



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์
พฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคง
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน
กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย
**Good Work Behaviors of Royal Thai Volunteer Rangers
in the Fourth Army Area for the Security Mission
in the Southernmost Provinces**

โดย
ผศ.ดร. ชมพูนุท ศรีพงษ์
ผศ.ดร. นัทที ขจรกิตติยา
นางสาวนุชนภา เลขาวิจิตร

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคง
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน
กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย

Good Work Behaviors of Royal Thai Volunteer Rangers in the Fourth
Army Area for the Security Mission in the Southernmost Provinces

โดย

ผศ.ดร. ชมพูนุท ศรีพงษ์ Ph.D. (Administration)

ผศ.ดร. นัทที ขจรกิตติยา ปร.ด. (การจัดการ)

นางสาวนุชนภา เลขาวิจิตร บธ.ม. (การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ)

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2556

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ในครั้งนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่งของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ในการตอบแบบสอบถามและร่วมสนทนากลุ่ม รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2556 โดยผ่านการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ขอขอบคุณ พันเอก สมชาติ เปรมจิตต์ รศ.ดร.สันติ บุญภิรมย์ และ รศ.ดร.ศิษณุวัช มั่นเศรษฐวิทย์ ซึ่งให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัยและจัดทำเครื่องมือวิจัยแก่คณะวิจัย ขอขอบคุณ พลเอก อุดมชัย ธรรมสาโรรัชต์ อดีตผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 พลตรี มณี จันทรทิพย์ ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 41-49 ซึ่งอนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัยแก่คณะวิจัย

คณะผู้วิจัย

26 ธันวาคม 2556

บทคัดย่อ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การวิจัยนี้จึงศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน เปรียบเทียบพฤติกรรมนี้ตามลักษณะทางประชากร และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดยสอบถามอาสาสมัครทหารพราน 530 นาย และสนทนากลุ่ม 62 นาย สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ 43 นาย พบว่า อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีระดับมาก ความแตกต่างด้านภูมิลำเนา อายุงาน และประสบการณ์การปะทะ ทำให้มีพฤติกรรมดังกล่าวต่างกัน ($p < .05$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ด้านรางวัลและการลงโทษ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลทางบวกและอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ร้อยละ 79.30 นอกจากนี้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์พบว่าขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนี้ ดังนั้นจึงควรเน้นปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีอันจะนำไปสู่ความร่วมมือและความไว้วางใจจากประชาชน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

Abstract

Good work behaviors lead to efficient and effective organization. This work aims to study good work behaviors of volunteer rangers in the southernmost provinces, compare these behaviors based on demographics and examine factors that influence them. The research tools were questionnaire and focus groups with 530 and 62 volunteer rangers respectively and in-depth interviews with 43 commanders. The results revealed that these behaviors are at a high level. Differences based on hometown, tenure and fighting experience showed differences in these behaviors ($p < .05$). Quality of work life, i.e., social relationship and environment, organizational climate, i.e., responsibility, unity and royalty, risk and risk perception, reward and punishment, and normative organizational commitment positively correlated statistically with good work behaviors, of which 79.30 % are explained by the same factors. Additionally, the focus groups and in-depth interviews showed that work morale affects good work behaviors. Thus, commanders should emphasize influencing factors enhancing these behaviors that lead to the community's cooperation and perception of rangers' reliability.

Keywords: Good work behaviors Volunteer ranger The Fourth Army Area

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญภาพ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	43
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
บรรยากาศองค์กร.....	6
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน.....	11
ความผูกพันต่อองค์กร.....	14
พฤติกรรมการปฏิบัติงาน.....	19
ความแตกต่างระหว่างบุคคลในเชิงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการทำงาน.....	26
หน่วยทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย.....	30
สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
กรอบแนวคิด.....	42
สมมติฐานการวิจัย.....	43

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	48
การสำรวจ	48
การกำหนดประชากรและตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือในการวิจัย.....	49
การรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	55
การสนทนากลุ่ม.....	57
ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม.....	57
กรอบประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม.....	57
การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ.....	58
ผู้ให้สัมภาษณ์.....	58
กรอบประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์.....	59
การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ผลวิจัยเชิงสำรวจ.....	60
ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4	
กองทัพบกไทย.....	61
ส่วนที่ 2 บรรยายาสองค์การตามความคิดเห็นของอาสาสมัครทหารพราน	
กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย.....	63
ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน	
กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย.....	66
ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4	
กองทัพบกไทย.....	68
ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหา	
ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน	
กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	70

ส่วนที่ 6 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย.....	74
ส่วนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย	81
ส่วนที่ 8 การตรวจสอบอิทธิพลและทิศทางของ ลักษณะทางประชากร บรรยากาศ องค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย.....	83
ผลการสนทนากลุ่ม.....	91
ผลการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ.....	120
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล.....	151
สรุปผลการวิจัย.....	151
อภิปรายผล.....	167
ข้อเสนอแนะ.....	177
บรรณานุกรม.....	185
ภาคผนวก.....	194
ตัวอย่างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์.....	195
หนังสือให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย.....	208
ประวัติผู้วิจัย.....	210

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	42
ภาพที่ 4.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย แยกตามภูมิภาค.....	78

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	53
ตารางที่ 4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์	
จำแนกตามลักษณะทางประชากร คิดเป็นร้อยละ.....	61
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การ	
ตามความคิดเห็นของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย.....	63
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	
ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	66
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ	
ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	68
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจ	
การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กองทัพภาคที่ 4	
กองทัพบกไทย.....	70
ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการ	
แก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน	
ชายและหญิง กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย.....	74
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	
พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัด	
ชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน สังกัดกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	
ที่มีอายุต่างกัน.....	75
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	
พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัด	
ชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	
ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน.....	75

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน	76
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความ มั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เป็นรายคู่ตามภูมิลำเนา.....	77
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการ แก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับกรมทหารพรานต่างกัน	79
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการ แก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบ เหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้.....	80
ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาค ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	81
ตารางที่ 4.14 ตัวแปรหุ่นลักษณะทางประชากร	84
ตารางที่ 4.15 การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ(Xi)ทุกตัว.....	85
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ พยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	87

ตารางที่ 4.17 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี ในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis).....	89
ตารางที่ 4.18 ข้อมูลเบื้องต้นทางลักษณะประชากรศาสตร์ของอาสาสมัครทหารพราน ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม.....	92

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ นับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงในเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 และยืดเยื้อมาถึงปัจจุบันกว่าระยะเวลา 9 ปี พบว่าสถิติความรุนแรงในพื้นที่ตั้งแต่เริ่มเกิดเหตุการณ์จนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 มีเหตุการณ์ความไม่สงบถึง 13,434 ครั้ง ส่งผลให้มีผู้บาดเจ็บ 5,751 ราย และเสียชีวิต 10,200 ราย (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2556) สืบเนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ซึ่งทวีความรุนแรง กองทัพบกจึงได้อนุมัติการจัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่ภาคใต้ทั้งหมด เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นด้านมวลชนสัมพันธ์เชิงรุก และงานด้านการข่าว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการต่อสู้เอาชนะความคิดและจิตใจ พร้อมกับให้ประชาชนเชื่อมั่นและสนับสนุนฝ่ายรัฐอย่างยั่งยืน ดังนั้นกองทัพบกที่ 4 จึงมีกำลังหน่วยทหารพรานมากขึ้นเป็นลำดับจำนวนถึง 9 กรมทหารพราน รวมทั้งมีจำนวนกำลังพลมากที่สุดเมื่อเทียบกับกองทัพภาคอื่นๆ ของประเทศ

กำลังทหารพรานของหน่วยทหารพรานจัดอยู่ในประเภทกำลังกึ่งทหาร เพราะมีเจ้าหน้าที่โครงสร้างจัดมาจากกำลังประจำการ และมีกำลังพลเป็นอาสาสมัครทหารพรานซึ่งส่วนใหญ่คัดเลือกและบรรจุจากราษฎรอาสาสมัครในท้องถิ่นเป็นหลัก จนได้สมญานามทหารประชาชน ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนหรือการแย่งชิงมวลชนในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ทั้งนี้สถานการณ์การก่อความไม่สงบเป็นสถานการณ์อ่อนไหว จำเป็นต้องป้องกันไม่ให้เกิดความล่าแหลมใด ๆ จากหน่วยทหารพรานที่จะนำไปสู่การแสวงหาประโยชน์จากฝ่ายตรงข้าม ในการสร้างเงื่อนไขก่อความไม่สงบ ดังนั้นการดำเนินการกิจใด ๆ ของหน่วยทหารพรานต้องได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบและทหารพรานจะต้องดำรงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสมและมีวินัยเคร่งครัด (กองทัพบก, 2552) ทั้งนี้กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้ภารกิจของหน่วยทหารพรานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด คือ กำลังพลอาสาสมัครทหารพราน ฉะนั้นอาสาสมัครทหารพรานทุกคนของหน่วยทหารพรานจะต้องมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งเอื้อต่อการความสำเร็จของภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

การเสริมสร้างให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ซึ่งองค์การได้กำหนดไว้ในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ และการมีพฤติกรรมทางบวกนอกเหนือจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้องขึ้นโดยองค์การ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติขึ้นเพื่อสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006) ในการศึกษาพฤติกรรมลักษณะนี้ถือว่าเป็นมิติใหม่เกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาองค์การและพฤติกรรมองค์การ (Vigoda-Gadot, Beerli, Birman, & Somech, 2007) เพราะนำมาซึ่งประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง ทีมงาน และต่อองค์การโดยรวมทั้งการสร้างชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์การ (Chien, 2004) ที่สำคัญคือส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Cohen & Vigoda, 2000) อีกทั้งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ (สญาญู ชีระวนิชตระกูล, 2550) ดังนั้นการเสริมสร้างให้กำลังพลทหารพรานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีย่อมเท่ากับเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล ซึ่งสอดคล้องกับข้อพิจารณาการเพิ่มศักยภาพหน่วยทหารพรานกองทัพบกภาคที่ 4 เพื่อเป็นกำลังตั้งทางยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรและองค์การ (กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2554)

ดังนั้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเหตุเป็นผล ด้วยการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ คาดว่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถระบุตัวแปรที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจาก ตัวแปรด้านบุคคล ในด้านลักษณะทางประชากรเป็นสาเหตุภายในซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข , 2554) บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งช่วยผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การ และส่งผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ส่วนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงความสุขและความพึงพอใจของปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดี เพิ่มประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิต อีกทั้งช่วยลดพฤติกรรมซึ่งไม่พึงประสงค์ขององค์การ อาทิ การขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ (Greenberg & Baron, 2000) นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติสำคัญของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับ

องค์การอย่างแท้จริงอันเป็นประโยชน์ต่อองค์กร (Guatam , Dick, & Wagner., 2004) ด้วยเหตุนี้การวิจัยเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยทหารพราน ให้ถึงพร้อมด้วยกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพช่วยเสริมศักยภาพให้กับองค์กร รวมทั้งเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากประชาชน อันจะนำไปสู่การบรรลุภารกิจสำคัญของประเทศคือ การนำความสุขกลับคืนมาสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
5. เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย รวมถึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้แก่ ลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากร คือ อาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 จากทั้ง 9 กรมทหารพราน จำนวน 10,568 นาย ตามอัตราการจัดหน่วยยุทธโธปกรณ์ 20-21 (กองทัพบก, 2526) และอัตราการจัดหน่วยเฉพาะกิจ 0120 (กองทัพบก, 2537)

2.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม

กลุ่มตัวอย่างในการสำรวจได้จากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยใช้กรมทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เป็นเกณฑ์การแบ่งชั้นภูมิ จากการคำนวณโดยสูตรยามานะ (Yamane, 1973) ต้องสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 385 ตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานจากทั้ง 9 กรมทหารพราน ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรมทหารพรานละ 42-43 ตัวอย่าง

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คือ อาสาสมัครทหารพรานชายและหญิงซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ณ หน่วยเฉพาะกิจของกรมทหารพรานที่ 41 42 43 44 45 46 47 48 และ 49 กรมทหารพรานละ 1 กลุ่มสนทนา ๆ ละ 6-8 คน

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าชุดปฏิบัติการ ผู้บังคับหมู่ทหารพรานหญิง หรือเทียบเท่า) จาก 9 หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ๆ ละ 2 นาย รวม 18 นาย 2) ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง (ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง หรือเทียบเท่า) จาก 9 หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ๆ ละ 2 นาย รวม 18 นาย 3) ผู้บังคับบัญชาระดับสูง คือ ผู้บังคับการกรมทหารพราน หรือรองผู้บังคับการกรมทหารพราน ทั้ง 9 กรมทหารพราน รวม 9 นาย รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 45 นาย

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ ลักษณะส่วนบุคคล บรรยายาสององค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการ แก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ กองทัพภาคที่ 4 และกรมทหารพรานทั้ง 9 กรม กองทัพภาคที่ 4 สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งเอื้อต่อการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ณาจารย์ นักศึกษา และผู้สนใจทางการบริหารจัดการ ได้รับองค์ความรู้ใหม่ทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มประชากรซึ่งเป็นกำลังพลทหารพราน นอกจากนี้ยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยทางการบริหารจัดการ

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

บรรยายาสององค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในของกรมทหารพราน ซึ่งรับรู้โดยอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

บรรยายาสององค์การด้านโครงสร้างองค์การ คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุม และข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในการปฏิบัติงานรวมทั้งปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

บรรยายาสององค์การด้านความรับผิดชอบ คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ตนมีต่องาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ปริมาณงานที่ต้องทำความเข้าใจ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

บรรยายาสององค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย กฎเกณฑ์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมถึงการพัฒนาองค์การ

บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ถึงการให้ความสำคัญภายในองค์การเกี่ยวกับรางวัล เนื่องจากการปฏิบัติงานดี และการลงโทษหากกระทำผิด รวมทั้งการได้รับความยุติธรรมจากนโยบายการพิจารณาความดีความชอบ และการให้ผลตอบแทน

บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ในการแสดงออกถึงความเป็นมิตรต่อกัน รู้สึกไว้วางใจ และร่วมงานกันได้อย่างมีความสุข

บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่แสดงออกในลักษณะส่งเสริม ช่วยเหลือ และพึ่งพากันได้

บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน การจัดการความขัดแย้งเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงาน และประโยชน์ต่อกรมทหารพราน

บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เกี่ยวกับความเสี่ยงในงานและการยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารความเสี่ยง การตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในการปฏิบัติงาน รวมถึงทัศนคติเกี่ยวกับความเสี่ยงในการปฏิบัติงานงาน

บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพรานเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความสามัคคี การมีค่านิยมร่วมของสมาชิกในองค์การ และความจงรักภักดีที่มีต่อกรมทหารพราน

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานซึ่งเรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิบัติงานภายในกรมทหารพราน ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านร่างกาย คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย รับรู้และรู้สึกถึงความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ความสุขสบาย การมีพลังกำลังและความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการได้รับการบริการและการส่งเสริมจากกรมทหารพรานเกี่ยวกับด้านสุขภาพร่างกาย

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านจิตใจ คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย รู้สึกพึงพอใจในหน้าที่งานและสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบของกรมทหารพราน อีกทั้งมีความสุขกับการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีสมาธิและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการกับความเครียด การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีและเอาชนะอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย รับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปรับตัวและยอมรับในความแตกต่างของผู้ร่วมงานโดยไม่รู้สึกแปลกแยก สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย รับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ดีทางด้านกายภาพและด้านความปลอดภัย ภายในกรมทหารพราน อีกทั้งได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานหรือสามารถใช้ชีวิตภายในกรมทหารพรานในการพักผ่อนและทำกิจกรรมยามว่างของตนเองได้อย่างมีความสุข

ความผูกพันต่อองค์กร คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีทัศนคติที่ดีต่อเป้าหมายและค่านิยมของกรมทหารพราน รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกรมทหารพราน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีอารมณ์ดี มีความสัมพันธ์ทางจิตใจ รักหวงแหน และรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกรมทหารพราน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ คือ ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่ให้กับองค์กรทางเลือก และผลตอบแทนที่ได้รับจากกรมทหารพราน หรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากกรมทหารพราน

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานหรือด้านหน้าที่ คือ ความผูกพันที่เกิดจากอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย รับรู้ว่าเป็นพันธะหน้าที่เพื่อประเทศชาติ และความรับผิดชอบของคนที่ควรจะอยู่ปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานให้ลุล่วงภารกิจ

พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน คือ อาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กระทำการใด ๆ ซึ่งปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้กับกรมทหารพราน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ คือ พฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งแสดงออกตามหน้าที่และความรับผิดชอบของอาสาสมัครทหารพรานซึ่งได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการจิตวิทยา คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีความเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมประจำถิ่น รักษาระเบียบวินัย ไม่มีพฤติกรรมเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อดำรงความศรัทธาของประชาชน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจการแก้ไขความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการข่าวกรอง คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย สามารถวิเคราะห์พื้นที่ พิจารณาปรับปรุงแผนต่างๆ หาและรวบรวมข่าวสารซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจการแก้ไขความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่ว่าจะเป็นโดยการลาดตระเวน ฝ้าตรวจ จัดตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด รวมทั้งรักษาความลับและความปลอดภัยของกรมทหารพราน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือน คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ให้การช่วยเหลือประชาชนบนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม โดยให้การช่วยเหลือทั้งตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามขีดความสามารถของหน่วย เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีระหว่างกรมทหารพรานและประชาชน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบไม่ให้ตกเป็นเงื่อนไขของฝ่ายตรงข้าม ปกป้องประชาชน ประพฤติปฏิบัติตนโดยไม่เบียดเบียนประชาชน และไม่เลือกปฏิบัติต่อประชาชน

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานด้านยุทธวิธี คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้าใจสถานการณ์ สามารถเลือกยุทธวิธี และใช้ยุทธโศปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คำนึงหลักการใช้กำลังน้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเสมอ

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีพฤติกรรมซึ่งปฏิบัติขึ้นมาเอง นอกเหนือจากพฤติกรรมตามที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

พฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ให้ความช่วยเหลือ หรืออาสาช่วยเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ด้วยความเต็มใจและปรารถนาดี

พฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายของกรมทหารพราน ทุ่มเทการปฏิบัติงานทั้งเรื่องเวลา และกำลังร่างกายแรงใจ มีความตรงต่อเวลา ช่วยดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร

พฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ หมายถึง คือ อาสาสมัครทหารพรานมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมทหารพราน ร่วมแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้กับผู้ร่วมงาน เพื่อการพัฒนากรมทหารพราน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน
2. บรรยากาศองค์กร
3. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
4. ความผูกพันต่อองค์กร
5. ความแตกต่างระหว่างบุคคลในเชิงพฤติกรรม
6. หน่วยทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
7. สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

พฤติกรรมการทำงาน (Work Behaviors)

พฤติกรรมการทำงาน คือ การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิดความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา (White,1989) อาจกล่าวได้ว่า คือ อาการที่แสดงออกของบุคคล หรือดเว้นการแสดงออกของบุคคลในการปฏิบัติงาน

Katz (1964) ได้ระบุว่าพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการและมีส่วนช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (in - role behavior) คือ พฤติกรรมที่องค์กรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนซึ่งปรากฏในคำบรรยายลักษณะงาน
2. พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (extra - role behavior) คือ พฤติกรรมซึ่งผู้ปฏิบัติงานงานนั้นปฏิบัติขึ้นมาเอง นอกเหนือจากที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ หรือเรียกว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ในส่วนงานของหน่วยทหารพราน ทั้งนี้ทางกองทัพบก (2545) ได้พิจารณาเสริมสร้างหน่วยทหารพรานโดยเน้นให้เป็นกำลังรบที่ประหยัด ใช้งานได้หลายรูปแบบ เพื่อเป็นการออมกำลังให้กำลังรบหลัก สิ้นเปลืองทรัพยากรไม่มาก แต่สามารถรองรับความ

เสี่ยงได้เมื่อนำไปใช้งาน ในขณะที่ยวกันทหารพรานจะต้องเสริมสร้างขีดความสามารถของหน่วยให้สูงสุดด้วยการฝึก การทำความคุ้นเคยภูมิประเทศ รวมทั้งมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ และลดความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติการกิจ อย่างไรก็ตามด้วยโครงสร้างกำลังพลของทหารพรานส่วนใหญ่มาจากอาสาสมัครของประชาชนในท้องถิ่น ทหารพรานจึงมีความสามารถในการงานด้านมวลชนและงานด้านการข่าว อีกทั้งเป็นหน่วยที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจที่อาศัยความร่วมมือจากประชาชนหรือการแย่งชิงมวลชนในการป้องกันและพัฒนาภายใต้สถานการณ์ป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ดังนั้นทหารพรานจึงมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานโดยใช้ 5 มาตรการของการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ได้แก่

