 390 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงซ้อน และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงานของทหาร มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และความพร้อมในการปฏิบัติงานจะส่งผลทางตรงต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของทหารไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การกำหนดนโยบายของกองทัพบกต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหาร 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

บทนำ

เหตุการณ์การก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรุนแรงและเปลี่ยนแปลงรูปแบบที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บางครั้งอาจเป็นเพียงการกระทำของอาชญากรก่อเหตุชิงทรัพย์ทำร้ายร่างกาย ลักลอบขนส่งและค้ายาเสพติด ครอบงำและวางระเบิด ณ จุดสำคัญของทางราชการ (สันติ อุษณกรวงศ์, 2548) ดังนั้นยุทธวิธีในการทำงานของทหาร แม้ว่าทัพภาคจะเป็นคนบัญชาการ แต่ภาพรวมเป็นส่วนที่กองทัพบอกออกมาแบบให้ โดยเฉพาะการใช้กำลังขนาดใหญ่ตอบสนองยุทธศาสตร์ย่อยในการดูแลชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทว่าวิธีการในการออกลาดตระเวน แม้จะมีการปรับเปลี่ยนให้มีความรัดกุมขึ้น แต่ก็ยังตกเป็นเป้าหมายที่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบสามารถปฏิบัติการทำร้ายได้ง่าย ทั้งการวางระเบิดและลอบยิงเหลือเพียงแค่การตัดสินใจของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบกว่าจะปรับยุทธวิธีการรบแบบกองโจร โดยใช้กำลังทหารขนาดเล็กแลกหมัดแบบกล้าได้กล้าเสียหรือไม่ เพราะที่ผ่านมากำหนดยุทธศาสตร์โดยใช้กำลังทหารหลัก ทหารพรานเข้าไปทำงานแบบปูพรมนำมาซึ่งปัจจัยหลายอย่างทั้งทหารเองก็ขยับตัวลำบาก การตัดสินใจพลิกยุทธวิธีแบบรุก ไม่ใช่แต่เพียงตั้งรับจึงต้องใช้ความกล้าในการตัดสินใจ (Vote, 2555)

การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ใช้ต่อกับอำนาจรัฐของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย (1) สร้างความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง (2) สร้างความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการ (3) ช่มชู้ประชาชนให้เกิดความหวาดกลัวไม่กล้าให้ความร่วมมือกับทางราชการ (4) บิดเบือนคำสอนทางศาสนาและประวัติศาสตร์ ให้ประชาชนหลงเชื่อว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม (5) ใช้สื่อสาธารณะทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อผลักดันให้ขยายวงของปัญหาให้กว้างขึ้นเพื่อยกระดับปัญหาเข้าสู่ระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2550)

อย่างไรก็ตามสภาพของปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความซับซ้อนและมีความเชื่อมโยงกันหลายมิติดังได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ควรพิจารณาปัญหาเป็น 2 ส่วน

คือ (ก) ส่วนของแนวคิดแบ่งแยกดินแดนโดยองค์กรก่อการร้ายแยกดินแดนและความรุนแรง (ข) กลุ่มมิถิชาชีพที่สร้างสถานการณ์ให้เหมือนเป็นเรื่องความขัดแย้งทางศาสนา และวัฒนธรรม สร้างความหวาดกลัวให้ทั้งชาวไทยมุสลิมและชาวไทยพุทธ (วัชระ ฤทธาคณี, 2545) แนวทางการแก้ไขปัญหาที่ยังคงยึดมั่นในแนวทางสันติวิธี และการเมืองนำการทหาร โดยได้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นยุทธศาสตร์หลักและการแก้ปัญหา ในการดำเนินงานและยุทธศาสตร์ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แนวทางการปฏิบัติประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ (1) การเสริมสร้างความเข้าใจ (2) การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (3) การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อน (4) การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนและการบังคับใช้กฎหมาย (5) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ (6) การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2554)