1. มาตรการปฏิบัติการจิตวิทยา กล่าวได้ว่าทหารพรานมีจุดเด่นเนื่องจากเป็นคนในท้องถิ่น ซึ่งมีความเข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมประจำถิ่น มีความคุ้นเคยกับกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานในมาตรการนี้ ร้อยทหารพรานมีประเด็นที่ต้องพิจารณาเป็นพิเศษในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย การไม่มีพฤติกรรมเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในพื้นที่ เพื่อดำรงความศรัทธาของประชาชน ซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นของการปฏิบัติงานด้านจิตวิทยาในพื้นที่ที่มีความเชื่อ หรือมีความอ่อนไหวในทางศาสนา ดังนั้นทหารพรานซึ่งเป็นอาสาสมัครจากท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องประกอบกิจตามความเชื่ออย่างเต็มที่ เพื่อชิงการนำในท้องถิ่น เว้นแต่ความเชื่อนั้นจะผิดกฎหมาย

2. มาตรการการข่าวกรอง เมื่อเข้าสู่พื้นที่ปฏิบัติการแล้วนั้น ทหารพรานจะต้องสามารถวิเคราะห์พื้นที่ พิจารณาปรับปรุงแผนต่างๆ และกำลังพลซึ่งเป็นคนในท้องถิ่นจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็นโดยการลาดตระเวน ฝ้าตรวจ จัดตั้งด่าน จุดตรวจ จุดสกัด รวมทั้งรักษาความลับ ความปลอดภัยของหน่วยงานและการดำรงความเชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในท้องถิ่นต่อร้อยทหารพราน

3. มาตรการกิจการพลเรือน การช่วยเหลือประชาชนของทหารพรานพิจารณาดำเนินการ 2 รูปแบบ คือ การช่วยเหลือประชาชนตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งได้วางแผนโดยรวมในระดับกองบัญชาการหรือกองอำนวยการ และทหารพรานกระทำตามแผนในฐานะส่วนปฏิบัติการในพื้นที่ ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าว หน่วยเหนือต้องให้การสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณ อุปกรณ์ รวมถึงการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวมแก่ประชาชนอย่างถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากการพัฒนาลักษณะนี้ มักมีผลกระทบในวงกว้าง และอาจมีประชาชนบางกลุ่มเสียประโยชน์ นอกจากนี้ในอีกรูปแบบหนึ่งคือ ทหารพรานจะต้องปฏิบัติตัวเข้าช่วยเหลือประชาชนตามกรอบขีดความสามารถของหน่วย โดยหวังผลในการปฏิบัติงานด้านจิตวิทยาเฉพาะเหตุการณ์ ทหารพรานต้อง

แสวงหาโอกาสในการดำเนินการดังกล่าวอยู่เสมอ แต่ต้องพิจารณาไม่ให้ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งต่อแผนการพัฒนาในภาพรวม เพื่อมิให้ส่งผลเสียต่อการดำเนินการของหน่วยเหนือ

4) มาตรการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ในการปฏิบัติตามมาตรการนี้จะต้องทำในกรอบของหน่วยเหนือระดับกองบัญชาการหรือกองอำนาจการ ทั้งนี้ในระดับท้องถิ่นนอกจากปัญหาการก่อความไม่สงบแล้ว มักจะมีปัญหาผู้มีอิทธิพลและการกระทำผิดกฎหมายรวมอยู่ด้วย ทหารพรานจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในการจัดการปัญหาต่าง ๆ โดยพิจารณาผลกระทบต่อภารกิจในการปราบปรามการก่อความไม่สงบทุก ๆ ด้าน รวมทั้งพิจารณาใช้มาตรการต่าง ๆ ต่อบุคคลเหล่านั้นเป็นราย ๆ อย่างละเอียดรอบคอบ และใช้ตำรวจผู้มีหน้าที่โดยตรงในการรักษากฎหมายเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้เพื่อมิให้ทหารพรานตกอยู่ในสถานการณ์ความขัดแย้ง จนไม่สามารถปฏิบัติงานตามมาตรการต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้

5. มาตรการยุทธวิธี ทหารพรานจะต้องคำนึงถึงหลักการใช้กำลังให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเสมอ ซึ่งหมายถึงวิธีการในการปฏิบัติ และอาวุธที่ใช้ในการปฏิบัติ ต้องพิจารณาให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เพื่อไม่ให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานตามมาตรการอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยระดับกองร้อย ทหารพรานควรได้รับการประกอบกำลังด้วยอาวุธที่มีความหลากหลายเพื่อจะพิจารณาใช้ให้เหมาะสมในร้อยทหารพราน ซึ่งมีอาสาสมัครทหารพรานจากท้องถิ่นเป็นแหล่งข้อมูลในการพิจารณาที่ดีต่อการกำหนดกรอบความรุนแรงของการใช้อาวุธและกำลังในการปราบปราม

ดังนั้นการวัดพฤติกรรมในหน้าที่งานจะเป็นการวัดพฤติกรรมตามกรอบงานการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ทั้ง 5 มาตรการดังกล่าวข้างต้น

สำหรับพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร Williams (1988) ได้จำแนกพฤติกรรมลักษณะนี้ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือพนักงานผู้อื่นในการแก้ปัญหา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำในการปรับปรุงงาน
2. พฤติกรรมการยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) เป็นพฤติกรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กระทำสิ่งใดอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งค่อนข้างจะเป็นลักษณะส่วนบุคคล เช่น การมาทำงานตรงตามเวลา ฯลฯ

นอกจากนี้ Organ (1997) ระบุว่า พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือที่เรียกว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เป็นการปฏิบัติงานนอกเหนือภาระหน้าที่อย่างเป็นทางการของตนเอง ด้วยความคิดสร้างสรรค์ เต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติด้วยตัวเอง ไม่ได้ถูกบังคับหรือกำหนดให้

ปฏิบัติโดยองค์กร และพนักงานก็ไม่ได้มีแรงจูงใจจากการให้รางวัลแต่อย่างไร แต่พนักงานต้องการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กร พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เพื่อให้กลุ่มงานมีประสิทธิภาพ เช่น ช่วยเพื่อนร่วมงานทันทีที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ช่วยแนะนำพนักงานใหม่เกี่ยวกับวิธีการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ฯลฯ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบและสนองนโยบายขององค์กร การตรงต่อเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กร ไม่ใช่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์กรได้เป็นอย่างดี

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง การมีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ การถูกรบกวน หรือ ความเครียด ความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งที่มีสิทธิ์ที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหารและจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อ จนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน เขาจึงอดทนด้วยความเต็มใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผู้อื่นเพื่อป้องกันการเกิดปัญหากระทบกระทั่งที่อาจจะเกิดตามมา เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาส่งกันและกัน โดยการกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อคนอื่นจึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น เช่น เคารพสิทธิของบุคคลอื่นในการใช้สมบัติร่วมกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เช่น มีส่วนร่วม สนใจเข้าร่วมประชุม เก็บความลับ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์กร และมีการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กร

ในงานวิจัยนี้ใช้การวัดพฤติกรรมนอกหน้าที่งานในรูปพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Organ (1997) โดยเลือกเฉพาะ 3 พฤติกรรมหลักคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เพราะพฤติกรรมดังกล่าวเป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีความเป็นสากล (universal or etic) และเหมาะสมกับกลุ่มประชากรทางทหาร เนื่องจากพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นหรือการให้

ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา เป็นธรรมเนียมปฏิบัติในวิชาชีพทางการทหาร (LePine, Erez, & Johnson, 2002)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

งานวิจัยจำนวนหนึ่งได้พยายามค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลกับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยผลวิจัยสรุปไปในแนวทางที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

Podsakoff, MacKenzie, Pain & Bachrach (2000) ได้สรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) คุณลักษณะของพนักงาน 2) คุณลักษณะ ของงาน 3) คุณลักษณะขององค์การ และ 4) พฤติกรรมของผู้นำ ส่วน Holmes, Langford, Welch & Welch (2003) สรุปว่ามีปัจจัยพื้นฐาน 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านการรับรู้สถานการณ์ในองค์การ และ 3) ปัจจัยด้านสถานะใน องค์การ นอกจากนี้ Jordan & Schraeder (2007) ได้สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และนำไปสู่การเกิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนด้านต่าง ๆ ตามข้อตกลงจากองค์การ และ 2) ปัจจัยด้านทัศนคติ และความรู้สึกที่มีต่อองค์การ

ผลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับองค์การที่จะมุ่งเน้น ประสิทธิภาพ เนื่องจากพฤติกรรมกรรมดังกล่าวช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและมี ประสิทธิภาพ (Moorman & Blakely, 1995) อีกทั้ง Schnake and Dumler (1997) พบว่าพนักงานที่มี พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่า บุคคลอื่นในองค์การ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเองสูง รวมถึงมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการ ประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ส่วน Podsakoff and MacKenzie (1997) ได้สรุปว่าหากบุคคลากร ขององค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ จะทำงานร่วมกันได้ดี ทำให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยเฉพาะ พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ของบุคคลากรยังนำไปสู่การแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคคลากรในองค์การ ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น องค์การมีความก้าวหน้าและสามารถแข่งขันได้ (Al-Zu'bi, 2011) นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การยังเป็นการสร้างภาพพจน์และความมีชื่อเสียงขององค์การอีกด้วย (Chien, 2004)

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ในการทหารระหว่างที่มีศึกสงคราม มักจะพูดถึงคำว่าขวัญ และผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นต้องสร้างและบำรุงขวัญให้ทหารมีจิตใจที่เข้มแข็งเพื่อสามารถสู้รบกับข้าศึกศัตรู คำว่าขวัญ คือ ผลของการแสดงออกเนื่องจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า ขวัญ คือ สถานการณ์ทางจิตใจซึ่งบุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ถ้าหากมีขวัญดี ก็จะแสดงพฤติกรรม เช่น ปฏิบัติงานอย่างมีความหวังและความเชื่อมั่น กระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีวินัย มีแรงจูงใจและสนใจในการปฏิบัติงาน และมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ฯลฯ และถ้าหากมีขวัญต่ำ ก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวในทิศทางตรงกันข้าม เพราะมีทัศนคติในทางลบการงานที่ปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น คนที่มีความรู้ดี แต่ขาดขวัญ ก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างไม่เต็มกำลังความสามารถ (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) ดังนั้นขวัญของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน แต่ถ้าพูดถึงขวัญในภาพรวมของกลุ่มงานจะสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะเห็นได้ว่าขวัญ เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ คุณค่า รวมทั้งความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในองค์กรเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2553)

ฉะนั้นหากพิจารณาถึงส่วนประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน จะประกอบไปด้วย ทัศนคติโดยทั่วไปที่มีต่อองค์กร การควบคุมบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการขององค์กร รวมทั้งความภาคภูมิใจในองค์กร ความพึงพอใจในตัวตนและมาตรฐานของงาน รวมถึงความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง ความก้าวหน้าและโอกาสแห่งความก้าวหน้า อีกทั้งองค์ประกอบเกี่ยวกับการควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่น การปฏิบัติตนต่อบุคคลแต่ละคนในองค์กร ปริมาณงานและความตึงเครียดของงาน (สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2553) นอกจากนี้การพิจารณาเกี่ยวกับขวัญ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ลักษณะ คือ 1) ความร่วมมือกันในกลุ่มการทำงาน เพราะการได้พบกัน ทำงานร่วมกัน เป็นเพื่อนกัน เกิดความรู้สึกไว้วางใจ ก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ โดยกลุ่มหนึ่ง ๆ ในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบในบางประการหรือทั้งหมดต่อไปนี้ คือ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารควรต้องคำนึงถึงเรื่องกลุ่มในองค์กร รวมทั้งองค์ประกอบเรื่องค่าตอบแทน และสิ่งแวดล้อม 2) เป้าหมาย เพราะขวัญสามารถกลายเป็นเป้าหมาย โดยเป้าหมายที่เป็นขวัญของกลุ่มนั้นหมายถึง ความเจริญก้าวหน้า มั่นคง การเพิ่มรายได้และสวัสดิการ ฯลฯ 3) การก้าวสู่เป้าหมาย คือ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย เสมือน

หนึ่งการสร้างให้เกิดขวัญ และ 4) งานที่มีความหมาย เพราะหากผู้ปฏิบัติงานรู้ว่างานที่ทำมีความสำคัญอย่างไร ทำเพื่อจุดมุ่งหมายใด ย่อมทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีความหมาย ดังนั้นฝ่ายบริหารต้องสื่อสารให้คำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเกี่ยวกับงาน (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) ในการติดต่อสื่อสาร ฝ่ายบริหารต้องบริหารจัดการให้ดีและมีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นแล้วข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศต่าง ๆ อาจถูกเบี่ยงเบนในทางที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม เรื่องเล็กอาจกลายเป็นเรื่องใหญ่โตนำความเสียหายแก่องค์กรได้ (วิภาส ทองสุทธิ, 2554)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าฝ่ายบริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างและบำรุงขวัญแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้บังคับบัญชาต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ คือเป็นผู้ที่มีความสามารถ หรือมีกระบวนการที่จะมีอิทธิพล จูงใจ และกระตุ้นให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นในองค์กร เชื่อถือ ยอมรับ และเกิดเป็นความพยายาม ความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่ดีจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นตัวแทนขององค์กรในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อแสดงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสาธารณชน รวมทั้งเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ผู้นำยังต้องเป็นผู้เจรจาต่อรองกับทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร เป็นผู้ประกอบการ ในลักษณะริเริ่ม ปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของหน่วยงาน รวมทั้งผู้นำต้องเป็นผู้สอนงานที่สามารถกำกับดูแล จูงใจ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นได้ และเป็นผู้สร้างทีมงานหรือกลุ่มงาน และสามารถนำสมาชิกของทีมงานหรือกลุ่มงานให้ทำงานอย่างมุ่งมั่นร่วมกันจนประสบความสำเร็จ ขณะเดียวกันผู้นำต้องเป็นผู้ร่วมทีมงานหรือกลุ่มงานโดยแสดงบทบาทในการทำงานเป็นทีมได้ นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้ควบคุม ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ และสนับสนุนหรือช่วยสร้างประโยชน์ให้กับงานประจำต่าง ๆ ของหน่วยงาน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

สำหรับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สามารถกระทำโดย

- 1) การยกย่องให้รางวัลบุคลากรที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ผู้มีผลงานดีเด่นและผู้ที่กระทำความดี ที่สร้างสมมาในอดีต โดยมี 2 แนวคิดหลักคือ แนวคิดแรก ประกาศยกย่องให้รางวัลแก่บุคคล หรือหน่วยงานที่มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป เพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติงานต่อไป แนวคิดที่สอง คือ นอกเหนือจากการประกาศยกย่องให้รางวัลแล้วยังต้องสนับสนุนทางด้านการเงินและงาน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานนั้นได้ทำประโยชน์ให้แก่วิชาชีพ สังคม และประเทศชาติมากขึ้น
- 2) มีรูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลอย่างมีระบบ และปฏิบัติอย่างจริงจัง โดยให้ความสำคัญต่อการยกย่องให้รางวัลบุคลากรผู้มีพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดี คน

เก่ง รู้สึกภูมิใจในตนเองและมุ่งมั่นตั้งใจทำงานต่อไป และ 3) รูปแบบและวิธีการยกย่องให้รางวัลผู้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในแต่ละวงการวิชาชีพ ให้มีวิวัฒนาการชัดเจน สอดคล้องกัน โดยจะมีหน่วยงานดูแลรับผิดชอบ เพื่อสรรหาบุคคลผู้มีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิก ที่ดีต่อองค์กรจนเป็นที่ประจักษ์ชัดเจน มีผลงาน ดีเด่น มีความดี มีความเสียสละ ในแต่ละอาชีพ และประกาศเกียรติคุณให้สังคมได้ประจักษ์อันก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงาน (สญาฯ ชีระวนิชตระกูล, 2547)

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)

บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การ (Lussier, 2005) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการรับรู้และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

การศึกษาบรรยากาศองค์การได้พัฒนามาจากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งได้อธิบายพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน นั้นขึ้นกับบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลรวมทั้งสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การที่ส่งผลกระทบต่อบุคคล โดยในช่วงแรกจะเน้นศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศทางด้านจิตวิทยา และพัฒนามาเป็นองค์รวมในด้านต่าง ๆ ขององค์การ อย่างไรก็ตาม คำว่า “บรรยากาศองค์การ” มักจะสร้างความสับสนกับคำว่า “วัฒนธรรมองค์การ” แต่ทั้งสองคำนี้มีความหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บรรยากาศองค์การเป็นเพียงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อมิติต่าง ๆ แต่วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน และพฤติกรรมซึ่งปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของสมาชิกในองค์การ อนึ่งทั้งสองคำนี้มีความหมายในบางประเด็นที่คาบเกี่ยวกันในลักษณะของการจำแนกแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ และทั้งบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การ ต่างส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่มในองค์การ อีกทั้งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554)

แนวคิดบรรยากาศองค์การที่ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย มีหลายแนวคิด ดังตัวอย่างต่อไปนี้

แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpine and Croft (1962) ได้แสดงลักษณะบรรยากาศองค์การไว้ 6 แบบ คือ

1. บรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สบายใจ มีขวัญและกำลังใจ เพื่อนสมาชิกองค์การและผู้บริหารองค์การต่างให้กำลังใจ ชื่นชม สนับสนุนการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
2. บรรยากาศองค์การแบบอิสระ หมายถึงบรรยากาศการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเสรีภาพในการใช้ความคิด เพื่อสร้างสรรค์ผลงานร่วมกัน
3. บรรยากาศองค์การแบบควบคุม หมายถึงบรรยากาศของการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารมุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน ควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ไม่มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ก่อให้เกิดความสำคัญกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน
4. บรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม หมายถึงบรรยากาศของการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความสนิทสนมคุ้นเคยกัน มีไมตรีที่ดีต่อกัน เกื้อกูลช่วยเหลือ ให้เกียรติ ให้ความเคารพกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสมาชิกองค์การ นำมาซึ่งความภาคภูมิใจ
5. บรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารจะบริหารงานด้วยการออกคำสั่ง ควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ไม่ยอมผ่อนปรน ไม่ให้โอกาส ขาดการประนีประนอม ไม่ให้ความเป็นกันเองกับผู้ที่บังคับบัญชา
6. บรรยากาศองค์การแบบซึมเซา หมายถึง บรรยากาศของการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารขาดบุคลิกภาพของความเป็นผู้นำ สมาชิกในองค์การรู้สึกว่าการทำงานไม่สะดวก ไม่คล่องตัว ผู้บริหารสร้างความยุ่งยากลำบากใจในการทำงานมากกว่าที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงาน

แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Forehand and Gilmer (1964) ได้อธิบายว่า บรรยากาศองค์การคือ คุณลักษณะต่าง ๆ ที่มีความเฉพาะตัวขององค์การซึ่งมีความแตกต่างจากองค์การอื่น ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดการรับรู้ นำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในองค์การ ทั้งนี้คุณลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าว ประกอบด้วย

1. ขนาดและโครงสร้างองค์การ ซึ่งหมายถึง ขนาดขององค์การและลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับต่าง ๆ ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อตัวบุคคลในด้านจิตใจ

2. แบบของความเป็นผู้นำ ทั้งนี้การทำงานภายในองค์การลักษณะหรือรูปแบบของการนำ การบังคับบัญชา สั่งการ ของตัวผู้นำล้วนมีอิทธิพลต่อการจูงใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของ สมาชิกในองค์การ

3. ความซับซ้อนของระบบ หมายถึง จำนวนและลักษณะของความเกี่ยวข้องของส่วนงาน ต่าง ๆ ภายในองค์การ

4. เป้าหมายและทิศทางขององค์การ กล่าวคือ องค์การแต่ละองค์การจะมีเป้าหมายในการ บริหารองค์การว่าจัดตั้งเพื่ออะไร ต้องการอะไร ทั้งนี้ในองค์การลักษณะเดียวกันก็อาจมีเป้าหมาย องค์การแตกต่างกันไป

5. สายใยการสื่อสาร เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มใน องค์การ แสดงทิศทางการสื่อสารทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่าง จากระดับล่างสู่ระดับบน การสื่อสารใน ระดับเดียวกันหรือต่างระดับชั้นต่างสายการบังคับบัญชา

แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) แนวคิดนี้ศึกษาต่อเนื่อง เกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคล โดยบุคคลแต่ละคนมีแรงจูงใจที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรม ต่าง ๆ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จ แรงจูงใจในด้านอำนาจ และแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม บุคคลจะมีแรงจูงใจมากน้อยในแต่ละด้านต่างกัน และการรับรู้บรรยากาศองค์การในมิติต่าง ๆ ก็นำไปสู่ แรงจูงใจและพฤติกรรมของบุคคล ทั้งนี้การศึกษามิติบรรยากาศองค์การในเบื้องต้นประกอบด้วย 8 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ สมาชิกขององค์การจะรับรู้ถึงเป้าหมายและทิศทางการทำงาน ขององค์การ สายการบังคับบัญชา บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน ระบบและขั้นตอน การทำงานซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จขององค์การ การสื่อสารภายในองค์การ การบริหารจัดการ การควบคุม รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ

2. มิติความรับผิดชอบ สมาชิกขององค์การจะรับรู้ถึงความรับผิดชอบต่องาน ความเป็น อิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ ความท้าทายในงาน และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้มิติ ในด้านดังกล่าวจะมีผลต่อแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคคล หากบุคคลได้รับการตอบสนองใน ระดับที่เหมาะสม ได้รับผิดชอบงานและทำงานได้สำเร็จก็จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจ ในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่ดีตามมา

3. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อวัตถุประสงค์ของงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งความคาดหวังหรือเป้าหมายเกี่ยวกับผลงาน มิติในด้านนี้ส่วนนำไปสู่แรงจูงในด้านความสำเร็จของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งในมิตินี้หากเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยการสนับสนุนและร่วมมือกัน ทำให้นำไปสู่แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ นอกจากนี้ถ้าบรรยากาศขององค์กรเน้นความต้องการมีอำนาจ การทำงานต้องให้ได้ตามมาตรฐานเพื่อกระตุ้นจิตใจความต้องการมีอำนาจ ดังนั้นมาตรฐานการปฏิบัติและความคาดหวังของงานที่แตกต่างกัน ย่อมส่งผลกระทบต่อการรับรู้บรรยากาศขององค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อการให้ความให้รางวัล หรือยกย่องชมเชยสมาชิกซึ่งมีผลงานดี การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการจูงใจทางด้านความสำเร็จของบุคคล ในทางกลับกันหากสมาชิกขององค์กรประพฤติปฏิบัติบกพร่อง ไม่เคารพกฎระเบียบ ทำให้ไม่สามารถยอมรับในพฤติกรรมดังกล่าวได้ก็จะลงโทษสมาชิกตามกฎระเบียบขององค์กร

5. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการมีสัมพันธภาพที่ดี ความเป็นมิตร การให้กำลังใจ การชื่นชม อวยยศและน้ำใจไมตรีที่ดีต่อกัน ทำให้สมาชิกมีทัศนคติที่ดีต่อกันและไว้วางใจกัน

6. มิติความขัดแย้ง คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในการแสดงออกในการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น ความแตกต่างทางด้านความคิดเห็น ฯลฯ การรับรู้ปัญหาและบรรยากาศการจัดการเพื่อยุติ เพื่อแก้ไขความขัดแย้ง หรือปล่อยปละละเลยความขัดแย้ง

7. มิติความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อลักษณะการบริหารซึ่งให้อโอกาสสมาชิก ในการตัดสินใจ การยอมรับและความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในการทำงานของสมาชิก การบริหารความเสี่ยงในงาน รวมทั้งตัวบุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับการยอมรับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในการทำงาน บรรยากาศในการยอมรับความเสี่ยงในงานเป็นการสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นความสำเร็จในการทำงานแก่สมาชิกองค์กร

8. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี หมายถึง สมาชิกในองค์กรรับรู้เกี่ยวกับความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่านิยม ความมุ่งหวังในการทำงานคล้ายคลึงกัน เกิดความสามัคคี รู้สึกถึงความเป็นหนึ่งเดียว เป็นทีมเดียวกันของสมาชิกในองค์กร รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ต่อมา Litwin and Stringer ได้ปรับมิติของบรรยากาศองค์การ ภายหลังจากการนำทั้ง 8 มิติดังกล่าวไปสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย พบว่ามิติความอบอุ่นและการสนับสนุน มีความทับซ้อนและไม่ชัดเจน จึงแยกออกเป็นคนละมิติ คือ มิติด้านความอบอุ่น และมิติด้านการสนับสนุน กล่าวคือ มิติความอบอุ่น เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสัมพันธภาพระหว่างกันของสมาชิกซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และต่างระดับการบังคับบัญชา รวมทั้งความรู้สึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน ส่วนมิติการสนับสนุน คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมมือในการทำงานระหว่างกันของสมาชิกในองค์การ

ดังนั้นมิติบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Litwin and Stringer จึงประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติโครงสร้างองค์การ 2) มิติความรับผิดชอบ 3) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) มิติการให้รางวัลและการลงโทษ 5) มิติความอบอุ่น 6) มิติการสนับสนุน 7) มิติความขัดแย้ง 8) มิติความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง 9) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี อนึ่งองค์การใดมีบรรยากาศองค์การซึ่งเอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะทำให้สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุข และทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ลดการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน เกิดความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นำไปสู่การพัฒนาองค์การ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

โดยสรุปในงานวิจัยนี้การศึกษาบรรยากาศองค์การของกรมทหารพราน ใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การ 9 มิติ ตามแนวคิดของ Litwin and Stringer ดังนั้นบรรยากาศองค์การของกรมทหารพราน คือ การรับรู้ของอาสาสมัครทหารพราน สังกัดกองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในของกรมทหารพราน ทั้งด้านโครงสร้าง ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

การศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 438 คน พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การเป็นไปในเชิงบวก การรับรู้เหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่

ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรได้ในที่สุด โดยบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร (สฎายุ ชีระวนิชตระกูล, 2549)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัด นครศรีธรรมราช โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราชปีการศึกษา 2554 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีบุคลิกภาพโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลิกภาพแบบ ห้วนไหวอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและ ด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับ ประสพการณ์ ประณีประนอม และมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แสดงตัว เปิดรับประสพการณ์ ประณีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศของ องค์กรและความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.629$) (อรัญญา ไชยสร, 2556)

การศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อผู้னிเทศงาน ในด้านความยุติธรรมในองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความตั้งใจจะลาออกจากการงาน ของผู้ปฏิบัติงาน 13 สาขาอาชีพ พบว่า ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อผู้னிเทศงาน และมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจจะลาออกจากการงาน นอกจากนี้ความตั้งใจจะลาออกจากการงานมีความแตกต่างกันตามปัจจัยเพศและอายุ (West, 2006)

การศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศในการทำงานของกลุ่มงาน ที่มีต่อการยอมรับการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กร และการแสดงพฤติกรรม โดยสอบถามพนักงาน 543 คน จาก 118 กลุ่มงาน ของ บริษัทขนาดใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มงานมีอิทธิพล ทางตรงกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน อีกทั้งบรรยากาศการทำงานในกลุ่ม งานซึ่งได้แก่ บรรยากาศด้านความเชื่อใจ ด้านความยุติธรรม ด้านความร่วมมือ ด้านความมีอิสระในการ

ปกครองตนเอง ด้านการได้รับโอกาสในกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือกิจกรรมตามหน้าที่งาน มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานในระดับองค์การมากกว่าผลลัพธ์การปฏิบัติงานในระดับบุคคล (Dekas, 2010)

การศึกษาผลกระทบต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพนักงานในหน่วยงานรัฐบาลของประเทศปากีสถาน โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ ผลวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่รับรู้บรรยากาศองค์การถึงเรื่องความยุติธรรม จะมีความผูกพันต่อองค์การและนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Noor, Bhatti, Khan & Khan, 2011)

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเมืองจิดะกอง ซึ่งตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของประเทศบังกลาเทศ ผลการศึกษาพบว่า แต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ คุณค่า ความเชื่อ การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ และความคาดหวัง รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความต้องการ มโนภาพแห่งตน สมรรถนะ การสนใจ และรางวัล รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ บรรทัดฐานและมาตรฐานในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว มีอิทธิพลทางตรงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Zahargier & Balasundaram, 2011)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยสอบถามพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศเลบานอน จำนวน 139 คน พบว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านความสำนึกในหน้าที่ บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่ อีกทั้งบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ (Maammari & Messarra, 2012)

การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้บรรยากาศองค์การ และอายุงานในองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยสอบถามพนักงานธนาคาร 152 คน ในประเทศกานา ซึ่ง

เป็นประเทศที่ตั้งอยู่ในทวีปแอฟริกา ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานของพนักงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้การรับรู้บรรยากาศองค์การ สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้ร้อยละ 13.20 (Agyemang, 2013)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ (Rose, Beh, Uli & Idris, 2006) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานยังเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มผลผลิต ลดอัตราการหมุนเวียน การขาดงาน การลาออกของพนักงาน ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน พนักงานมีความสนใจในการทำงาน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี (Schuler, Beutell & Yong, 1989)

นอกเหนือจากนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับใด หรือแม้แต่เจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในแง่ขวัญและกำลังใจ อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพของงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การทุกคนจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Greenberg & Baron, 2000)

สหประชาชาติ (United Nations, 2007) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การแล้วทำให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การของแต่ละบุคคล โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ การลดความตึงเครียดทางจิตใจและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการ

ปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ได้รับการตอบสนองจากการทำงานให้องค์การ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ทั้งนี้องค์การอนามัยโลก ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ออกเป็น 6 ด้าน คือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ.1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่ โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือด้านร่างกายกับด้านความเป็นอิสระส่วนบุคคล และด้านจิตใจกับความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้นทางกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขของประเทศไทย ได้จัดทำเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย เพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยเครื่องมือวัดนี้จะเน้นไปที่การรับรู้คุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่ไม่ได้คาดหวังที่จะเป็นวิธีการวัดในรายละเอียดถึงอาการของโรค หรือสภาพต่าง ๆ แต่ถือเป็นการประเมินผลของโรคและวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยคุณสมบัติของเครื่องมือวัดเป็นเครื่องชี้วัดที่พัฒนามาจากเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 100 ข้อ โดยเลือกคำถามมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวดใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิตและสุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2 ข้อคำถาม หลังจากนั้นคณะทำงานพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย ด้วยการทบทวนและปรับปรุงภาษาในเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญทางภาษา แล้วนำไปทดสอบความเข้าใจภาษา กับคนที่มีความรู้พื้นฐานแตกต่างกัน จากนั้นปรับปรุงข้อที่เป็นปัญหาแล้วทดสอบซ้ำ ทำเช่นนี้อยู่ 3 รอบ พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.8406 ค่าความเที่ยงตรง เท่ากับ 0.6515 ทั้งนี้แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ (กรมสุขภาพจิต, 2541)

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มี ความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึง ผละกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึง ความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน

การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยใคร ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ ฯลฯ

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต และมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค ฯลฯ

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมนันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง ฯลฯ

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2007) ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อสร้างแนวคิดสากลถึงคุณภาพของการจ้างงาน เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การว่าจ้างงาน (access to employee) มองในประเด็นลักษณะการว่าจ้าง ความเหมาะสม ความเป็นธรรม

2. แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว (child labor and forced labor) พิจารณาในบริบทสังคม วิธีการ ความเหมาะสม และข้อบังคับเกี่ยวกับการว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว

3. ค่าตอบแทน (income from employment) พิจารณาการได้รับค่าตอบแทน ความเหมาะสมกับงาน

4. การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน (skill development and lifelong learning) การส่งเสริมขององค์กรในการให้ความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถแก่พนักงาน

5. การจัดสรรชั่วโมงทำงาน (hours of work and working time arrangements) การได้รับการจัดสรรเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงในการทำงาน (security) คือ ได้รับการว่าจ้างงานและมีรายได้อย่างมั่นคง ซึ่งรวมถึงการจ้างงานในกรณีพนักงานรายวัน หรือพนักงานชั่วคราว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (balancing work and non-working life) คือ การจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

8. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (fair treatment in employment) คือ การได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เท่าเทียม เสมอภาค กับพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ

9. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (safe work) คือ ที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย รวมทั้งมีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดจากการปฏิบัติงาน

10.สวัสดิการ (social protection in employment) การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากสังคมจากการปฏิบัติงาน เช่น การประกันสุขภาพ เงินสวัสดิการหลังออกจากงาน ฯลฯ

11. สัมพันธภาพทางสังคม (social dialogue) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ลักษณะการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ได้ประยุกต์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOLBREF-THAI) ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย 2) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ 3) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม มาใช้เป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้า

และความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (ปรีชาดิ ปานสำเนียง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556)

การศึกษาผลที่รับของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงาน พบว่า พนักงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน เกิดพฤติกรรมการทำงานที่ดีทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Walton, 1973)

การศึกษาผลที่ได้รับของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมต่อพฤติกรรมการทำงานภายในองค์กร (Dessler, 1991)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยสอบถามพนักงานระดับกลางและระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม ในประเทศอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน รวมทั้งความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานขององค์กรหรือสมรรถนะขององค์กร (Chib, 2012)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทในประเทศอิหร่าน รายงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญกับทุกองค์กรเพราะเป็นปัจจัยในการดึงดูดและรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กร โดยสอบถามผู้ปฏิบัติงานจำนวน 145 คน ของบริษัท Delshad ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Kashani, 2012)

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในวิทยาลัย ของรัฐเคลาร่า ประเทศอินเดีย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูผู้ชายและครูผู้หญิงแตกต่างกัน นอกจากนี้คุณภาพชีวิต

ในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านความสำนึกในหน้าที่ (Nair, 2013)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรทางจิตวิทยาสังคมที่ถูกศึกษาค้นคว้ากันอย่างกว้างขวางในบริบทของพฤติกรรมในองค์การ โดยการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีความแตกต่างจากการศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน เพราะสะท้อนถึงผลกระทบที่มีต่อองค์การโดยรวม และเป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและนานกว่า แต่ความพึงพอใจในการทำงานมุ่งเฉพาะเกี่ยวกับงานและสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การคือความจงรักภักดีซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีให้องค์การ (Herscovitch & Meyer, 2002) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความรู้สึก ความเชื่อ การยอมรับ เป้าหมายขององค์การ และเป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำงานให้กับองค์การ อีกทั้งความผูกพันที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์การ คือสิ่งที่ผู้บริหารองค์การต้องการให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การในระยะแรก ๆ จะศึกษาในลักษณะ สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่างอันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนเสียเวลาไปกับสิ่งนั้น ๆ หรือที่เรียกว่า side - bet เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา ฯลฯ ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ โดยระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานบางคนทนปฏิบัติงานกับองค์การทั้ง ๆ ที่ไม่สนุกกับงาน เพราะถ้าลาออกไปจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์ที่มีอยู่ เช่น ทักษะความรู้เฉพาะทางที่สะสมจากงาน การปฏิบัติงานเดิมซึ่งยากจะไปเชื่อมโยงให้เข้ากับงานใหม่ การเริ่มต้นในเรื่องความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่ได้รับ และต้องเสียเวลาสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหากต้องไปเริ่มงานใหม่ ฯลฯ รวมไปถึงการขาดโอกาสหรือทางเลือกในการทำงานอื่น กล่าวคือ ยิ่งผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีทางเลือกในการทำงานอื่นน้อย เขาก็ยิ่งมีความผูกพันเนื่องมาจากการลงทุนมากเท่านั้น (Becker, 1960)

ในระยะต่อมาการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ จะเน้นไปยังองค์ประกอบที่นำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน อาทิ การแบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Kanter (1968) คือ 1) ความผูกพันต่อเนื่อง เกิดขึ้นจากการประเมินค่าใช้จ่าย ผลตอบแทนที่เกิดขึ้นเมื่อทำงานให้กับองค์การเปรียบเทียบกับหากออกจากองค์การ ถ้าหากบุคคลประเมินว่าการทำงานกับองค์การคุ้มค่ากว่า บุคคลก็ยังคงอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป 2) ความผูกพันยึดติด มีลักษณะ

เป็นความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างกันด้วยดี ก็จะช่วยเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันระหว่างกันและมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย 3) ความผูกพันควบคุม เป็นความผูกพันที่บุคคลยึดมั่นในบรรทัดฐาน คุณธรรม จริยธรรม ความเหมาะสม สมเหตุสมผล เป็นค่านิยมของบุคคลหรือกลุ่ม ส่วน Steers and Porter (1983) ได้สรุปองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ 1) ความผูกพันทางเจตคติ และ 2) ความผูกพันทางพฤติกรรม กล่าวคือ ความผูกพันทางเจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรและนำองค์การให้สำเร็จสู่เป้าหมาย ส่วนความผูกพันทางพฤติกรรมคือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับจากองค์กร ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันเพราะไม่ต้องการเสียประโยชน์ดังกล่าว

นอกจากนี้ Allen and Meyer (1990) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร โดยมีแนวความคิดแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรออกมาเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์หรือความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment; AC) ความผูกพันลักษณะนี้เกิดขึ้นจากความรู้สึกผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร หรือการมีอารมณ์ยึดมั่น รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้บุคคลทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร และอยู่กับองค์กรเพราะปรารถนาที่จะอยู่ หรือมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความแข็งแกร่งของความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กร ทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการต่อเนื่องหรือความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment; CC) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรหรือการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่อาจจะสูญเสียไปหากออกจากองค์กร การที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรยาวนานเท่าไรเท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ทั้งนี้หากบุคคลรับรู้ว่าตนเองยังได้กำไรและสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าตนเองได้ลงทุนไปมากกว่าสิ่งที่ได้รับ ก็จะตัดสินใจลาออกจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความผูกพันในลักษณะนี้ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่

3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่หรือด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment; NC) คือ ความผูกพันที่เกิดการรับรู้ว่าเป็นพันธะหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนที่ควรจะต้องอยู่และสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรให้ดำเนินต่อไป ความผูกพันในลักษณะนี้ทำให้บุคคลอยู่กับองค์กรเพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่ อาจกล่าวได้ว่าเป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติตามต่อองค์กร

อีกทั้งการศึกษายังถึง 9 ครั้ง ของ Dunham, Grube, and Castenada (1994) เพื่อประเมินโครงสร้างและคำจำกัดความแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ คือความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์หรือความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการต่อเนื่องหรือความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่หรือบรรทัดฐาน ของ Allen and Meyer (1990) ผลการศึกษายืนยัน 3 องค์ประกอบดังกล่าว

โดยสรุปความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางบวกเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรให้ผลประโยชน์แก่ตน จึงต้องการคงอยู่กับองค์กร และตอบแทนด้วยการทำงานเพื่อประโยชน์แก่องค์การ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์ (2552) สรุปปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน คือ

1. คุณสมบัติทางชีวภาพ ได้แก่ อายุตัว อายุงาน การศึกษา ตำแหน่งงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลในฐานะหัวหน้างาน
2. การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้สึกที่ได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิต ความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว

3. โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ มีนโยบายวางแผนการเติบโตในสายอาชีพขององค์กร การได้รับโอกาสในการเติบโตในอาชีพในสายงานของตน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

4. การมีส่วนร่วมในงาน ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนในการทำงาน หรือการดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้า หรือเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฯลฯ

5. ลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะการบริหารงานโดยภาพรวมขององค์กร วิธีการบังคับบัญชา การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมตามหลักอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน

นอกจากนี้ในงานวิจัยต่างประเทศได้รายงานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล อายุงาน ความปลอดภัยในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความคลุมเครือในบทบาท และ วัฒนธรรมองค์กร (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Nakata & Kumar, 2001; Robert & Wasti, 2002; Wasti, 2003) อีกทั้งในการศึกษาความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หมายรวมถึงความผูกพันซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีต่อผู้บังคับบัญชา อาชีพ วิชาชีพ (Meyer & Allen, 1997)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และยังนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานเต็มที่ และทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ด้วยความรู้สึที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบก็ไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงได้ จากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มคงอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคคลและพฤติกรรมปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสาย การลางาน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน การออกจากงาน นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะตอบสนองต่อการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ให้ความช่วยเหลือองค์กรในด้านต่างๆ อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และพบว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจสูงจะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ (want to) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพัน

ด้านการคงอยู่หรือด้านการลงทุนสูงจะคงอยู่กับองค์การเพราะเหตุผลว่าจำเป็นต้องอยู่ (need to) และบุคคลที่มีความยึดมั่นต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานสูง จะคงอยู่กับองค์การเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ (Ought to) (ชนพร แยมสุดา, 2550)

บุคคลใดที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางบวกและมีพฤติกรรมในทางลบต่อองค์การลดน้อยลง รวมทั้งพยายามปรับปรุงคุณภาพการทำงาน (Yilmaz & Bokeoglu, 2008) ยิ่งไปกว่านั้นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความพึงพอใจในงานสูง มีความจงรักภักดี และมีความรับผิดชอบต่อองค์การ (Balci, 2003) ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นปัจจัยช่วยเพิ่มความสำเร็จในหน้าที่งาน และช่วยส่งเสริมให้บุคคลแสดงการกระทำในลักษณะช่วยเหลือ อาสา แสดงน้ำใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ (Katz & Kahn, 1977)

งานวิจัยจาก Gallup Consulting ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาทางด้านการจัดการ และมีชื่อเสียงเกี่ยวกับแนวคิดที่ว่ามนุษย์คือผู้ขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจ รวมทั้งงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ได้ยืนยันผลวิจัยว่ามีผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั่ว ๆ ไปนั้นมีเพียงร้อยละ 11 ของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดที่รู้สึกผูกพันต่อองค์การ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมทั้งต้องการอยากสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรอยู่เสมอ เสมือนตนเองเป็นเจ้าขององค์กรและพร้อมที่จะพัฒนาองค์กร ส่วนผู้ปฏิบัติงานอีกร้อยละ 62 ไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ไม่ได้คิดว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การมาทำงานก็เพราะความจำเป็น หรือมีความคิดว่าองค์กรอาจจะมีผลประโยชน์บางอย่างให้กับเขา แต่องค์กรอื่นไม่สามารถให้ได้ เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ ดังนั้นจึงทำงานเท่าที่ทำได้ ทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน ไม่มีความคิดที่จะริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร และไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานอีกร้อยละ 27 ไม่ได้มีความรู้สึกผูกพัน และไม่รู้สึกในทางที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและต่อองค์การ มององค์กรในแง่ลบตลอดเวลา และยิ่งไปกว่านั้น ยังพยายามทำให้องค์กรเกิดความเสียหายด้วยการสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่องานและต่อองค์การให้กับผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ จากงานวิจัยยังพบว่าความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ดังนั้นหากองค์กรต้องการผลผลิตและผลงานจากผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ผู้บริหารองค์กรต้องหาสาเหตุของความไม่ผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งหาแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การให้สูงขึ้น (The Gallup Organization, 2006)

ความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดี ความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นคุณลักษณะที่พึง

ประสงค์ของอาสาสมัครทหารพราน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการกิจรักษาความสงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เนื่องจากมีความครอบคลุมและชัดเจน โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์หรือความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) ความผูกพันอันเนื่องมาจากการต่อเนื่องหรือความผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่หรือด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการทำงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รวบรวมข้อมูลโดยสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 175 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์การ ความผูกพันต่อองค์กรและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีข้อมูลด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การโดยรวมไม่ต่างกัน แต่บุคลากรที่มีอายุและตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้การบริหารจัดการองค์การในด้านลักษณะงาน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นริกันต์ อรรคอุดม, 2554)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์การ ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมาปีการศึกษา 2554 จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีบุคลิกภาพโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นบุคลิกภาพแบบห้วนไหวอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อยู่ในระดับมาก 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม และมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว แสดงตัว เปิดรับประสบการณ์ ประนีประนอม มีจิตสำนึก บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.629$) (อริญญา ไชยสร, 2556)

การวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในแต่ละด้านและโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ดังกล่าวในกลุ่มประชากรในอเมริกาเหนือ มีระดับความสัมพันธ์ต่ำกว่าการศึกษาในกลุ่มประชากรในพื้นที่อื่นนอกอเมริกาเหนือ (Meyer, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน กับการพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจหรืออารมณ์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ รวมทั้งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Chen & Francesco, 2003)

การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการในประเทศเกาหลี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการให้ความช่วยเหลือ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการสำนึกในหน้าที่ (Kim, 2006)

การศึกษาผลการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยการใช้พฤติกรรมนอกหน้าที่งานหรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีเป็นปัจจัยบ่งชี้ ของกลุ่มอุตสาหกรรมการให้บริการในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพันด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ (Bonaparte, 2009)

การตรวจสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรคือ ผลลัพธ์ของการความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในประเทศปากีสถาน โดยสอบถามอาจารย์จำนวน 160 คน การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจทำนายของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจทำนายของการให้โอกาสในการอบรมและพัฒนา นโยบายด้านคุณภาพชีวิต และการเสริมพลังอำนาจ ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า การให้โอกาสในการอบรมและพัฒนา นโยบายด้านคุณภาพชีวิต และการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบทางบวกต่อการยกระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Noor, 2009)

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ตามแนวคิด Allen และ Meyer และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงาน 77 คน ของบริษัทผลิตกระแสไฟฟ้าพลังน้ำในประเทศอินเดีย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น พบว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุงาน สถานภาพสมรส และคุณวุฒิ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้พบว่า ในบรรดาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีเพียงความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Bakhshi, Sharma & Kumar, 2011)

การศึกษาผลกระทบต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในหน่วยงานรัฐบาลของประเทศปากีสถาน โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อ

องค์การเป็นตัวแปรสื่อ ผลวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างที่รับรู้บรรยากาศองค์การถึงเรื่องความยุติธรรม จะมีความผูกพันต่อองค์การและนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Noor, Bhatti, Khan & Khan, 2011)

การศึกษาความผูกพันในอาชีพและความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่แสวงหากำไรและไม่แสวงหากำไร โดยสำรวจผู้ปฏิบัติงาน 73 คน จากองค์การภาคธุรกิจเอกชนหลาย ๆ องค์การ ซึ่งมีขนาดใหญ่ และมีสาขาส่งกระจายในเมืองต่าง ๆ ของประเทศโบลิเวีย อย่างน้อย 3 เมือง และผู้ปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ของภาครัฐ จำนวน 40 คน ทั้งนี้เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในอาชีพและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อีกทั้งความผูกพันในอาชีพสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การ และในทางกลับกันความผูกพันต่อองค์การก็สามารถทำนายความผูกพันในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน (Riveros & Tsai, 2011)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในบริษัทเคเบิลทีวีในประเทศอินโดนีเซีย โดยสอบถามพนักงาน 176 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การในระดับที่ค่อนข้างต่ำ อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ กล่าวคือเมื่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การก็จะเพิ่มมากขึ้น (Ibrahim & Aslinda, 2013)

ความแตกต่างระหว่างบุคคลในเชิงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการทำงาน

ในองค์การต่าง ๆ มีบุคคลทำงานในแต่ละหน้าที่เสมือนเป็นกลไกขับเคลื่อนให้งานขององค์การดำเนินต่อไป อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องจับคู่คนให้เหมาะสมกับงาน เพราะแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการทำงาน ทั้งนี้สมศักดิ์ ประเสริฐสุข (2554) สรุปตัวแปรสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลไว้ 2 ตัวแปรคือ ตัวแปรสถานการณ์ และตัวแปรด้านบุคคล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล แต่ส่งผลต่อทัศนคติและปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์การ ทั้งนี้ตัวแปรสถานการณ์แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ตัวแปรทางกายภาพและงาน คือ ลักษณะการทำงานและสถานที่ทำงาน เช่น วิธีการทำงาน แบบและเครื่องมือซึ่งใช้ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1.2 ตัวแปรทางองค์การสังคม มีความเกี่ยวข้องทางอ้อมกับงาน แต่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของบุคคล เช่น ลักษณะขององค์การ ชนิดการฝึกอบรม ชนิดของเครื่องล่อใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม การบังคับบัญชา ฯลฯ

2. ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะซึ่งเป็นเอกลักษณ์ส่วนบุคคล ได้แก่ ความถนัด ลักษณะบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจและแรงจูงใจ ทักษะคิด อายุ และเพศ การศึกษา ประสบการณ์ ฯลฯ ตัวแปรเหล่านี้จะเป็นสาเหตุภายในซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

ตัวแปรด้านบุคคลกับพฤติกรรมการทำงาน

ตัวแปรด้านบุคคลในส่วนซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และความอาวุโสในงาน ตัวแปรดังกล่าวล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของบุคคล กล่าวคือ เพศกับการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันหรือมีความแตกต่างกันน้อยมาก ระหว่างผู้ชายและผู้หญิง ในเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน การคิดวิเคราะห์ การปรับตัว ความสามารถในการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของนักจิตวิทยา พบว่า ผู้หญิงจะมี ลักษณะคล้ายคลึงมากกว่าผู้ชาย ในขณะที่ผู้ชายมีความคิดเชิงรุกและคาดหวังในความสำเร็จมากกว่า ผู้หญิง ส่วนประเด็นสถานภาพสมรสกับการทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานซึ่งสมรสแล้วจะมีอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน น้อยกว่าผู้ที่ เป็นโสด อีกทั้งมีความพึงพอใจในงาน ความรับผิดชอบ การเห็นคุณค่าในงานมากกว่าผู้ที่ เป็นโสด ส่วนประเด็นความอาวุโสกับการทำงาน พบว่าผู้ที่มีความอาวุโสในงาน จะมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งมีผลงานดีกว่าผู้ปฏิบัติงานใหม่ และมีอัตราการขาดงาน การลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานใหม่ และในส่วนอายุกับการทำงาน พบว่า คนส่วนใหญ่ยอมรับ และรู้สึกว่าการผลงานของบุคคลจะลดลงเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้นตามสภาพร่างกายซึ่งเสื่อมถอย แต่อย่างไรก็ตามบุคคลในช่วง 55 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน และยังคงสามารถปฏิบัติหน้าที่ ก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ อีกทั้งปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน แต่จะมักขาดการปรับตัวและต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ นอกจากนี้ในประเด็นอายุ พบว่า ปัจจุบันหลาย ๆ องค์การมีคนต่างรุ่นต่างวัยทำงานด้วยกัน หลายรุ่นที่กำลังเกียจคร้านออกไปคือกลุ่มคนที่ เกิดในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือที่เรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่า Baby Boomers อีกรุ่นคือกลุ่มคนที่ เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2523 หรือที่เรียกว่า Generation X และกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2542 หรือที่เรียกว่า Generation Y ทั้งนี้กลุ่มคนทุกช่วงอายุมีทั้งจุดแข็งจุดอ่อน และมีความแตกต่าง เพราะว่า คนแต่ละช่วงอายุได้เรียนรู้และเห็นประสบการณ์จากคนรุ่นก่อนผนวกกับประสบการณ์ของตน ทำให้

เกิดการพัฒนาลักษณะเฉพาะของช่วงวัยตนเองขึ้นมา รวมทั้งอาจมีความคิดเห็นถึงกลุ่มคนวัยก่อนตน ในเชิงวิพากษ์วิจารณ์และมีแนวโน้มทางลบ ดังนั้นการบริหารคนในแต่ละวัยจึงต้องให้ความสนใจทั้งในระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการ (สุรพงษ์ มาลี, 2553)

ครอบครัวของบุคคล ยังเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เพราะครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจ มีการดำเนินชีวิตร่วมกัน พึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล ทั้งนี้ครอบครัวไทยจะเน้นความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวเป็นสำคัญ โดยครอบครัวเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ช่วยพัฒนาและสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต เพราะครอบครัวเป็นแหล่งพัฒนาความคิด พัฒนาคูณธรรม จริยธรรม และอุดมคติของชีวิต พัฒนาการเข้าใจในชีวิตของตนเองและผู้อื่น พัฒนาคูณภาพ พัฒนาการพร้อมเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการวิสาหกิจสาธารณะการดำเนินชีวิต ศูนย์วิชาการบูรณาการ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป, 2551)

งานวิจัยซึ่งศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรส่วนบุคคลในด้านลักษณะทางประชากรกับพฤติกรรมการทำงาน อาทิเช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีองค์การมหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี รวบรวมข้อมูลโดยสอบถามบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 175 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (นริศนันต์ อรรถอุดม, 2554) การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านอายุของพนักงานเป็นปัจจัยที่ดีที่สุดในการทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงานเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นของลักษณะทางประชากร นอกจากนี้ปัจจัยด้านอายุสามารถทำนายองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์การที่ดีในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรส สามารถทำนายพฤติกรรมการสำนึกหน้าที่ (Organ & Lingl, 1995) การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในประเทศแถบมหาสมุทรแปซิฟิก พบว่า อายุงาน ตำแหน่งงาน (ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติงาน) เงินเดือน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของพนักงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ และเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ (Schappe, 1998) การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานบริษัทในประเทศจีน พบว่า เมื่อพนักงานมีอายุที่เพิ่มมากขึ้นก็จะมีการะหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น จึงมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีอายุ

น้อยกว่า นอกจากนี้พนักงานเพศหญิงมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย ดังนั้น อายุ เพศ ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Wanxian, 2007)

นอกจากตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ของบุคคลและครอบครัวของบุคคลดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่ความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน ยังมีตัวแปรอื่นที่นำไปสู่ความแตกต่างดังกล่าว ได้แก่ ตัวแปรความสามารถ การเรียนรู้ การรับรู้ ความถนัด บุคลิกภาพ ค่านิยม และทัศนคติ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; วิภาส ทองสุทธิ, 2552)

ตัวแปรบุคลิกภาพ ซึ่งหมายถึงลักษณะภายในและภายนอกของบุคคล ทำให้เกิดเป็นแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล เกิดเป็นลักษณะเฉพาะที่แสดงออกทั้งทางความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งในเรื่องลักษณะทางกายภาพที่ปรากฏ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะที่ปรากฏกายภายนอกและพฤติกรรมหรือค่านิยมทางสังคมที่กระตุ้นพฤติกรรมกระทำได้ของบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ รวมทั้งการตระหนักภายในของตนเองในฐานะที่เป็นพลังภายในตัวบุคคล ทั้งนี้การตระหนักภายในตัวเอชนั้นเป็นประเด็นเกี่ยวกับความสามารถที่จะเข้าใจตนเอง เมื่อบุคคลมีความตระหนักภายในตนเองก็จะเห็นคุณค่าในตนเองและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ฉะนั้นการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเข้าใจตัวบุคคลมากขึ้น และสามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2553) การศึกษามโนทัศน์ในด้านความตระหนักแห่งตนในบริบทของงานและองค์กร : การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับองค์การบนพื้นฐานความตระหนักแห่งตน โดยศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับความตระหนักแห่งตน ในห้วงเวลา 10 ปี ผลการศึกษาพบว่าบุคคลจะเกิดความตระหนักแห่งตนจากการทำงานและประสบการณ์ในการทำงาน ความตระหนักแห่งตนมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ทัศนคติเกี่ยวกับงาน และพฤติกรรม ความตระหนักแห่งตนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความตั้งใจจะลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงาน (Pierce & Gardner, 2004)

ตัวแปรค่านิยม ซึ่งเป็นความเชื่อของบุคคลว่าเป้าหมายหรือพฤติกรรมที่ตนปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหรือมีความสำคัญ ต่อตัวเราหรือบุคคลอื่น รวมทั้งปรารถนาให้บุคคลอื่นทำพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย นอกจากนี้บุคคลจะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวด้วยความเต็มใจ ด้วยความสมัครใจ และบุคคลจะทำ

พฤติกรรมนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งค่านิยมของบุคคล ๆ หนึ่งอาจมีหลายตัวและจัดลำดับความสำคัญได้ หากบุคคลยึดถือค่านิยมใดว่ามีความสำคัญมาก ค่านิยมดังกล่าวก็จะกลายเป็นจิตสำนึก หรือสิ่งที่บุคคลต้องการ นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองค่านิยมนั้นอย่างสม่ำเสมอในทุกสถานการณ์ (สิริอร วิชาวุธ, 2553) การศึกษาค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ เจนเนอเรชั่นต่าง ๆ ทั้งนี้การแสดงออกทางพฤติกรรมมาจากค่านิยมในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความคิด ความเชื่อแบบใดก็จะแสดงพฤติกรรมออกมา และสำหรับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น พฤติกรรมสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงศึกษาระดับของค่านิยมในการ ทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่น และความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานของคนต่างเจนเนอเรชั่นกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่านิยมในการทำงานของทุกเจนเนอเรชั่น เป็นไป ในรูปแบบและทิศทางเดียวกันคือ ค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุด รองลงมาคือ ค่านิยมด้านการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองและค่านิยมด้านการอนุรักษ์ตามลำดับ นอกจากนี้ค่านิยมในการทำงานด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและด้านการ พัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556)

ตัวแปรทัศนคติ ซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมบุคคล เพราะทัศนคติ (attitudes) หมายถึง ความโน้มเอียงในทางบวกหรือลบที่บุคคลจะตอบสนองต่อเป้าหมายบุคคลหรือเหตุการณ์ ทัศนคติจะสะท้อนความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและอยู่รอบตัวเขา เช่น ตนเอง ครอบครัว งาน เพื่อนร่วมงาน เรื่องราวต่าง ๆ ในสังคม ฯลฯ โดยที่บุคคลแสดงออกด้วยความตั้งใจหรือ ความเคยชิน ทัศนคติจึงมีลักษณะเป็นระดับความรู้สึกทางจิตวิทยาที่เรามีต่อสิ่งต่าง ๆ และจะเห็นได้จาก ปฏิบัติการได้ตอบว่าชอบหรือไม่ชอบ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท, 2551) อาจกล่าวได้ว่าทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก ความเชื่อฝังใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด มักจะเกิดขึ้นเมื่อเรารับรู้หรือประเมินผู้คน เหตุการณ์ในสังคม เราจะเกิดอารมณ์ความรู้สึกบางอย่าง ควบคู่ไปกับการรับรู้ นั่น และมีผลต่อความคิด ปฏิบัติการในใจของเรา สรุปได้ว่า ทัศนคติ คือความรู้สึก ของบุคคลจากประสบการณ์ที่มีต่อในสิ่งนั้น ๆ โดยความรู้สึกแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ ความรู้สึกใน ทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน ความรู้สึกใน ลักษณะที่สอง คือ ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน และลักษณะที่สาม คือ ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ นอกจากนี้บุคคล

จะแสดงความรู้สึกรู้ออกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งจะแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น มีการกล่าวคำพูดสนับสนุน ทำท่างหน้าตาบอกความพึงพอใจ ฯลฯ และ ลักษณะที่สอง คือ พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ ไม่ว่าจะชอบหรือไม่ชอบ ก็ไม่แสดงออก (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2551)

ทัศนคติของบุคคลเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ที่สะสมมานาน อย่างไรก็ตาม ทัศนคติของแต่ละคนเปลี่ยนแปลงได้ และสามารถถ่ายทอดออกไปสู่คนอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ทัศนคติมีส่วนสำคัญในองค์กร เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีหรือมีทัศนคติด้านบวก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์กรและตัวเอง เช่น ทุ่มทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติด้านลบต่องานหรือต่อองค์กร ก็อาจทำงานอย่างไม่ตั้งใจ ไม่เห็นคุณค่าของงาน และลาออกจากงานในที่สุด เกิดเป็นผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ดังนั้นการประเมินคนเข้าทำงานต้องตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครว่ามีเป็นไปในทิศทางเดียวกับวัฒนธรรมขององค์กรหรือไม่ โดยตัวแปรที่สำคัญที่นำไปสู่ทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน คือตัวแปรสถานการณ์ในการทำงานหรือองค์ประกอบของงาน เช่น ตัวงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน รูปแบบการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ ฉะนั้นผู้บริหารต้องจัดดูสภาพของตัวแปรทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นตัวแปรสถานการณ์ หรือตัวแปรด้านบุคคล ด้วยการศึกษาระบุและสังเกตว่ามีตัวแปรใดบ้างข้างต้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กร เพื่อนำไปสู่นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม (เจนมาริ รัชษ์ฐิพ, 2553)

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงศึกษาเพื่อทำความเข้าใจ ตัวแปรด้านบุคคลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปะทะหรือการประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ส่วนตัวแปรสถานการณ์ คือ เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะสิ่งแวดล้อมนอกตัวบุคคล ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติบุคคล โดยศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าวไว้แล้วข้างต้น