สถานการณ์ความรุนแรงจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ดังนั้น จำเป็นต้องมีหน่วยงานด้านความมั่นคงทางทหาร เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำหน้าที่ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (quality of work life) เช่นในด้านสุขภาพ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในส่วนนี้เพื่อให้กำลังพลมีสุขภาพที่ดีในทุกๆ ด้านอันเป็นการลดความเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการป้องกันก่อนเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (humanization of work) เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับกำลังพลให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จลุล่วงด้วยดี (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) กลุ่มประเทศ

สแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (working environment) ความเป็นประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงาน (democratization of the work place) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้นมอบให้ ทั้งนี้รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านต่างๆ ทางกายภาพ และลักษณะงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร

ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการป้องกันประเทศ และรักษาความมั่นคงภายในประเทศนั้น คงไม่อาจหลีกเลี่ยงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ ทหารจึงจะต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการฝึกฝนที่สนองต่อความต้องการของภารกิจและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ทุกรูปแบบ มีอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องมือทางทหารที่พร้อมต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วรวมทั้งต้องมีการบริหารจัดการ ความเสี่ยงที่เหมาะสม จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในยามที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการถูกลอบทำร้ายจากฝ่ายตรงข้าม เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ซึ่งความเสี่ยงในการปฏิบัติงานนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ความเป็นอยู่ทางสังคมและด้านครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน คริสสัน (Chaisson, 2005) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจึงหมายถึงความรู้สึก ทั้งหลายของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่มีความจริงสำหรับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดีไม่ว่าจะปฏิบัติภารกิจใดๆ ย่อมประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

จากสถานการณ์ ข้อเท็จจริง และแนวความคิดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเชื่อว่า (ก) ความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร (ข) ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ (ค) ความเสี่ยงในการ

ปฏิบัติงาน ควรจะมีความสัมพันธ์กัน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เพื่อนำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ นำมาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายของกองทัพอย่างเป็นทางการและเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารบกในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

แนวคิดที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบจากการปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แนดเดอร์และลอว์เลอร์ (Nadler & Lawler, 1983) กล่าวถึงผลกระทบจากการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนออกมาได้ในรูปของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนระดับความสุขของชีวิตที่ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อม หรือเป็นความรู้สึกที่ดีที่สามารถวัดได้ด้วยดัชนีและตัวบ่งชี้เป็นมาตรฐานของชีวิตและคุณลักษณะและการดำรงชีวิตของมนุษย์รวมทั้งเป็นความพึงพอใจของทหารแต่ละคนที่สะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงกายภาพ จิตวิทยาและความเป็นอยู่ของสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี

ต้ององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเอง

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

การปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการขับเคลื่อนต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยตรงและต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กรนั้น หากทหารที่ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร คือ กซ์และค็อกซ์ (Cox & Cox, 1993) พบว่า คนรุ่นใหม่ส่วนมากมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานและในขณะที่สามารถสร้างสมดุล ให้มีชีวิตส่วนตัวเป็นไปได้อย่างดี ทฤษฎีของการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับฟายน์โกลด์และสปรีทเซอร์ (Finegoal & Spreitzer, 2002) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทางด้านจิตวิทยามีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างสภาพการดำรงอยู่ของชีวิตกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านการให้บริการ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความต้องการและความปรารถนาของบุคลากร เซอร์จี เอฟราตี ไชเกลและลี (Sirgy, Efraty, Seigel & Lee, 2001) โดยศึกษาคุณลักษณะบุคลากรและแนวทางในการปฏิบัติงานของแต่ละคน รวมถึงสภาพตัวบุคคลหรือสังคมในการดำเนินงานในงานประสบผลสำเร็จ สามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว จังหวะชีวิตและความเป็นประโยชน์ต่อสังคมทำงานและองค์กร ขณะที่ วอลตัน (Walton, 1974) พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมี 8 เรื่อง คือ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือสิทธิของบุคลากร (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัว (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคลากรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการดำรงชีพต่อไป

ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

เป็นสถานการณ์หรือเหตุการณ์ความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถคาดเดาได้ว่าจะเกิดความเสี่ยงขึ้นเมื่อใด แต่ความเสี่ยงนั้นๆ จะมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นได้ไม่มากนัก (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2551) การปฏิบัติหน้าที่ของทหารในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะต้องเผชิญกับภาวะความเสี่ยงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรุกทางการทหารที่เคຍกระทำได้ ผลสำเร็จในระยะเวลาที่ผ่านมา ก็กลับกลายเป็นการถูกรุกบ้าง เพราะเป็นความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ และเป็นโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหายและสร้างความสูญเสียในการปฏิบัติงาน (ศรีสมภาพ จิตรภิมย์ศรี, 2552) ดังนั้น ปัจจัยเสี่ยงคือต้นเหตุหรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดไม่บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ดอร์ฟมัน (Dorfman, 2008) ความเป็นไปได้ที่จะได้รับความเสียหายจากความเสี่ยงภัย สูญเสีย ซึ่งเป็นการนำไปสู่การตัดสินใจถึงความน่าจะเป็นของทางเลือกในการปฏิบัติที่จะเกิดขึ้นได้ใน 2 ลักษณะเสมอคือ โอกาสที่ได้รับ

ผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากความเสียหายและโอกาสที่สร้างความสูญเสียในการปฏิบัติงาน (ชัยเสถียร พรหมศรี, 2550) สำหรับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ทางทหารต้องเผชิญความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา ทั้งความเสี่ยงที่อาจคาดการณ์ได้และความเสี่ยงที่คาดการณ์ไม่ได้ แม้จะได้รับการฝึกมาแล้วอย่างดี แต่การปฏิบัติการทางทหารนั้น ถ้าหากพลาดก็หมายถึงความเป็นไปได้ที่จะได้รับความเสียหายจากภัย การสูญเสีย คาสโตร (Castro, 2005) ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวเรา トラบโคที่เรายังมีลมหายใจเราก็ยังมีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา จึงไม่ใช่เรื่องผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรค ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า อุปสรรคเหล่านั้นก็คือความเสี่ยงที่จะได้รับความเสียหายจากภัย สูญเสีย หรือไม่ปลอดภัย เซลลีย์ (Shelley, 2009) ดังนั้นการตัดสินใจกระทำการใดๆ โดยไม่มีข้อมูลหรือไม่มีการวางแผนใดๆ จึงสามารถกล่าวได้ว่าเป็นการเสี่ยงในการตัดสินใจในสถานะของความเสี่ยง

ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

กองทัพจำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีความพร้อม ทั้งด้านสมรรถภาพร่างกาย ด้านจิตใจและการเป็นอยู่ดีทางสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า (บตี ตรีสุนทร, 2551) การเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบและวัฒนธรรมขององค์กรแบบองค์รวม เป็นสิ่งสำคัญและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ทั้งส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานและบุคคลรอบข้างโดยมีการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งมีการบังคับบัญชาที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศรีไพร ศักดิ์รุ่งพงศากุล และเกษภาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย, 2549)

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) กล่าวว่าความพร้อมจะทำให้เกิดการกระตุ้นและการตอบสนองต่อบุคคลใน 3 ลักษณะ คือ (1) เมื่อบุคคลพร้อมที่จะแสดงออก ถ้าผู้กระทำได้กระทำด้วยความสบายหรือพอใจ ไม่มีอะไรจะเปลี่ยนแปลงการกระทำนี้ได้ (2) ถ้าบุคคลพร้อมที่จะแสดงออกแต่ไม่ได้แสดง จะทำให้เกิดความไม่สบายใจ (3) ถ้าบุคคลยังไม่พร้อมที่จะแสดงออก แต่

จำเป็นต้องแสดงออกการแสดงออกนั้นๆ กระทำไปด้วยความไม่สบายใจไม่พอใจ ดังนั้น ความพร้อม เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน หมายรวมถึงวุฒิภาวะของบุคคลด้วย คนเราจะมองเห็นสิ่งต่างๆ ในลักษณะที่เป็นส่วนรวมก่อน หลังจากนั้นจะแยกเป็นส่วนย่อยเมื่อคนเราประสบปัญหาใดๆ ก็ตามคนที่มีความพร้อมจะรับรู้ได้ดีกว่าทุกๆ ที่อยู่สถานการณ์เดียวกัน เขาจะมองเห็นสถานการณ์ในแนวทางใหม่ๆ (มนตรี แยมกสิการ, 2552) ทั้งนี้เพราะเกิดจากการรับรู้ของแต่ละคน ดังนั้นภายใต้สถานการณ์เดียวกันทหารแต่ละนายจะมีความรู้สึกต่อเหตุการณ์แตกต่างกัน การฝึกอบรมจึงเป็นการช่วยให้ทหารทุกคนรับรู้สถานการณ์แบบเดียวกัน

ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์

เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล โดยมีผลมาจากการรับรู้ (cognitive) ในงานแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่องาน โดยมีความต้องการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ซึ่งนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นและเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจจึงเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจตลอดจนรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน บาร์อนและเจอร์ลาร์ด วิซีโอ (Baron & Jerald, 1990) รวมถึงความพึงพอใจยังมีความสัมพันธ์กับอายุ การศึกษา และภูมิฐานะ (เรณู ทวีวัฒนโสภณ, 2547) ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงมีผลต่อความพึงพอใจ

อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ในการทำงานนี้ได้มีนักวิชาการ ล็อก (Locke, 1976) กล่าวไว้อย่างกว้างขวางในกระบวนการในการทำงานของบุคลากรขององค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ผู้บริหารองค์กรต้องสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการสำรวจความคิดเห็นด้วยวิธีเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามในประเด็นต่างๆ ซึ่งเป็นข้อเท็จจริง และความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยมาตรวัดที่มีตัวแปรหลักซึ่งอยู่ในกรอบแนวความคิด และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวโดยมีขนาดที่สุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 ราย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ช่วยภาคสนาม เป็นผู้แจกแบบสอบถาม ซึ่งคำถามแต่ละชุดจะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด ผู้ตอบคำถามเพียงแต่ทำเครื่องหมายถูกลงในช่องคะแนน 1 ถึง 5 โดยไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเป็น 1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งมีค่าเป็น 5 แต่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้ในข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านหลังแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพื่อทำการสำรวจข้อมูล จำนวน 390 ชุด แล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์โดยใช้มาตรวัดวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (hierarchical regression analysis) และการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis)

ประชากรเป้าหมาย ประกอบด้วย ข้าราชการทหารบกผู้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาประเด็นเรื่องความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่กล่าวถึงการฝึกอบรมความรู้ความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศ และความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ ที่กล่าวถึงความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สำหรับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวถึงการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการจัดการความเสี่ยง กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งประชากรเป้าหมายประกอบด้วย นายทหารทั้งสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และได้กำหนดขนาดตัวอย่าง (sample) จากนั้นดำเนินการโดยการสุ่มตัวอย่างชนิดไม่ทราบโอกาส (non-probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling) ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารบก จำนวน 390 นาย โดยเป็นข้าราชการทหารบก

ในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 129 นาย ในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 155 นาย และในจังหวัดปัตตานี จำนวน 106 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด 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 โดยถือว่าค่าอัลฟา อยู่ระหว่าง .500-.650 มีความเชื่อถือได้ปานกลาง ค่าอัลฟา .700 ขึ้นไป มีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง และค่าอัลฟา ต่ำกว่าระดับ 5.000 ถือได้ว่ามีความเชื่อถือได้น้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบมาตรวัดที่ได้สร้างขึ้นโดยการทดลองใช้ (pre-test) กับกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 50 ราย แล้วนำมาประเมินความเชื่อถือได้ของมาตรวัด โดยตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยกว่า .500 ออกไป โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 31 รายการ ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .6406 (2) ความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถาม 21 รายการ ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดอยู่

ในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha) เท่ากับ .8511 (3) ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถาม 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 มีองค์ประกอบที่มีอิทธิพลในหลายด้าน ซึ่งความพร้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากถ้ามีความพร้อมในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของทหารที่ตีมากขึ้น โดยให้หน่วยที่เกี่ยวข้องเร่งรัดการสร้างความพร้อมและขีดความสามารถ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพร้อมในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบหลายด้าน ประกอบไปด้วยการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ และเป็นการเน้นย้ำ การปฏิบัติงานของกำลังพลให้

หมั่นทบทวนและเข้าใจการปฏิบัติงานตามกรอบยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยครอบคลุมในทุกมิติ

นอกจากนี้องค์ประกอบอีกด้านคือ ความรู้ความสามารถที่มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างคุณภาพชีวิตของทหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถที่ดีจะสามารถลดความเสี่ยง ลดปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความรู้ความสามารถมีความสำคัญมาก ยังอาจจะสามารถถ่ายทอดความรู้ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ในหน่วยงานเดียวกันได้อย่างดี การได้มาซึ่งความรู้ความสามารถจึงถือว่ามีความสำคัญในการปฏิบัติงานภายใต้สภาวะการขัดแย้งที่รุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ในส่วนสุดท้าย ความพร้อมในการปฏิบัติงานยังให้ความสำคัญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เนื่องจากการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพ เพียงพอ และทันเวลา นั้นเป็นสิ่งที่จะช่วยให้องค์ทัพมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถรองรับภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติการทางทหารหรือการพัฒนาประเทศ ช่วยลดความเสี่ยง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะแวดล้อมที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนสูงอย่างในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนช่วยในการสร้างความรู้ความสามารถของกำลังพลซึ่งการจัดการสารสนเทศที่ดีมีประสิทธิภาพได้นั้น คนหรือกำลังพล ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ส่งผลต่อความสำเร็จในกองทัพซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์มีผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหาร โดยผ่านความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และความพร้อมในการปฏิบัติงานส่งผลทางตรงต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารในการปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร เนื่องจากการปฏิบัติงานของทหารมาด้วยหน้าที่ ความรับผิดชอบและอุดมการณ์ ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ การนำสันติสุขกลับคืนมาสู่พื้นที่ ด้วยจิตใจและภาระหน้าที่ของการเป็นทหาร ที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อยต่อประชาชน ทั้งชายไทย พุทธ และชาวไทยมุสลิม ตลอดจนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

ตลอดจนมีการปรับปรุงแบบการบริหารเพื่อใช้ในการปฏิบัติโดยให้ส่วนราชการปกติ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้และกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ปฏิบัติงานร่วมกันได้ตามนโยบายของรัฐบาลให้เป็นการปฏิบัติงานในรูปแบบของคณะกรรมการขับเคลื่อน เพื่อเป็นการปรับปรุงแบบการบูรณาการจากเดิมซึ่งเป็นการคิดแบบแยกการ การปฏิบัติให้เป็นแบบรวมการทางด้านความคิดและแยกการปฏิบัติโดยเป้าหมายที่ต้องการ คือ ให้การปฏิบัติของแต่ละส่วนสามารถสนับสนุนและเกื้อกูลการปฏิบัติซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบของกองกำลังผสม พลเรือน ตำรวจ ทหาร เช่นการปฏิบัติงานทางด้านการข่าวจะมีการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความเสี่ยงให้มีแนวโน้มในทางที่ดีขึ้น

จากการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศ และความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน การสื่อสาร การจัดการความเสี่ยง ซึ่งการอภิปรายผล พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งสามารถส่งผลโดยตรงต่อความอยู่รอดปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงานโดยตรงรวมตลอดจนการมีสุขภาพจิต

สุขภาพการที่ถึงพร้อมสมบูรณ์ สำหรับความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ และความเสี่ยงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เนื่องจากการกิจและอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานของทหารเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งมีอยู่ในจิตใจของทหารที่จะต้องเสียสละ เพื่อปกป้องประเทศชาติให้อยู่รอดปลอดภัย จากภัยคุกคามต่างๆ ทหารบางคนทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นขอปฏิบัติหน้าที่ต่อเมื่อครบวงจรที่จะต้องกลับหน่วย เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นการปฏิบัติแบบต่อเนื่อง ต้องพบปะทำความเข้าใจกับประชาชนบางครั้งเป็นการทำงานแบบปฏิบัติการจิตวิทยา ต้องเข้าใจ เข้าถึงประชาชนในพื้นที่เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับประชาชน ปลุกฝังอุดมการณ์ ความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งเสริมสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ ตลอดจนส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากการวิเคราะห์พบว่า ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศ และความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ การอภิปรายผลพบว่า ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความพร้อมในการปฏิบัติงาน หากมีความพร้อม ความน่าจะเป็นที่จะเกิดการสูญเสียมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อย ซึ่งหากเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายในการเตรียมความพร้อมจะเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการสูญเสีย ดังนั้น การเตรียมความพร้อมที่ดีจะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สำหรับความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ เป็นผลจากการเดินทางไปตรวจเยี่ยมและติดตามความคืบหน้า การปฏิบัติการกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพล ตลอดจนมีการมอบของขวัญปีใหม่แก่กำลังพลของทุกหน่วยและการให้อิवाทแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยได้มีการกล่าวขอบคุณกำลังพลที่ได้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ รวมทั้งเลือดเนื้อในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นผลให้การปฏิบัติงาน

มีความก้าวหน้าขึ้น ทำให้กำลังพลมีกำลังใจ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ลดความเสี่ยงจากการสูญเสียในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์พบว่า ความพร้อมในการปฏิบัติงานประกอบด้วย การฝึกอบรม ความรู้ ความสามารถ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งนำมาใช้ในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 6 คือ (1) การเสริมสร้างความเข้าใจ (2) การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (3) การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อน (4) การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน (5) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ (6) การมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วน ซึ่งกำลังพลได้นำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ โดยผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้เดินทางไปตรวจเยี่ยม รวมทั้งพบปะทำความเข้าใจและให้กำลังใจกับกำลังพล รวมทั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกำลังประเภทต่างๆ ให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เช่น กำลังพลนายทหารชั้นประทวนที่เป็นส่วนหนึ่งของกำลังทหารพราน อาจพิจารณาบรรจุจากอาสาสมัครทหารพราน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเยี่ยมเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานต่อไป และมีการประเมินการปฏิบัติงานสำหรับผู้มีความสามารถให้ได้ผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่าง

เหมาะสมในการปฏิบัติงาน การอภิปรายผลพบว่า ความพร้อมในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง ซึ่งได้ให้หน่วยจัดให้มีช่องทางเพื่อรับทราบของคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยจะทำให้ผู้บังคับบัญชารับทราบปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ เช่น ในด้านความก้าวหน้าผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กองทัพอากาศให้ความสำคัญในด้านการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์กล้องเฝ้าตรวจในเขตชุมชนเมือง เพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการก่อเหตุ การหาอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย
2. รัฐบาลควรพิจารณาเรื่องสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนการพิจารณายกเว้นภาษีเงินได้ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2551). *การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์เบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2554). *แผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรประจำปี 2555-2557*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- บตี ตรีสุคนธ์. (2551). *ต้นทุนเวลา VS ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร* ประชาชาติธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2551, จาก <http://www.groupjobb.com/news/read.asp?nNo=0000001>
- มนตรี แย้มกสิการ. (2552). *ความหมายของการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *"การจูงใจและการเสริมแรง" พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

- เรณู ทวีวัฒนโสภณ. (2547). *ภาวะผู้นำและการพัฒนานักบริหาร*. สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2553, จาก <http://www.thaihrhub.com/index.php/archives/research-view/research-202/>
- วัชรระ ฤทธาคณี. (2545, สิงหาคม 4-15). ปัญหาภาคใต้: รากเหง้ากำเนิดเป็นเพียงความคับแค้นใจเท่านั้น. *สยามรัฐ สัปดาห์วิจารณ์*, 43(11), 32-33.
- ศรีไพร คักดีรุ่งพงศากุล และเจษฎาพร ยุทธนวิบูลย์ชัย. (2549). *ระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศรีสมภพ จิตรภิมรณศรี. (2552). *สถานการณ์ใหม่ชายแดนใต้: ความเสี่ยงในการถูกรุกกลับทางการทหารและตริ่งกำลังในทางการเมือง*. สืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2552, จาก <http://www.deepsouthwatch.org/node/288>
- สันติ อุษณกรวงศ์. (2548, พฤศจิกายน 18). ทฤษฎีสมคบคิดใน 3 จังหวัดภาคใต้. *กรุงเทพธุรกิจ*.
- 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 บงการจุดไฟได้วัดใจประยุทธ์ 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.