หน่วยทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

การจัดตั้งหน่วยทหารพราน กองทัพบก

หน่วยทหารพรานโดยกองทัพบกได้ก่อตั้งเมื่อ 18 มกราคม พ.ศ. 2521 ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการดำเนินโครงการ 513 ทั้งนี้เพื่อเสริมกองกำลังการต่อสู้เบ็ดเสร็จ กองทัพบกได้จัดตั้งกองกำลังกึ่งทหารในลักษณะของหน่วยอาสาสมัครทหารพราน เข้าปฏิบัติการกิจทดแทนกำลังรบหลักในการต่อสู้กับผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ต่อมาเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2527 กองทัพบกได้ออกคำสั่งจัดตั้งกรมทหารพรานจำนวน 22 กรมทหารพราน โดยเป็นหน่วยของกองทัพบกมอบอำนาจการบังคับบัญชาไว้กับกองทัพภาคที่ 1 - 4 จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ขยายการจัดตั้งหน่วยทหารพรานจนในปีพ.ศ. 2543 ได้ปิดการบรรจุกำลังพลและยุบหน่วยกองกำลังทหารพรานกองทัพบก ค่ายปึกธงชัย ต่อมาในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2548 กองทัพบกได้อนุมัติแนวความคิดในการจัดหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 เพื่อเสริมขีดความสามารถการปฏิบัติการกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การปรับเกลีย้อัตรากำลังพลหน่วยทหารพรานในภาพรวมของกองทัพบกโดยไม่จัดตั้งหน่วยใหม่ และในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 กองทัพบกได้อนุมัติจัดหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 ในโครงการที่ 1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและกำหนดแนวความคิดการใช้กำลังทหารพรานให้มีจำนวนเพียงพอต่อการวางกำลังในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 1 กองร้อยทหารพรานต่อ 1 อำเภอ ยกเว้นอำเภอเมือง ต่อมาในเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 กองทัพบกได้อนุมัติจัดหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 ในโครงการที่ 2 และโครงการที่ 3 ตามลำดับ (กองทัพบก, 2550)

โดยสรุปตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป กองทัพบกมีกำลังทหารพรานเพื่อปฏิบัติการกิจในหัวปี พ.ศ. 2550-2554 รวมจำนวน 17 กองบังคับการกรมทหารพราน 181 ร้อยทหารพราน 2 หมวดทหารพรานหญิง และ 30 หมู่ทหารพรานหญิง แยกตามกองทัพภาคดังนี้ 1) กองทัพภาคที่ 1 ในพื้นที่ภาคกลาง จำนวน 3 กองบังคับการกรมทหารพราน 19 ร้อยทหารพราน และ 2 หมู่ทหารพรานหญิง 2) กองทัพภาคที่ 2 ในพื้นที่ภาคอีสาน จำนวน 3 กองบังคับการกรมทหารพราน 30 ร้อยทหารพราน และ 3 หมู่ทหารพรานหญิง 3) กองทัพภาคที่ 3 ในพื้นที่ภาคเหนือ จำนวน 4 กองบังคับการกรมทหารพราน 36 ร้อยทหารพราน และ 4 หมู่ทหารพรานหญิง 4) กองทัพภาคที่ 4 ในพื้นที่ภาคใต้ จำนวน 7 กองบังคับการกรมทหารพราน 112 ร้อยทหารพราน และ 2 หมวดทหารพรานหญิง และ 21 หมู่ทหารพราน

หญิง (กองทัพบก, 2550) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่ากองทัพบกที่ 4 มีกำลังหน่วยทหารพราน และ มีกำลังพลมากกว่ากองทัพบกในภาคอื่น ๆ ของประเทศ

กองทัพบกที่ 4 มีกำลังหน่วยทหารพรานมากขึ้นตามลำดับ เป็นจำนวนถึง 7 กรมทหารพราน ประกอบด้วยกรมทหารพรานที่ 41-47 ทั้งนี้จากการอนุมัติจัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมของกองทัพบก นอกจากนี้กองทัพบกที่ 4 ได้จัดตั้งหน่วยระดับกองกำลังทหารพรานกองทัพบก เฉพาะกองทัพบกที่ 4 เป็นกรณีพิเศษเพื่อรับผิดชอบในการบังคับบัญชา อำนาจการ ควบคุม กำกับดูแล ประสานงาน การดำเนินงานด้านธุรการและส่งกำลังบำรุง รวมทั้งวางแผนการเตรียมกำลังและใช้กำลังทหารให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์และภารกิจที่ได้รับมอบ เพื่อการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพ (กองทัพบก, 2550) ในเดือนมิถุนายน และเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2554 กองทัพบกได้อนุมัติจัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมอีก 2 กองบังคับการกรมทหารพราน คือ กรมทหารพรานที่ 48 และ 49 ตามลำดับ ทั้งนี้เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นด้าน มวลชนสัมพันธ์เชิงรุกและงานด้านการข่าว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการต่อสู้เอาชนะความผิดและจิตใจ พร้อมให้ประชาชนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้เชื่อมั่นและสนับสนุนฝ่ายรัฐอย่างยั่งยืน (กองทัพบก, 2554)

การปฏิบัติการของทหารพราน

กำลังทหารพรานจัดอยู่ในประเภทกำลังกึ่งทหารมีเจ้าหน้าที่โคร่งซึ่งจัดมาจากกำลังหลัก ทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชา และมีกำลังพลเป็นอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งคัดเลือกจากประชาชนที่ อาสาเข้ามาปฏิบัติการกิจเพื่อชาติบ้านเมืองและแผ่นดินเกิด ไม่ว่าจะเป็นประชาชนชายหรือหญิงซึ่งมี สัญชาติไทย มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 30 ปี โดยผู้หญิงต้องเป็นสตรีโสดซึ่งไม่มีพันธะทาง ครอบครัว มีความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นผู้มีความประพฤติดีแข็งแรง สามารถตรวจตรา ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ทราบได้ และไม่ขัดต่อการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการ ทหาร (กฎ กระทรวง ฉบับที่ 74 พุทธศักราช 2540 ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2493) มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างเป็นจำเลยในคดีอาญา และต้องไม่เคยต้องคำพิพากษาโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดในลักษณะลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดย ประมาท รวมทั้งไม่เป็นผู้เสพยาเสพติดหรือสารเคมีเสพติดให้โทษทุกชนิด เป็นผู้ที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข และไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีงาม (กองทัพบก, 2550) อย่างไรก็ตามการรับสมัคร อาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่ก่อความไม่สงบมีความจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบรัดกุม เนื่องจากอาจ

ถูกแทรกแซงจากฝ่ายก่อการ และกลายเป็นเครื่องมือของฝ่ายก่อการในการขยายเงื่อนไขความขัดแย้งในพื้นที่มากขึ้น

ในส่วนการใช้ทหารพรานในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในพื้นที่ ทั้งนี้ด้วยกำลังพลหลักคือ ประชาชนซึ่งอาสาสมัครเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จนทหารพรานได้รับสมญานามว่า ทหารประชาชน หรือนักรบประชาชน ทำให้ทหารพรานมีความสามารถในงานด้านมวลชน งานด้านการข่าว และเป็นหน่วยที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจที่อาศัยความร่วมมือจากประชาชนหรือการแย่งชิงมวลชนในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ป้องกันและพัฒนาภายใต้สถานการณ์ป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ เพราะกำลังพลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ดังนั้นหน่วยทหารพรานจึงมีความเหมาะสมต่อการใช้ 5 มาตรการของการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ซึ่งได้แก่ 1) มาตรการปฏิบัติการข่าวกรอง 2) มาตรการปฏิบัติการจิตวิทยา 3) มาตรการปราบปรามกำลังติดอาวุธ 4) มาตรการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร และ 5) มาตรการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและช่วยเหลือประชาชน (กองทัพบก, 2545)

การปฏิบัติงานของทหารพรานโดยใช้มาตรการดังกล่าวข้างต้นในสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่อ่อนไหว จำเป็นต้องป้องกันไม่ให้เกิดความล่าแหลมใด ๆ จากหน่วยทหารพรานที่จะนำไปสู่การแสวงหาประโยชน์จากฝ่ายตรงข้าม เพื่อการสร้างเงื่อนไขในการก่อความไม่สงบ ดังนั้นการปฏิบัติการใด ๆ ของหน่วยทหารพรานต้องได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ และทหารพรานจะต้องดำรงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสม และมีวินัยเคร่งครัด อีกทั้งเจ้าหน้าที่โครงข่ายในร้อยทหารพรานจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างดี และจำเป็นต้องคัดเลือกเป็นพิเศษเพื่อให้ถึงพร้อมด้วยอุดมการณ์ทางทหาร ความสามารถและความมีวินัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงข่ายจะต้องได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ นอกจากนี้หน่วยระดับกรมทหารพรานจะต้องติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด วิเคราะห์ และประเมินค่าสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การอำนวยความสะดวก กำกับดูแล แนะนำร้อยทหารพรานในการปฏิบัติการกิจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตลอดเวลา ความผิดพลาดของการวิเคราะห์สถานการณ์อาจส่งผลในทางยุทธศาสตร์ต่อการปราบปรามการก่อความไม่สงบของฝ่ายเราอย่างกว้างขวาง อีกทั้งในส่วนของร้อยทหารพรานที่เข้าปฏิบัติการอาจเผชิญต่อความเครียดสูง กรมทหารพรานจำเป็นต้องหมุนเวียนกำลังสลับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดสะสมจนแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการใดที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กรฝ่ายเรา และกลายเป็นเงื่อนไขที่ฝ่ายก่อการแสวงหาประโยชน์ได้(กองทัพบก, 2545) ฉะนั้นกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานทุกนายของ

หน่วยทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยทหารพรานให้ มีประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดี มีความตั้งใจ ทุ่มเท อุทิศตนและมุ่งมั่น ปฏิบัติภารกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จนบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนำความ สันติสุขกับคืนสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้

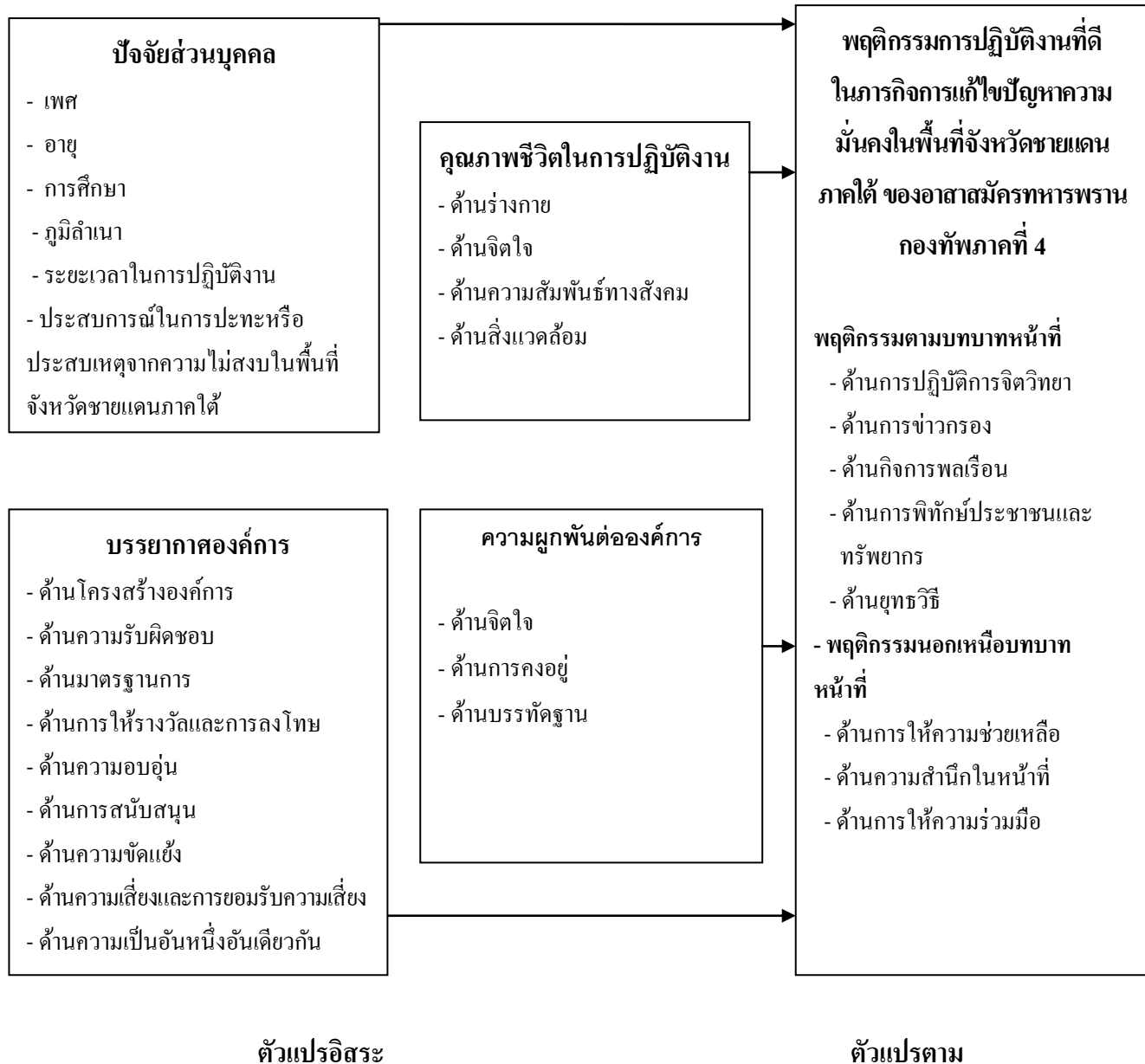
สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้เริ่มต้นมาตั้งแต่เดือนมกราคม 2547 ซึ่ง เกิดการปล้นปืนที่ค่ายกองพันพัฒนา ตำบลปีเหล็ง อำเภोजะเอยีร์ จังหวัดนราธิวาส นับจากนั้นมา จนถึงปัจจุบันก็มีเหตุการณ์ความรุนแรงต่าง ๆ เช่น การวางระเบิดในชุมชน การวางเพลิง การลอบทำร้าย พระสงฆ์ อีหาม่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไปทั้งชาวไทยพุทธและมุสลิม โดยบางช่วงมี ความถี่ของการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบสูงมาก แต่บางช่วงความถี่ของการเกิดเหตุการณ์ไม่สงบลดลงแต่มี ระดับความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น (คณะกรรมการการความมั่นคงแห่งรัฐ สภาผู้แทนราษฎร, 2553)ในรอบ 101 เดือนของความรุนแรงที่ผ่านมาจากเดือน มกราคม 2547 และยึดเหือมาถึงปัจจุบันกว่าระยะเวลา 9 ปี พบว่าสถิติความรุนแรงในพื้นที่ตั้งแต่เริ่มเกิดเหตุการณ์จนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 มีเหตุการณ์ความ ไม่สงบถึง 13,434 ครั้ง ส่งผลให้มีผู้บาดเจ็บ 5,751 ราย และเสียชีวิต 10,200 ราย (ศูนย์เฝ้าระวัง สถานการณ์ภาคใต้, 2556)

ความยืดเยื้อของสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีผลกระทบอย่างมาก ในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ผลกระทบด้านสังคม เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของ ประชาชนในวงกว้างโดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรง เช่น ปัญหาการประกอบ อาชีพและความมั่นคงในชีวิต ปัญหาทางด้านจิตใจทั้งของประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ฯลฯ (คณะกรรมการการความมั่นคงแห่งรัฐ สภาผู้แทนราษฎร, 2553) ผลกระทบ ด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเศรษฐกิจมหภาคในช่วงสิ้นปี 2547 อัตราการเจริญเติบโตของ จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส มีอัตราการ ขยายตัวลดลงจากก่อนปี 2547 และในช่วงปี 2552 เป็นต้นมา อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ขยายตัวในระดับคงที่ประมาณ ร้อยละ 2 ต่อปี เนื่องจากการใช้จ่ายงบประมาณ ทางทหารที่เพิ่มขึ้น และเริ่มได้รับผลจากการใช้แผนพัฒนาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี, 2555)

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัคร ทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย

1. อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีลักษณะทางประชากร (เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้) ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน
2. บรรยายาสองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
3. ลักษณะทางประชากร บรรยายาสองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ในแต่ละด้าน มีอิทธิพลและร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน โดยในบทนี้จะกล่าวถึง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ ดังมีรายละเอียดตามลำดับ

การสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการศึกษา คือ อาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 10,568 นาย ตามอัตราการจัดหน่วยยุทธโศภณ 20-21 (กองทัพบก, 2526) และอัตราการจัดหน่วยเฉพาะกิจ 0120 (กองทัพบก, 2537) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ประจำกรมทหารพรานที่ 41-47 กรมทหารพรานละ 1, 240 นาย แบ่งเป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย 1,192 นาย และอาสาสมัครทหารพรานหญิง 48 นาย

ประจำกรมทหารพรานที่ 48 และ 49 กรมทหารพรานละ 944 นาย แบ่งเป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย 896 นาย และอาสาสมัครทหารพรานหญิง 48 นาย

โดยหน่วยของกรมทหารพรานที่ 41 และ 47 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดยะลา หน่วยของกรมทหารพรานที่ 42 และหน่วยของกรมทหารพรานที่ 44 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี หน่วยของกรมทหารพรานที่ 43 ตั้งกระจายในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส และหน่วยของกรมทหารพรานที่ 45 46 48 และ 49 ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

2. กลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนอาสาสมัครทหารพราน ดังกล่าวข้างต้น นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง และแบบการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเท่ากับ 0.05

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้เท่ากับ 385 คน

2.2 แบบการสุ่มตัวอย่าง เลือกใช้แบบการคำนึงถึงโอกาสความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างไม่มีสัดส่วน โดยใช้กรมทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เป็นเกณฑ์การแบ่งชั้นภูมิ ดังนั้นจากจำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน จึงแบ่งเป็นสุ่มตัวอย่างอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดกรมทหารพรานที่ 41- 49 กรมทหารพรานละ 42-43 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการกระจายแบบสอบถามจึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างในจำนวนเท่ากัน คือ 45 ตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 405 ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบสมบูรณ์ตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ จึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถามหรือจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ / สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) โดยประมาณการจะได้รับแบบสอบถามคืน ร้อยละ 70 ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถามเท่ากับ $405/(7/10)$ หรือประมาณ 579 นาย แต่เพื่อให้การกระจายแบบสอบถามไปยังแต่ละกรมทหารในจำนวนเท่ากัน จึงส่งแบบสอบถามจำนวน 585 ชุด กระจายไปยังกรมทหารพรานที่ 41-49 กรมทหารพรานละ 65 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 530 ชุด ดังนั้นจึงมีอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 90.60

เครื่องมือในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดจากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำ รวมจำนวน 6 ข้อ เกี่ยวกับประเด็นคำถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลา

ปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 2 บรรยายาสององค์การ เป็นคำถามในลักษณะปลายปิดแบบประมาณค่าความสำคัญ (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 29 ข้อ โดยดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จากแนวคิดบรรยายาสององค์การของ Litwin and Stringer (1968) ซึ่งวัดบรรยายาสององค์การ 9 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านมาตรฐาน 4) ด้านรางวัลและการลงโทษ 5) ด้านความอบอุ่น 6) ด้านการสนับสนุน 7) ด้านความขัดแย้ง 8) ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง และ 9) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามในลักษณะแบบปลายปิด แบบประมาณค่าความสำคัญ (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 19 ข้อ โดยการประยุกต์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOLBREF-THAI) 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ 4) ด้านสิ่งแวดล้อม (กรมสุขภาพจิต, 2541)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ เป็นคำถามในลักษณะปลายปิดตามเทคนิคของลิเคิร์ต (Likert technique) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อความมีทั้งที่เป็นความรู้สึกในทางบวก (positive) และในทางลบ (negative) รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน ตามแบบวัดความผูกพันขององค์การของ Allen and Meyer (1990) ทั้งนี้ ดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครทหารพราน

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (in - role behavior) และ 2) พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ (extra - role behavior) หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

ในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ เป็นคำถามในลักษณะแบบปลายปิด แบบประมาณค่าความสำคัญ (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 22 ข้อ โดยคณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเอง ตามกรอบงานการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบของกองทัพบก ด้วยมาตรการสำคัญ 5 ประการ คือ 1) ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา 2) ด้านการข่าวกรอง 3) ด้านกิจการพลเรือน 4) ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร และ 5) ด้านมาตรการทางยุทธวิธี (กองทัพบก, 2545)

ในส่วนพฤติกรรมนอกหน้าที่งานหรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นคำถามในลักษณะแบบปลายปิด แบบประมาณค่าความสำคัญ (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ ตามแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของ Organ (1997) โดยเน้นเพียง 3 พฤติกรรมหลักคือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ และ 3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เพราะทั้ง 3 พฤติกรรม เป็นที่รู้จักและยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่ามีความเป็นสากล (universal or etic) และเหมาะสมกับ กลุ่มประชากรทางทหาร เนื่องจากพฤติกรรมอื่นตามแนวคิดนี้อีก 2 พฤติกรรม คือ พฤติกรรมการอดทน อดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นหรือการให้ความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา เป็นธรรมเนียม ปฏิบัติในวิชาชีพทางการทหาร (LePine, Erez, & Johnson, 2002) รวมทั้งตรงกับความเห็นจากการได้ ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาาระดับสูงของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิษฏ์วัช มั่นเศรษฐวิทย์ และ พันเอก สมชาติ เปรมจิตต์ ได้ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความถูกต้องตามโครงสร้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด (Index of Consistency: IOC) การให้ค่า คะแนนในแต่ละข้อคำถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดย อาศัยดุลยพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีการกำหนดคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน +1	สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ ต้องการวัด
ค่าคะแนน 0	สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ ต้องการวัด
ค่าคะแนน -1	สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ ต้องการวัด

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากข้อคำถามทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา หรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นควรตัดทิ้งไปหรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยอาศัย คูณพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังกล่าวข้างต้น ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 แต่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะคือ ข้อคำถามบางข้อต้องปรับตัวเลือกตอบ และในบางข้อควรปรับ ภาษาในการเขียนใหม่เพื่อให้มีความชัดเจนและสละสลวยมากขึ้น

2.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงใหม่ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากร อาสาสมัครทหารพราน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 นาย ทั้งนี้ส่งแบบสอบถามไปเบื้องต้น 70 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืน 63 ชุด

2.3 นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถาม มาคำนวณหาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธี ของครอนบัค ในแบบสอบถามส่วนต่าง ๆ ได้แก่ แบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความ บรรยากาศองค์กร แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามส่วนที่ 5 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และ พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ดังแสดง รายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
บรรยากาศองค์กร		
1. ด้านโครงสร้างองค์กร	3	.935
2. ด้านความรับผิดชอบ	4	.768
3. ด้านมาตรฐาน	3	.833
4. ด้านรางวัลและการลงโทษ	3	.882
5. ด้านความอบอุ่น	3	.870

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
6. ด้านการสนับสนุน	4	.829
7. ด้านความขัดแย้ง	3	.867
8. ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง	3	.827
9. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี	3	.734
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน		
1. ด้านร่างกาย	5	.839
2. ด้านจิตใจ	6	.813
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4	.725
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	4	.770
ความผูกพันต่อองค์กร		
1. ด้านจิตใจ	6	.901
2. ด้านการคงอยู่	6	.941
3. ด้านบรรทัดฐาน	6	.881
พฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน		
1) พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่		
1. ด้านการปฏิบัติภารกิจจิตวิทยา	5	.808
2. ด้านการข่าวกรอง	4	.709
3. ด้านกิจการพลเรือน	5	.869
4. ด้านพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร	4	.898
5. ด้านยุทธวิธี	4	.755
2) พฤติกรรมนอกหน้าที่งาน		
1. ด้านการให้ความช่วยเหลือ	5	.857

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
2. ด้านความสำนึกในหน้าที่	5	.744
3. ด้านการให้ความร่วมมือ	5	.780

จากตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การมีค่าระหว่าง 0.734-0.935 ส่วนแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีค่าระหว่าง 0.725-0.839 แบบสอบถามซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าระหว่าง 0.881-0.941 แบบสอบถามซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน ในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ มีค่าระหว่าง 0.709-0.898 และในส่วนพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าระหว่าง 0.744-0.857 ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ที่ยอมรับทั่วไปมีค่าเท่ากับ 0.7000 (Keller & Warrack, 1997) แสดงว่าแบบสอบถามทุกส่วนที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นในระดับซึ่งเป็นที่ยอมรับ

การรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 4 ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 41 -49 เพื่อขอความร่วมมือและความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน ณ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ทั้ง 9 ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

1.2 บันทึกรหัสและตรวจสอบผลการบันทึกรหัส

1.3 นำข้อมูลที่ได้บันทึกรหัสแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.3.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนระดับบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

1.3.3 หาค่าทดสอบ t -test และ f -test เพื่อทดสอบความแตกต่างทางปัจจัยลักษณะทางประชากร กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

1.3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งได้แก่ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.3.5 หาตัวพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (stepwise multiple regression analysis)

2. เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

แบบสอบถามส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เป็นการวัดโดยใช้มาตราประมาณค่าความสำคัญ โดยใช้เกณฑ์การให้ระดับคะแนนและการแปลผลดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แบบวัดทัศนคติตามเทคนิคของลิเคิร์ต (Likert technique) กำหนดทัศนคติ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยข้อความมีทั้งที่เป็นทัศนคติทางบวก (positive) และทางลบ (negative) ทั้งนี้ข้อคำถามที่เป็นทัศนคติทางบวกใช้เกณฑ์การให้ระดับคะแนนและการแปลผลดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

ส่วนข้อคำถามที่เป็นทัศนคติทางลบ (ข้อ 3 4 5 และ 13) ใช้เกณฑ์การให้ระดับคะแนนและการแปลผลดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน
เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามการแบ่งระดับชั้นแบบการกระจายปกติดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.50	แปลว่า	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือระดับแย่มาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51-2.50	แปลว่า	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับน้อยหรือระดับแย่
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51-3.50	แปลว่า	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51-4.50	แปลว่า	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากหรือระดับดี
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	แปลว่า	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุดหรือระดับดีมาก

การสนทนากลุ่ม

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คือ อาสาสมัครทหารพรานชายและหญิง จาก 9 กรมทหารพราน ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยจัดกลุ่มสนทนา ณ หน่วยเฉพาะกิจของแต่ละกรมทหารพราน ๆ ละ 1 กลุ่มสนทนา ๆ ละ 6-8 นาย รวมอาสาสมัครทหารพรานผู้ร่วมสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 62 นาย

กรอบประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การโดยภาพรวม
2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม
3. ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม
4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
5. ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัย ลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
6. แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเบื้องต้นผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 4 ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 41 -49 และประสานงานนัดหมายวันเวลากับผู้รับผิดชอบของแต่ละกรมทหารพราน เพื่อจัดสนทนากลุ่ม โดยพูดคุยตามกรอบการสนทนากลุ่ม บันทึกเสียงและจดบันทึกการสนทนากลุ่ม นำข้อมูลการสนทนากลุ่มมารวบรวมและสรุปตามประเด็นคำถาม โดยนำเสนอข้อมูลที่ได้ในเชิงพรรณนา และวิเคราะห์ประกอบกับผลวิจัยที่ได้จากการสำรวจและการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

ผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์แบบเชิงลึกในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ โดยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์แบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาสาสมัครทหารพราน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลได้ตามโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 45 นาย โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ได้แก่ ผู้บังคับชุดปฏิบัติการ ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง หรือระดับเทียบเท่า จาก 9 กรมทหารพราน ๆ ละ 2 นาย รวม 18 นาย
2. ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ได้แก่ ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับชุดปฏิบัติการ ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงหรือระดับเทียบเท่า จาก 9 กรมทหารพราน ๆ ละ 2 นาย รวม 18 นาย
3. ผู้บังคับการกรมทหารพราน หรือรองผู้บังคับการกรมทหารพราน ของทั้ง 9 กรมทหารพราน รวม 9 นาย

ทั้งนี้ปรากฏว่าในวันนัดสัมภาษณ์ มีผู้บังคับบัญชาสะดวกให้สัมภาษณ์เพียง 43 นาย เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น 20 นาย ระดับกลาง 16 นาย และระดับสูง 7 นาย

กรอบประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ในส่วนพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
2. ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัย ลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
3. แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเบื้องต้นผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 4 ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 41 -49 และประสานงานนัดหมายวันเวลากับผู้รับผิดชอบของแต่ละกรมทหารพราน เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ บันทึกเสียงและจดบันทึกการให้สัมภาษณ์

นำข้อมูลการสัมภาษณ์มารวบรวมและสรุปตามประเด็นคำถาม โดยนำเสนอข้อมูลที่ได้ในเชิงพรรณนาและวิเคราะห์ประกอบกับผลวิจัยที่ได้จากการสำรวจ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ให้คำอธิบายทั้งภาพกว้างและข้อมูลเชิงลึกครอบคลุมด้านเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวทางเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำเสนอข้อมูลเป็นลำดับคือ ผลการวิจัยเชิงสำรวจ ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการ

การวิจัยเชิงสำรวจ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ หาค่าทดสอบ t-test และ f-test หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนแบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) หาค่าตัวพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ทั้งนี้การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลลำดับตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 2 บรรยายการตอบคำถามตามความคิดเห็นของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 6 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 8 การตรวจสอบอิทธิพลและทิศทางของ ลักษณะทางประชากร บรรยากาศ องค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์จำแนกตามลักษณะทางประชากร คิดเป็นร้อยละ

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	409	77.2
หญิง	121	22.8
รวม	530	100.00
อายุ (อายุมากที่สุด 59 ปี น้อยที่สุด 19 ปี อายุเฉลี่ย 29 ปี)		
น้อยกว่า 30 ปี	405	76.4
30-35 ปี	76	14.3
มากกว่า 35 ปี	49	9.3
รวม	530	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	350	66.1
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	84	15.8
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	96	18.1
รวม	530	100.0
ภูมิลำเนา		
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา)	203	38.3
จังหวัดอื่นในภาคใต้ ซึ่งไม่ใช่สามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา	218	41.1
จังหวัดในภาคอื่น	109	20.6
รวม	530	100.0
ระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน (ระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 33 ปี น้อยที่สุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน เฉลี่ย 4 ปี)		
น้อยกว่า 3 ปี	453	85.5
3 ปีขึ้นไป	77	14.5
รวม	530	100.0
ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจาก ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้		
มีประสบการณ์	263	49.6
ไม่มีประสบการณ์	267	50.4
รวม	530	100.0

จากตาราง 4.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครทหารพราน สังกัดกรมทหารพรานที่ 41-49 เป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย ร้อยละ 77.20 และเป็นอาสาสมัครทหารพรานหญิง ร้อยละ 22.80 กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็น

ร้อยละ 76.40 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 30-35 ปี ร้อยละ 14.30 และช่วงอายุมากกว่า 35 ปี ร้อยละ 9.30 ตามลำดับ โดยมีอายุเฉลี่ย 29 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.10 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 18.10 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 15.80 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดทางภาคใต้แต่ไม่ใช่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา ร้อยละ 41.10 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา ร้อยละ 38.30 และในจังหวัดทางภาคอื่น ร้อยละ 20.60 มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานน้อยกว่า 3 ปี ร้อยละ 85.50 และตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.50 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4 ปี ไม่มีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 50.40 และมีประสบการณ์ดังกล่าว ร้อยละ 49.60

ส่วนที่ 2 บรรยายการตอบคำถามตามความคิดเห็นของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยายการตอบคำถามตามความคิดเห็นของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้างองค์การ			
1. กรมทหารพรานมีโครงสร้างและระบบการบริหารงานภายในที่ชัดเจนซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.76	0.99	มาก
2. กรมทหารพรานกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครทหารพรานไว้อย่างชัดเจน	3.76	1.01	มาก
3. ขั้นตอนการทำงานในกรมทหารพรานมีความชัดเจน	3.78	0.99	มาก
รวมด้านโครงสร้างองค์การ	3.78	0.91	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
4. ข้าพเจ้ารู้และเข้าใจในการกิจหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติ	3.96	0.92	มาก
5. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.84	0.94	มาก
6. ข้าพเจ้าได้รับการปลุกฝังจากกรมทหารพราน ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	4.06	0.97	มาก
7. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ	3.78	0.96	มาก
รวมด้านความรับผิดชอบ	3.91	0.83	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านมาตรฐาน			
8. กรมทหารพรานมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.85	0.97	มาก
9. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บังคับบัญชา	3.57	1.08	มาก
10. หน่วยงานของข้าพเจ้าปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.86	0.97	มาก
รวมด้านมาตรฐาน	3.76	0.87	มาก
ด้านรางวัลและการลงโทษ			
11. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชหากปฏิบัติงานได้ดีบรรลุเป้าหมาย	3.61	1.06	มาก
12. ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.65	1.05	มาก
13. การลงโทษผู้กระทำความผิดของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมตามระเบียบ และเป็นที่ยอมรับ	3.65	1.00	มาก
รวมด้านรางวัลและการลงโทษ	3.64	0.89	มาก
ด้านความอบอุ่น			
14. เพื่อนร่วมงานมีอัธยาศัยและน้ำใจไมตรีที่ดีต่อข้าพเจ้า	3.84	1.01	มาก
15. ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับข้าพเจ้า ทำให้รู้สึกอบอุ่นและไว้วางใจ	3.84	1.07	มาก
16. ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน	3.83	0.95	มาก
รวมด้านความอบอุ่น	3.84	0.90	มาก
ด้านการสนับสนุน			
17. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับข้าพเจ้า	3.75	0.91	มาก
18. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานต้องช่วยเหลือข้าพเจ้า เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือความยุ่งยากใด ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.80	0.94	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
19. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบและช่วยเหลือข้าพเจ้า เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือความยุ่งยากใด ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.81	1.02	มาก
20. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองจากหน่วยงาน	3.81	0.95	มาก
รวมด้านการสนับสนุน	3.79	0.82	มาก
ด้านความขัดแย้ง			
21. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามขั้นตอนของหน่วยงาน	3.57	1.07	มาก
22. ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ได้รับการแก้ไขและยุติลงได้ด้วยดี	3.63	1.03	มาก
23. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน มีลักษณะสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน	3.51	1.03	มาก
รวมด้านความขัดแย้ง	3.57	0.93	มาก
ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง			
24. ข้าพเจ้ายอมรับความเสี่ยงอันตรายของการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสามัครทหารพราน	4.08	0.99	มาก
25. หน้าที่อาสามัครทหารพรานท้าทายความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	3.94	0.97	มาก
26. จากการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายกลับทำให้ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองขึ้นในหลาย ๆ ด้าน	4.03	0.94	มาก
รวมด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง	4.01	0.86	มาก
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี			
27. ทุกคนในหน่วยงานซึ่งข้าพเจ้าปฏิบัติงานมีความสามัคคีกัน	3.81	1.05	มาก
28. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของกรมทหารพราน	4.18	.99	มาก
29. ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อกรมทหารพรานและผู้บังคับบัญชา	4.22	1.01	มาก
รวมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี	4.07	0.88	มาก
รวมทุกด้าน	3.81	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.2 อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมระดับมากหรืออยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี ($\bar{X} = 4.07$ S.D.= 0.88) ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.01$ S.D.= 0.86) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.91$ S.D.= 0.83) ด้านความอบอุ่น ($\bar{X} = 3.84$ S.D.= 0.90) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.79$ S.D.= 0.82) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.78$ S.D.= 0.91) ด้านมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.76$ S.D.= 0.87) ด้านรางวัลและการลงโทษ ($\bar{X} = 3.64$ S.D.= 0.89) ด้านความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.57$ S.D.= 0.93)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านร่างกาย			
1. ข้าพเจ้ามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	3.97	0.93	มาก
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในแต่ละวันด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า	3.97	0.86	มาก
3. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดีในแต่ละวัน	4.02	0.88	มาก
4. ข้าพเจ้าได้รับการบริการที่ดีด้านสุขภาพร่างกายจากกรมทหารพราน เช่น การรักษาพยาบาล กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ	3.64	1.06	มาก
5. ข้าพเจ้าได้รับการบริการที่ดีด้านโภชนาการจากกรมทหารพราน	3.63	1.06	มาก
รวมด้านร่างกาย	3.85	0.81	มาก
ด้านจิตใจ			
6. ข้าพเจ้าพึงพอใจในหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน	4.03	0.99	มาก
7. ข้าพเจ้ามีสมาธิในการปฏิบัติงาน	3.94	0.91	มาก
8. ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับความเครียดจากการปฏิบัติงาน	3.86	0.92	มาก
9. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าความแตกต่างทางศาสนา ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.93	1.00	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. ข้าพเจ้าเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกรมทหารพราน โดยไม่รู้สึกรัดคั้นใจ	3.93	1.00	มาก
11. ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานให้กับกรมทหารพราน	4.05	0.96	มาก
รวมด้านจิตใจ	3.96	0.82	มาก
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม			
12. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ ศาสนา ภูมิภาค ชนบทชนเมือง วัฒนธรรม ฯลฯ ได้เป็นอย่างดี	4.01	0.96	มาก
13. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่นับถือศาสนาอื่น ๆ โดยไม่เกิดความรู้สึกแบ่งแยก	4.05	0.97	มาก
14. ข้าพเจ้ายอมรับและเคารพความแตกต่างทางศาสนา หรือ ประเพณีวัฒนธรรม ของผู้ร่วมงาน	4.08	0.95	มาก
15. ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์และปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.01	0.93	มาก
รวมด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.04	0.88	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อม			
16. ข้าพเจ้าได้รับบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จากกรมทหารพราน เช่น ที่พัก ห้องน้ำ สถานที่ปฏิบัติงาน ฯลฯ	3.78	1.03	มาก
17. ข้าพเจ้าชอบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยซึ่งปฏิบัติงาน	3.75	0.98	มาก
18. ข้าพเจ้าสามารถใช้สถานที่ภายในหน่วยซึ่งปฏิบัติงานเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมยามว่าง	3.72	1.01	มาก
19. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ภายในหน่วยปฏิบัติงาน	3.92	0.97	มาก
รวมด้านสิ่งแวดล้อม	3.79	0.88	มาก
รวมทุกด้าน	3.93	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ผลปรากฏว่าอาสาสมัครทหารพรานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกด้านในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 4.04$ S.D. = 0.88) ด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.96$ S.D. = 0.82) ด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.85$ S.D. = 0.81) ด้านสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.79$ S.D. 0.88)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของ

อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ			
1. ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะใช้ช่วงชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่กับกรมทหารพราน	3.81	0.99	มาก
2. ปัญหาของกรมทหารพราน เหมือนหนึ่งปัญหาของข้าพเจ้า	3.68	1.01	มาก
3. ข้าพเจ้า ไม่รู้สึก รักและหวงแหนกรมทหารพราน	2.57	1.29	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้า ไม่รู้สึก ถึงความผูกพันทางจิตใจกับกรมทหารพราน	2.49	1.28	น้อย
5. ข้าพเจ้า ไม่รู้สึก ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกรมทหารพราน	2.58	1.28	ปานกลาง
6. กรมทหารพรานมีความหมายกับข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก	3.73	1.06	มาก
รวมด้านจิตใจ	3.60	0.77	มาก
ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่			
7. ข้าพเจ้าทำงานให้กับกรมทหารพรานเพราะมีความจำเป็น	3.06	1.17	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้ายังคงต้องทำงานให้กับทหารพรานต่อไป ถึงแม้ว่าอยากจะลาออกก็ตาม	3.22	1.16	ปานกลาง
9. ชีวิตของข้าพเจ้าจะได้รับผลกระทบอย่างมาก หากตัดสินใจลาออกจากกรมทหารพรานในขณะนี้	3.30	1.09	ปานกลาง
10. ข้าพเจ้ามีทางเลือกในการตัดสินใจลาออกจากกรมทหารพราน น้อยมาก	3.07	1.12	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในกรมทหารพรานไปอย่างเต็มตัว ข้าพเจ้าจะเลือกไปทำงานอย่างอื่น	3.07	1.09	ปานกลาง
12. ข้าพเจ้ามีโอกาสทำงานอย่างอื่นน้อยมาก หากลาออกจากกรมทหารพราน	2.99	1.13	ปานกลาง
รวมด้านการคงอยู่	3.12	0.83	ปานกลาง
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน			
13. ข้าพเจ้า <i>ไม่รู้สึก</i> ว่าต้องรับผิดชอบหรือมีพันธะผูกพันใด ๆ ที่จะทำงานกับกรมทหารพรานต่อไป	2.74	1.23	ปานกลาง
14. ถึงแม้ข้าพเจ้าจะมีโอกาสไปทำงานที่อื่น แต่ก็ <i>รู้สึก</i> ว่าไม่ถูกต้อง หากต้องลาออกจากกรมทหารพรานในขณะนี้	3.28	1.14	ปานกลาง
15. ข้าพเจ้า <i>รู้สึก</i> ผิด ถ้าจะลาออกจากกรมทหารพรานในขณะนี้	3.28	1.20	ปานกลาง
16. ข้าพเจ้าไม่สามารถลาออกในขณะนี้ เพราะ <i>รู้สึก</i> เป็นหนี้บุญคุณบุคคลในกรมทหารพรานที่เคยช่วยเหลือข้าพเจ้า	3.65	1.17	มาก
17. ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อกรมทหารพราน	3.85	1.09	มาก
18. ข้าพเจ้าจะทำงานให้กับกรมทหารพรานตลอดไปเพื่อรับใช้ชาติ	3.54	1.07	มาก
รวมด้านบรรทัดฐาน	3.48	0.71	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	3.40	0.52	ปานกลาง

หมายเหตุ ข้อคำถามซึ่งเป็นทัศนคติทางลบได้แก่ข้อที่ 3 4 5 และ 13 ได้ถูกกลับค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดก่อนนำมาหาค่าเฉลี่ยรวม

จากตารางที่ 4.4 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ผลปรากฏว่า อาสาสมัครทหารพรานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$ S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$ S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$ S.D.=0.71) และมีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$ S.D.=0.83)

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดน

ภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่			
ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา			
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติการและกระทำการต่าง ๆ เพื่อทำลายขวัญและกำลังใจของฝ่ายก่อความไม่สงบ	3.81	0.97	มาก
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจและการสนับสนุนจากประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามความไม่สงบ	3.95	1.01	มาก
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ช่วยชี้แจงข้อเท็จจริง และป้องกันชื่อเสียงของกรมทหารพราน	4.05	0.95	มาก
4. ข้าพเจ้าไม่ละเมิดประเพณี ความเชื่อทางศาสนา และสิ่งที่ประชาชนในพื้นที่เคารพนับถือ	4.15	1.05	มาก
5. ข้าพเจ้ามีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อดำรงความศรัทธาของประชาชน	4.11	0.98	มาก
รวมด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา	4.01	0.85	มาก
ด้านการข่าวกรอง			
6. ข้าพเจ้าปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อหาข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติการรักษาความไม่สงบในพื้นที่	3.94	0.97	มาก
7. ข้าพเจ้ารักษาและปกปิดข้อมูลต่าง ๆ ของกรมทหารพราน เพื่อไม่ให้ฝ่ายตรงข้ามนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์	4.15	1.05	มาก
8. ข้าพเจ้าปฏิบัติการทั้งปวงที่จะทำลายประสิทธิภาพในการข่าวกรองของฝ่ายตรงข้าม (ต่อต้านข่าวกรอง)	3.99	1.00	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
9. ข้าพเจ้าติดตามสถานการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	4.02	1.00	มาก
รวมด้านการข่าวกรอง	4.02	0.89	มาก
ด้านการพลเรือน	3.99	0.98	มาก
10. ข้าพเจ้าปฏิบัติการต่าง ๆ เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีของประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ทหารพราน			
11. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนในลักษณะเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในชุมชนเมื่อมีโอกาสพบเจอ	4.01	0.98	มาก
12. ข้าพเจ้าไม่ละเลยการช่วยเหลือเพื่อประชาชน	3.99	1.00	มาก
13. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อประชาชนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.08	0.98	มาก
14. ข้าพเจ้าปฏิบัติการกิจโดยยึดหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา”และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	4.15	1.02	มาก
รวมด้านการพลเรือน	4.07	0.91	มาก
ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร	4.12	0.97	มาก
15. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ เพื่อไม่ให้ตกเป็นเงื่อนไขในการแสวงประโยชน์จากฝ่ายตรงข้าม			
16. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อประชาชน อย่างเท่าเทียม คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	4.18	0.95	มาก
17. ข้าพเจ้าไม่ประพฤติดตน เบียดเบียนประชาชน	4.20	1.02	มาก
18. ข้าพเจ้าพร้อมเสี่ยงชีวิตเพื่อปกป้องประชาชน	4.08	0.99	มาก
รวมด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร	4.15	0.90	มาก
ด้านยุทธวิธี	3.88	0.98	มาก
19. ข้าพเจ้าเลือกใช้ยุทธโศปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์			
20. ข้าพเจ้าปฏิบัติการด้วยยุทธวิธีที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์	3.96	0.94	มาก
21.ข้าพเจ้าปฏิบัติการด้วยหลักการใช้กำลังให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น (ตามกฎหมายประทะ)	3.97	0.97	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
22. ข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติการใด ซึ่งดูแก่อำนาจ ละเมิดกฎหมาย และนอกเหนืออำนาจหน้าที่	3.99	1.04	มาก
รวมด้านยุทธวิธี	3.95	0.87	มาก
รวมพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ทุกด้าน	4.04	0.84	มาก
พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ	4.00	0.98	มาก
ด้านการให้ความช่วยเหลือ			
1. ข้าพเจ้าช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ในเรื่องงาน ครอบครัว หรือเรื่องอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจและปรารถนาดี			
2. ข้าพเจ้าอาสาช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของหน่วยด้วยความเต็มใจ โดยไม่ต้องสั่งหรือขอร้อง	3.98	0.99	มาก
3. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อได้รับการร้องขอโดยไม่บ่ายเบี่ยง	4.05	0.97	มาก
4. ข้าพเจ้าช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงานซึ่งทำงานไม่ทัน หรือมีงานล้นมือ	3.88	0.96	มาก
5. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มาใหม่ถึงแม้ไม่ใช่หน้าที่	3.89	0.98	มาก
รวมด้านการให้ความช่วยเหลือ	3.96	0.87	มาก
ด้านความสำนึกในหน้าที่	4.23	1.08	มาก
6. ข้าพเจ้าจงรักภักดีต่อประเทศชาติและพระมหากษัตริย์			
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชา และกฎระเบียบของกรมทหารพรานอย่างเคร่งครัด	4.21	1.01	มาก
8.ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.14	1.00	มาก
9. ข้าพเจ้าทุ่มเทเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.10	0.98	มาก
10. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เกินกว่าความคาดหวังของหน่วยงาน	3.94	0.93	มาก
รวมด้านความสำนึกในหน้าที่	4.12	0.92	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการให้ความร่วมมือ	4.02	0.95	มาก
11. ข้าพเจ้าร่วมปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนา กรมทหารพราน			
12. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่ หากสิ่งเหล่านั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อกรมทหารพราน	4.04	0.95	มาก
13. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่ หากสิ่งเหล่านั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนในพื้นที่	4.05	0.98	มาก
14. ข้าพเจ้าร่วมเสนอแนะความคิดต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของกรมทหารพราน	3.78	1.04	มาก
15. ข้าพเจ้าร่วมแบ่งปันความรู้และทักษะการปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงานเพื่อประโยชน์ต่อกรมทหารพราน	3.93	0.99	มาก
รวมด้านการให้ความร่วมมือ	3.97	0.88	มาก
รวมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทุกด้าน	4.02	0.85	มาก
รวมพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	4.03	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ผลปรากฏว่าอาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.03$ S.D.= 0.82)

ในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมนี้โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$ S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ($\bar{X} = 4.15$ S.D.=0.90) ด้านกิจการพลเรือน ($\bar{X} = 4.07$ S.D.= 0.91) ด้านการข่าวกรอง ($\bar{X} = 4.02$ S.D.= 0.89) ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ($\bar{X} = 4.01$ S.D.= 0.85) ด้านยุทธวิธี ($\bar{X} = 3.95$ S.D.= 0.87)

นอกจากนี้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ S.D.= 0.85) เรียงตามลำดับดังนี้

ด้านความสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.12$ S.D.= 0.92) ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.97$ S.D.=0.88) และด้านการให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X}=3.96$ S.D.= 0.87)

ส่วนที่ 6 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีลักษณะทางประชากร (เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปะทะ หรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้) ต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน ชายและหญิง กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
					-0.334	0.738
	หญิง	409	4.02	0.81		
	ชาย	121	4.05	0.89		
	รวม	530	4.03	0.82		

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพรานทั้งชายและหญิง สังกัด กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีอายุต่างกัน

พฤติกรรม การ ปฏิบัติงานที่ดีใน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
การกิจการแก้ไข ปัญหความมั่นคง ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	น้อยกว่า 30 ปี	405	3.99	0.82	1.316	0.269
	30-35 ปี	76	4.15	0.87		
	มากกว่า 35 ปี	49	4.10	0.78		
	รวม	530	4.03	0.82		

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

พฤติกรรม การ ปฏิบัติงานที่ดีใน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
การกิจการแก้ไข ปัญหความมั่นคง ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้	มัธยมศึกษา	350	3.99	0.84	1.871	0.155
	อนุปริญญา	84	4.18	0.71		
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	96	4.03	0.85		
	รวม	530	4.03	0.82		

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรม
การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

	ภูมิลำเนา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	p
พฤติกรรม การ					5.347	.005*
ปฏิบัติงานที่ดีใน	สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	203	4.17	0.77		
การกิจการแก้ไข	และ 4 อำเภอของจังหวัด					
ปัญหามั่นคง	สงขลา (จะนะ นาทวี					
ในพื้นที่จังหวัด	สะบ้าย้อย เทพา)					
ชายแดนภาคใต้	จังหวัดอื่นในภาคใต้	218	3.97	0.85		
	จังหวัดในภาคอื่น	109	3.89	0.84		
	รวม	530	4.03	0.82		

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีภูมิลำเนาต่างกันอย่างน้อย 2 กลุ่มภูมิลำเนา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

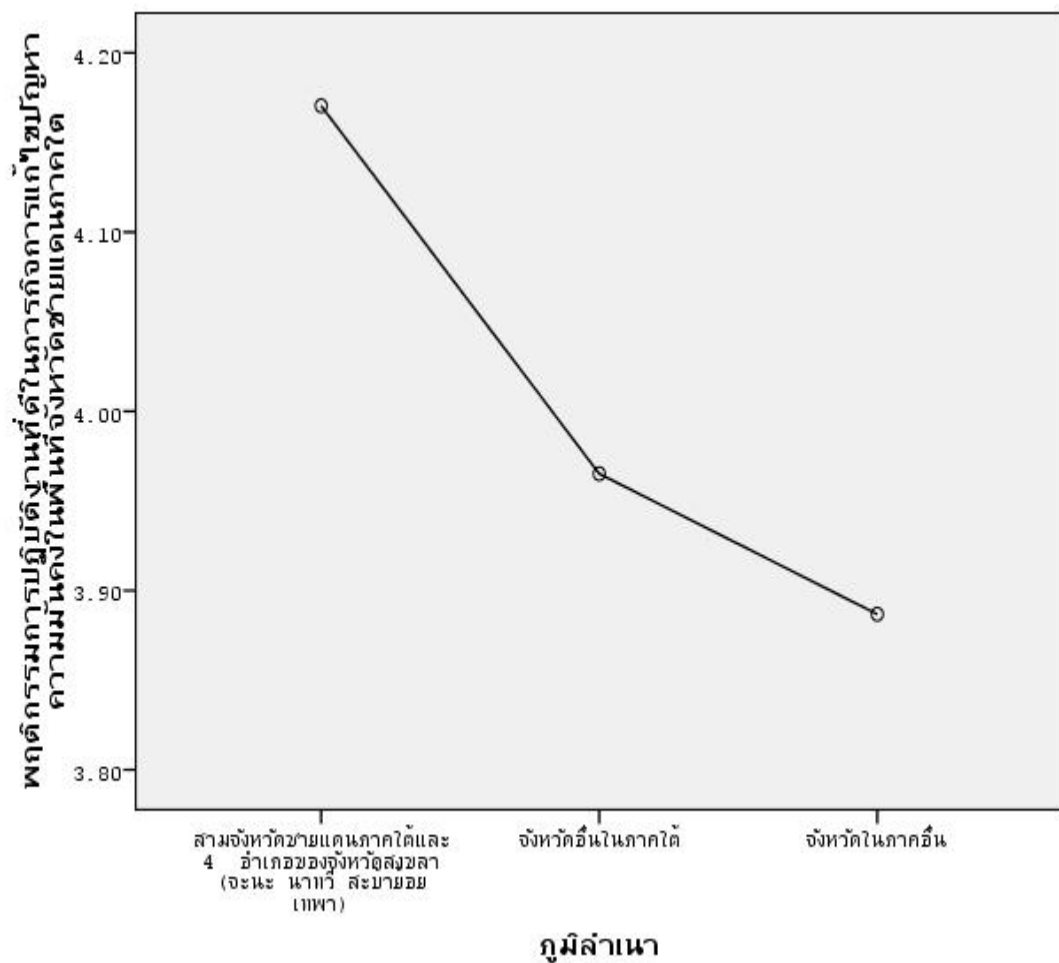
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เป็นรายคู่ตามภูมิลำเนา โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความ
มั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4
กองทัพบกไทย เป็นรายคู่ตามภูมิภาค

พฤติกรรม การ ปฏิบัติงานที่ดี ในการจัดการ แก้ไขปัญหา ความมั่นคง ในพื้นที่	ภูมิภาค	ภูมิภาค		
	สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา)	สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา)	จังหวัดอื่น ในภาคใต้	จังหวัดใน ภาคอื่น
ในพื้นที่	สามจังหวัด		-20529	-28369
จังหวัด	ชายแดนภาคใต้			
ชายแดน	และ 4 อำเภอของ			
ภาคใต้	จังหวัดสงขลา			
	(จะนะ นาทวี			
	สะบ้าย้อย เทพา)			
	จังหวัดอื่น	.20529*	.	-.07839
	ในภาคใต้			
	จังหวัดในภาคอื่น	.28369*	.07839	

*p<0.05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าค่าเฉลี่ย
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
โดยภาพรวมของอาสาสมัครทหารพราน แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมี
ภูมิภาคในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย
เทพา) กับกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิภาคในจังหวัดอื่นในภาคใต้ และระหว่างกลุ่ม
อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิภาคในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา
(จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) กับกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิภาคในภาคอื่น



ภาพที่ 4.1 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย แยกตามภูมิลำเนา

จากภาพที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย แยกตามภูมิลำเนา ปรากฏว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่น รองลงมาคืออาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่นในภาคใต้ และที่มีภูมิลำเนาในภาคอื่น

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานต่างกัน

	ระยะเวลาในการ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
พฤติกรรมกร ปฏิบัติงานที่ดีใน การกิจการแก้ไข	ปฏิบัติงานกับ กรมทหารพราน					
ปัญหาคความ มั่นคงในพื้นที่	น้อยกว่า 3 ปี	453	3.76	1.02		
	3 ปีขึ้นไป	77	4.07	0.78		
จังหวัดชายแดน ภาคใต้	รวม	530	4.03	0.82	2.613	0.011*

*p<0.05

จากตาราง 4.11 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน โดยอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานน้อยกว่า 3 ปี

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพรานกองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่างกัน

	ประสบการณ์ในการปะทะหรือ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	p
พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข	ประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้					
ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้					4.667	0.000*
	มี	263	4.19	0.73		
	ไม่มี	267	3.87	0.88		
	รวม	530	4.03	0.82		

*p<0.05

จากตาราง 4.12 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพบกที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีประสบการณ์และไม่มีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน โดยอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งไม่มีประสบการณ์ดังกล่าว

ส่วนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เพื่อทดสอบ สมมติฐาน

สมมติฐาน บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅	X ₁₆	Y
X ₁	1																
X ₂	.721**	1															
X ₃	.753**	.773**	1														
X ₄	.706**	.672**	.709**	1													
X ₅	.692**	.758**	.728**	.741**	1												
X ₆	.694**	.760**	.750**	.772**	.853**	1											
X ₇	.622**	.550**	.600*	.775**	.674**	.755**	1										
X ₈	.605**	.767**	.672**	.614**	.697**	.728**	.545**	1									
X ₉	.643**	.761**	.695**	.609**	.765**	.759**	.539**	.788**	1								
X ₁₀	.675**	.768**	.701**	.730**	.767**	.801**	.672**	.754**	.726**	1							
X ₁₁	.669**	.809**	.703**	.662**	.768**	.759**	.579**	.807**	.820**	.843**	1						
X ₁₂	.601**	.779**	.657**	.583**	.705**	.705**	.500**	.787**	.783**	.762**	.854**	1					
X ₁₃	.611**	.687**	.678**	.702**	.718**	.754**	.672**	.694**	.699**	.788**	.776**	.725**	1				
X ₁₄	.305**	.424**	.363**	.256**	.422**	.382**	.193**	.501**	.494**	.356**	.494**	.473**	.359**	1			
X ₁₅	.097**	.031	.070	.125**	.002	.042	.119**	.018	-.011	.060	.040	-.004	.105*	-.206**	1		
X ₁₆	.300**	.397**	.339**	.291**	.384**	.391**	.254**	.435**	.465**	.356**	.438**	.419**	.376**	.525**	.252**	1	
Y	.631**	.805**	.670**	.579**	.710**	.719**	.519**	.779**	.788**	.769**	.848**	.841**	.717**	.490**	.014	.481**	1

*p<0.05 **p<0.01

- X_1 คือ บรรยายาสององค์การด้านโครงสร้างองค์การ
- X_2 คือ บรรยายาสององค์การด้านความรับผิดชอบ
- X_3 คือ บรรยายาสององค์การด้านมาตรฐาน
- X_4 คือ บรรยายาสององค์การด้านรางวัลและการลงโทษ
- X_5 คือ บรรยายาสององค์การด้านความอบอุ่น
- X_6 คือ บรรยายาสององค์การด้านการสนับสนุน
- X_7 คือ บรรยายาสององค์การด้านความขัดแย้ง
- X_8 คือ บรรยายาสององค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง
- X_9 คือ บรรยายาสององค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี
- X_{10} คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย
- X_{11} คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ
- X_{12} คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
- X_{13} คือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม
- X_{14} คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ
- X_{15} คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่
- X_{16} คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน
- Y คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบรรยายาสององค์การในแต่ละด้าน ($X_1 - X_9$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ($X_{10} - X_{13}$) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (X_{14}) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (X_{16}) กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Y) มีค่าระหว่าง .481-.848 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (X_{15}) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .014, p > .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 คือ บรรยายาสององค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ (X_{11}) มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Y) มากที่สุด ($r = .848, p < 0.01$) รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทาง สังคม (X_{12}) ($r = .841, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ (X_{12}) ($r = .805, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี (X_9) ($r = .788, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง (X_8) ($r = .779, p < 0.01$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย (X_{10}) ($r = .769, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านการ สันติสุข (X_6) ($r = .719, p < 0.01$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม (X_{13}) ($r = .717, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น (X_5) ($r = .710, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้าน มาตรฐาน (X_3) ($r = .670, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ (X_1) ($r = .631, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ (X_4) ($r = .579, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การด้านความ ขัดแย้ง (X_7) ($r = .519, p < 0.01$) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (X_{14}) ($r = .490, p < 0.01$) ความ ผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (X_{16}) ($r = .481, p < 0.01$)

ส่วนที่ 8 การตรวจสอบอิทธิพลและทิศทางของลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพ ชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้าน มีอิทธิพลและร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีใน การกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ในส่วนของคุณลักษณะทางประชากรบางประการ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพหรือตัวแปรเชิงกลุ่ม ดังนั้นต้องจัดกระทำตัวแปร ดังกล่าวให้เป็นตัวแปรหุ่นหรือตัวแปรเทียม (Dummy Variable) โดยวิธีการ Dummy Coding ได้ตัว แปรหุ่นดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ตัวแปรหุ่นลักษณะทางประชากร

ตัวแปร		เพศ 1 (X_{17})	ระดับ การศึกษา 1 (X_{18})	ระดับ การศึกษา 2 (X_{19})	ภูมิลำเนา 1 (X_{20})	ภูมิลำเนา 2 (X_{21})	ประสบ การณ์ 1 (X_{22})
เพศ	ชาย	1					
	หญิง	0					
ระดับ การศึกษา	มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า		1	0			
	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		0	1			
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า		0	0			
ภูมิลำเนา	สามจังหวัด ชายแดน ภาคใต้และ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา				1	0	
	จังหวัดอื่นใน ภาคใต้ ซึ่ง ไม่ใช่สาม จังหวัด ชายแดน ภาคใต้ และ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา				0	1	
	จังหวัด ในภาคอื่น				0	0	
ประสบการณ์ ในการปะทะ หรือประสบ เหตุจากความ ไม่สงบในพื้นที่	มีประสบการณ์						1
	ไม่มี ประสบการณ์						0

ตารางที่ 4.15 การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรอิสระ(X_i) ทุกตัว

	ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF
X_1	บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ	.331	3.025
X_2	บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	.212	4.726
X_3	บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน	.269	3.711
X_4	บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ	.249	4.019
X_5	บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น	.208	4.805
X_6	บรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุน	.153	6.526
X_7	บรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้ง	.295	3.387
X_8	บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง	.247	4.053
X_9	บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความ จงรักภักดี	.223	4.491
X_{10}	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย	.187	5.336
X_{11}	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ	.135	7.403
X_{12}	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	.210	4.764
X_{13}	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม	.276	3.623
X_{14}	ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	.481	2.077
X_{15}	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	.713	1.403
X_{16}	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	.531	1.883
X_{17}	เพศ 1 (ตัวแปรหุ่น)	.721	1.386
X_{18}	ระดับการศึกษา 1 (ตัวแปรหุ่น)	.499	2.006
X_{19}	ระดับการศึกษา 2 (ตัวแปรหุ่น)	.571	1.751
X_{20}	ภูมิลำเนา 1 (ตัวแปรหุ่น)	.514	1.944
X_{21}	ภูมิลำเนา 2 (ตัวแปรหุ่น)	.525	1.906
X_{22}	ประสบการณ์ 1 (ตัวแปรหุ่น)	.845	1.184
X_{23}	อายุ	.518	1.932
X_{24}	ระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน	.545	1.835

เนื่องจากเงื่อนไขข้อหนึ่งของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน จึงวิเคราะห์ค่า tolerance หากตัวแปรใดมีค่า tolerance ต่ำแสดงว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นมาก ทั้งนี้หากค่า tolerance เข้าสู่อำนาจ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้นไม่ได้รับอิทธิพลจากชุดตัวแปรอิสระด้วยกันเอง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) แต่ถ้าค่า tolerance ต่ำกว่า 0.1 แสดงว่ามีปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเองขั้นรุนแรง (multicollinearity) และถ้าค่าต่ำกว่า 0.2 แสดงว่ามีปัญหาระดับมาก ส่วนค่า VIF (variance inflation factor) เท่ากับ $1/\text{tolerance}$ ดังนั้นหากตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง ส่งผลให้ VIF มีค่าเท่ากับ 1 แต่ถ้าหากตัวแปรอิสระสัมพันธ์กัน ค่า VIF ก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้ค่า VIF ไม่ควรเกิน 5 (Menard, 1995)

จากผลการทดสอบค่า tolerance และ ค่า VIF ของตัวแปรอิสระทั้ง 24 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 4.15 พบว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร คือ บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุน (x_9) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย (x_{10}) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ (x_{11}) มีค่า tolerance ต่ำกว่า 0.2 และมีค่า VIF มากกว่า 5 แสดงว่าตัวแปรอิสระดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากชุดตัวแปรอิสระด้วยกันเอง จึงตัดตัวแปรทั้ง 3 ออก ดังนั้นเหลือตัวแปรอิสระ 21 ตัวแปรในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ลำดับของตัวแปร พยากรณ์ที่ได้รับการ คัดเลือก	R	R ²	R ² _{adj}	SE _{est}	R Square change	P
คุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคม	.841	.707	.706	.44714	.707	.000***
บรรยากาศองค์การด้าน ความรับผิดชอบ	.874	.764	.763	.40109	.058	.000***
บรรยากาศองค์การด้าน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียว และความจงรักภักดี	.883	.780	.779	.38779	.016	.000***
ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน	.888	.788	.786	.38120	.008	.000***
คุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานด้าน สิ่งแวดล้อม	.890	.792	.790	.37802	.004	.002**
บรรยากาศองค์การ ด้านความเสี่ยงและการ ยอมรับความเสี่ยง	.891	.794	.792	.37625	.002	.015*
บรรยากาศองค์การด้าน รางวัลและการลงโทษ	.892	.796	.793	.37476	.002	.023*
R = .892 R ² = .796 R ² _{adj} = .793 SE _{est} = .3746 F Change = 5.170						

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

จากตารางที่ 4.16 ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งได้รับการคัดเลือกเพียง 7 ตัวแปร จากทั้งหมด 21 ตัวแปร เมื่อพิจารณาลำดับความสำคัญของตัวแปรทั้ง 7 ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เรียงลำดับได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ ทั้งนี้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .892 ค่าอำนาจการพยากรณ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ .796 ค่าอำนาจการพยากรณ์ปรับปรุง เท่ากับ .793 ดังนั้นตัวแปรทั้ง 7 ดังกล่าว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 79.30

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การบางด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ด้านรางวัลและการลงโทษ และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบางด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งความผูกพันต่อองค์การเพียงด้านเดียว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลและร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย นอกจากนี้ลักษณะทางประชากรทุกด้านไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 คือ ลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้าน มีอิทธิพลและร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.17 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.133	.098		1.361	.174
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	.334	.037	.355	9.110	.000***
บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ	.275	.037	.276	7.364	.000***
บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี	.130	.035	.139	3.687	.000***
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	.104	.026	.090	4.009	.000***
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม	.112	.032	.118	3.495	.001**
บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง	.095	.036	.099	2.609	.009**
บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ	.064	.028	.068	2.274	.023*

R = .892 $R^2 = .796$ $R^2_{adj} = .793$ $SE_{est} = .3746$ F Change = 5.170

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่

จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย พบว่าตัวแปรพยากรณ์ซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัวแปร มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เรียงลำดับดังนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($B=.334, p<.001$) บรรยากาสององค์การด้านความรับผิดชอบ ($B=.275, p<.001$) บรรยากาสององค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ($B=.130, p<.001$) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($B=.104, p<.001$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ($B=.112, p<.01$) บรรยากาสององค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ($B=.095, p<.01$) บรรยากาสององค์การด้านรางวัลและการลงโทษ ($B=.064, p<.05$)

ตัวแปรทั้ง 7 ดังกล่าว ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 79.30 โดยสมการพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เขียนในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$y = .334 (\text{คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม}) + .275 (\text{บรรยากาสององค์การด้านความรับผิดชอบ}) + .130 (\text{บรรยากาสององค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี}) + .104 (\text{ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน}) + .112 (\text{คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม}) + .095 (\text{บรรยากาสององค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง}) + .064 (\text{บรรยากาสององค์การด้านรางวัลและการลงโทษ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Zy = .355 (\text{คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม}) + .276 (\text{บรรยากาสององค์การด้านความรับผิดชอบ}) + .139 (\text{บรรยากาสององค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี}) + .090 (\text{ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน}) + .118 (\text{คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม}) + .099 (\text{บรรยากาสององค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง}) + .068 (\text{บรรยากาสององค์การด้านรางวัลและการลงโทษ})$$

การสนทนากลุ่ม

การสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน 1 ปี ขึ้นไป จากทั้ง 9 กรมทหารพราน ๆ ละ 1 กลุ่มสนทนา โดยจัดสนทนากลุ่ม ณ หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานของแต่ละกรมทหารพราน ตามประเด็นคำถามหลักและคำถามย่อยที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เพื่อดำเนินการสนทนากลุ่มให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน

ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 จำแนกตามลักษณะทางประชากร

ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ประเด็นคำถามการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยภาพรวม
2. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม
3. ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม
4. พฤติกรรมการปฏิบัติงานในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ
5. ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
6. แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ตารางที่ 4.18 ข้อมูลเบื้องต้นทางลักษณะประชากรศาสตร์ของอาสาสมัครทหารพรานผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

กลุ่มสนทนา	เพศ	อายุ	ระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน
กลุ่มที่ 1	ชาย	27 ปี	4 ปี
	หญิง	28 ปี	2 ปี
	หญิง	29 ปี	6 ปี
	หญิง	30 ปี	2 ปี
	ชาย	31 ปี	5 ปี
	หญิง	32 ปี	5 ปี
	ชาย	35 ปี	8 ปี
	ชาย	49 ปี	23 ปี
กลุ่มที่ 2	หญิง	22 ปี	3 ปี
	หญิง	24 ปี	2 ปี
	หญิง	28 ปี	6 ปี
	หญิง	29 ปี	4 ปี
	ชาย	31 ปี	4 ปี
	ชาย	31 ปี	2 ปี
	ชาย	32 ปี	1 ปี
	ชาย	37 ปี	5 ปี
กลุ่มที่ 3	หญิง	27 ปี	1 ปี
	ชาย	27 ปี	5 ปี
	หญิง	29 ปี	3 ปี
	หญิง	32 ปี	5 ปี
	หญิง	33 ปี	3 ปี
	ชาย	48 ปี	27 ปี
	ชาย	48 ปี	32 ปี
	ชาย	53 ปี	29 ปี

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

กลุ่มสนทนา	เพศ	อายุ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน กับกรมทหารพราน
กลุ่ม 4	ชาย	23 ปี	2 ปี
	ชาย	25 ปี	6 ปี
	หญิง	27 ปี	1 ปี
	หญิง	30 ปี	1 ปี
	หญิง	30 ปี	5 ปี
	หญิง	33 ปี	1 ปี
กลุ่ม 5	หญิง	26 ปี	6 ปี
	ชาย	26 ปี	1 ปี
	ชาย	26 ปี	1 ปี
	หญิง	29 ปี	4 ปี
	หญิง	31 ปี	3 ปี
	ชาย	33 ปี	1 ปี
	ชาย	35 ปี	1 ปี
กลุ่ม 6	ชาย	22 ปี	3 ปี
	ชาย	26 ปี	1 ปี
	หญิง	27 ปี	3 ปี
	หญิง	27 ปี	5 ปี
	ชาย	28 ปี	1 ปี
	หญิง	29 ปี	3 ปี
	หญิง	30 ปี	5 ปี
	ชาย	31 ปี	4 ปี
กลุ่ม 7	หญิง	23 ปี	5 ปี
	หญิง	28 ปี	5 ปี
	หญิง	29 ปี	5 ปี
	หญิง	32 ปี	5 ปี
	ชาย	34 ปี	5 ปี
	ชาย	35 ปี	4 ปี

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

กลุ่มสนทนา	เพศ	อายุ	ระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน
กลุ่ม 8	ชาย	24 ปี	1 ปี
	ชาย	25 ปี	1 ปี
	หญิง	28 ปี	1 ปี
	หญิง	30 ปี	1 ปี
	ชาย	32 ปี	1 ปี
กลุ่ม 9	หญิง	26 ปี	1 ปี
	หญิง	26 ปี	1 ปี
	หญิง	27 ปี	1 ปี
	ชาย	30 ปี	1 ปี
	ชาย	33 ปี	1 ปี
	ชาย	35 ปี	1 ปี

จากตารางที่ 4.18 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มคือ อาสาสมัครทหารพราน โดยจัดกลุ่มสนทนาทั้งหมด 9 กลุ่ม แยกตามการสังกัดกรมทหารพราน ที่ 41 – 49 โดยเบื้องต้นกำหนดผู้ร่วมสนทนาคือ อาสาสมัครทหารพรานชายและหญิง กลุ่มสนทนาละ 6- 8 นาย ทั้งนี้มีผู้ร่วมสนทนาจากทั้ง 9 กลุ่มสนทนา จำนวน 62 นาย เป็นชาย 30 นาย เป็นหญิง 32 นาย มีอายุน้อยที่สุด 22 ปี อายุมากที่สุด 53 ปี อายุเฉลี่ย 30 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานน้อยที่สุด 1 ปี และมากที่สุด 32 ปี เฉลี่ย 5 ปี

การนำเสนอผลการสนทนากลุ่ม เรียงตามประเด็นคำถามดังต่อไปนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งแบ่งเป็นพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 และแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ผลการสนทนากลุ่มตามประเด็นคำถาม

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกกลุ่มสนทนาส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 มีความเห็นต่อบรรยากาศองค์การเป็นไปในลักษณะเดียวกัน และตอบด้วยน้ำเสียงแสดงความมั่นใจ คือ บรรยากาศองค์การโดยภาพรวมดี มีความเหมาะสมทั้งในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านรางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี ดังกล่าวต่อไปนี้

“รวม ๆ ดีค่ะ ถึงแม้งานเราเสี่ยง ซึ่งใครมาทำงานตรงนี้ก็ยอมรับกันก่อนมาแล้ว เวลาออกทำงาน ผู้บังคับบัญชาท่านก็ให้กำลังใจ สอนแนะเรา ทำงานดีก็มีรางวัลตอบแทน ถ้าทำผิดก็ว่ากันตามระเบียบ อย่างท่านก็ไปกันเป็นทีม แต่ละคนรู้หน้าที่ รับผิดชอบตัวเอง ว่าต้องทำอะไร รับผิดชอบอะไร ก็ช่วยเหลือกันดี ฟังพากันได้ เป็นหนึ่งเดียว เป็นทีมเดียวกัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ดีค่ะ อบอุ่นเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่ ครอบครัวหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาท่านก็ดูแลดี ช่วยเหลือพวกเราเป็นอย่างดี กับเพื่อน ๆ อส.ทพ. (อาสาสมัครทหารพราน) ด้วยกัน ก็ไม่มีปัญหาอะไร การทำงานก็เป็นไปตามสายงาน ตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชาก็มอบหมายงานตามความเหมาะสม ตรงตามความสามารถแล้วแต่บุคคล ในมุมมองผู้หญิง คิดว่างานที่ทำโดยรวมสำเร็จตามเป้าหมาย ตามแผน 80 เปอร์เซ็นต์ ขึ้น เพราะเราได้รับการฝึกมาแล้ว เราต้องทำงานทุกรูปแบบ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ภาพรวมดี ถ้าให้คะแนนก็ 90 เปอร์เซ็นต์ โครงสร้าง กฎระเบียบ มีความเหมาะสม รางวัลก็ได้รับตามขีดความสามารถของบุคคล แล้วแต่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาอีกที ทุกคนเข้าใจ และรู้ในหน้าที่ แล้วก็ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา การทำงานก็นับว่าอยู่ในมาตรฐานที่ดี มีการวางแผนการทำงาน เวลาออกปฏิบัติงานจะมีหัวหน้าชุดควบคุมกันอีกที เป็นตามสายการบังคับบัญชา ทุกคนไม่ว่าผู้หญิงหรือผู้ชายก็ทำงานร่วมกันได้ดี ช่วยกัน เสริมกัน สามัคคีกันดี ไม่มีปัญหาขัดแย้งอะไร”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“อบอุ่นอยู่กับแบบพี่น้อง ทุกคนอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกัน ดูแลกันดี ทำงานกันตามหน้าที่ ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นตามลำดับชั้น ระบบการให้รางวัลลงโทษก็มี ตามกฎตามระเบียบ อย่างถ้ามีเรื่องขัดแย้ง จบไม่ลง ก็ถูกซ่อมรวม แครวม (การถูกลงโทษ) ตรงนี้กลับทำให้สามัคคีกันดีขึ้น รักกันมากขึ้น ไม่ขัดแย้งกัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“มีความอบอุ่น เหมือนเป็นบ้านอีกหลัง มาตรงนี้พวกเรายอมรับความเลื่อมมาเหมือนกัน มาอยู่ด้วยกัน ก็สามัคคีกันดี ยอมรับฟังความเห็นกัน อยู่ภายใต้ระเบียบวินัย เชื่อฟังปฏิบัติ ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา มีปัญหาอะไรก็คุยปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ ตามสายชั้นบังคับบัญชา รางวัลมีให้เป็นขวัญกำลังใจ ลงโทษก็มีตามระเบียบวินัย”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“โครงสร้างดี ทำงานเป็นไปตามขั้นตอน ตามสายงาน ตามสายบังคับบัญชา ซึ่งไม่ซับซ้อน เอื้อต่อการทำงานได้เร็ว ทุกคนรู้หน้าที่ เข้าใจบทบาทตัวเอง ผู้บังคับบัญชาท่านก็ให้ความเป็นกันเอง ทำงานร่วมกันเหมือนเป็นครอบครัวใหญ่ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อบอุ่นดี เป็นทีมเดียวกัน คุยกันได้ ปรึกษากันได้ ไม่มีข้อบาดหมาง ขัดแย้งรุนแรง อยู่กัน ภายใต้ข้อบังคับ ระเบียบวินัย ใครละเมิดก็ว่าไปตามกฎตามระเบียบ ซึ่งพวกเรายอมรับได้”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 5

“อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง แบบครอบครัว ให้เกียรติกัน ปรึกษากันได้ ไว้ใจกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้ซักถาม ผู้บังคับบัญชาท่านก็ให้ความเป็นกันเอง ท่านก็ออกทำงานเหมือนเรา กินเหมือนเรา กลับพร้อมกับพวกเรา มองว่าการทำงานก็เป็นไปตามโครงสร้างงาน ตามสายการบังคับบัญชาซึ่งมีความเหมาะสมดี แล้วก็การทำงาน การอยู่ร่วมกัน ทุกอย่างมีกฎเกณฑ์ มีระเบียบวินัยทหารควบคุม ทำผิดก็ถูกลงโทษตามวินัย ทำดีก็มีรางวัลเป็นขวัญกำลังใจ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“สายการบังคับบัญชาแน่นอน ชัดเจน เรารู้ว่าขึ้นตรงกับใคร รับฟังคำสั่งใคร ต้องทำอะไร ปฏิบัติอย่างไร ก็เป็นตามลำดับชั้นตามสายการบังคับบัญชา ในแต่ละครั้งเวลาออก

ปฏิบัติงานก็ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ไม่สร้างเงื่อนไขให้เกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาก็มอบหมายงานตามความถนัด ตามความสามารถของเรา มีคำติชมในการทำงาน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“อุ่นใจ วางใจกัน ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือเราก็คือแบบพี่ แบบน้อง อยู่ร่วมกันได้ เกื้อกูลกันดี ก็มีบ้างที่ไม่เข้าใจกัน ขัดแย้งกัน ในกลุ่มคนหมู่มาก แต่ไม่ใช่เป็นเรื่อง เป็นปัญหาใหญ่ ในส่วนงานก็เป็นตามสายงาน ตามระดับชั้นอยู่แล้ว เราเป็นทหาร ตามหลักเราก็คืออยู่ในกฎระเบียบ วินัย เชื่อฟังคำสั่ง ผู้บังคับบัญชา ก็ทำงานได้ดี ไม่รู้สึกอึดอัด”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

“โครงสร้างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำก็มีมาตรฐาน มีวางแผน เตรียมการ อย่างปิดล้อมตรวจค้น ส่วนใหญ่บรรลุตามแผน การทำงานพวกเราก็คือภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ ยอมรับได้ โอเค การอยู่ร่วมกัน เราเคารพในความอาวุโส ส่วนขัดแย้งต่าง ๆ ที่เป็นอยู่ก็มีบ้าง เห็นต่างบ้าง เป็นเรื่องปกติ เป็นเรื่องเล็กน้อยมาก โอกาสก้าวหน้าก็มีบ้าง แล้วแต่จังหวะ แล้วแต่ความพร้อมตัวเองแค่ไหน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

“ดี บรรยากาศองค์กรสร้างความรู้สึกลึกซึ้งเชื่อมั่น ไว้ใจ ฝากชีวิตกันได้ อาจเพราะพวกเรายู่กันทุกวัน ช่วยเหลือกัน เสี่ยงเป็นเสี่ยงตายมาด้วยกัน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

“โครงสร้างงาน เป็นไปตามสายงาน ตามระดับชั้น สุดท้ายมาที่เราเป็นผู้ปฏิบัติ ขั้นตอนการทำงานก็ชัดเจน เช่น ประชุมวางแผนกันก่อน เราจะรู้ว่าภารกิจวันนี้มีอะไรต้องปฏิบัติอะไร”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

นอกจากนี้ภายใต้บรรยากาศองค์กรซึ่งปฏิบัติงาน ทำให้อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกว่าตนได้พัฒนาขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และเป็นคนมีคุณค่าจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ

“บรรยากาศการทำงานของหน่วยงานดีค่ะ ทำงานมีความสุข มาทำงานนี้ยังได้เรียนรู้ ได้พัฒนาตัวเอง ดีกว่าอยู่ที่บ้าน มีวินัยมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาท่านก็ดูแลดี ยังให้โอกาสเรียนต่อเสาร์

อาทิตย์ อยู่บ้านอาจไม่เรียนก็ได้ ค่าตอบแทน อะไรต่าง ๆ ที่ได้รับ ก็อยู่ได้ ไม่ลำบาก หนูอยู่มาหลายปี ออกไปข้างนอก ค่าเราทำกัน เราเป็นคนในพื้นที่อีก อยู่ตรงจุดนี้ยังทำประโยชน์ได้มากกว่าอยู่ข้างนอกเป็นประชาชนธรรมดา”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ดีครับ อยู่ได้ ทำงานร่วมกันก็เป็นแบบพี่ ๆ น้อง ๆ ทำงานแล้วมีความสุขสบายใจ มีความสุขสนุกดี แล้วก็เมื่อเข้ามาทำงานตรงจุดนี้ ด้วยบรรยากาศความเป็นองค์กรทหาร ส่วนตัวคิดว่า ได้พัฒนาตัวเองขึ้นเยอะ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบมากขึ้น ดีกว่าเกรอยู่บ้าน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“มีความสุขในการทำงานค่ะ ทุกคนเป็นทีมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาท่านก็ดูแลดี ทั้งเรื่องสิทธิกำลังพล ให้โอกาสเรื่องการเรียน ได้พัฒนาตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในงานด้วย ซึ่งตรงนี้ก็ อยู่ที่ตัวเราด้วยว่าจะขวนขวาย จะคว้าโอกาสนั้นมาได้มั้ย”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“บรรยากาศองค์กรดีครับ มีความสุขดีจนได้ทำถึงทุกวันนี้ ตามความเห็นผมคิดว่าทุกคนตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร แล้วก็ทำงานก็ทำร่วมกันได้ อย่างมีน้อง ๆ ผู้หญิง ก็เป็นสีสัน เจริญหู เจริญตาดี ทำให้ภาพทหารพรานดูไม่แข็งเกิน ช่วยเติมเต็มในการทำงานบางงานของพวกผู้ชาย เดี่ยวนี้สิทธิอาสาสมัครทหารพรานก็ดีขึ้นกว่าเดิม โอกาสในเรื่องความก้าวหน้าก็มี อยู่ที่เราจะสอบได้รึเปล่า อย่างน้องเด็ก ๆ มีโอกาสตรงนี้ แล้วก็ผู้บังคับบัญชาท่านก็เอื้อในเรื่องการศึกษา บางคนก็เรียนต่อเสาร์อาทิตย์ ได้ฝึกอบรมทักษะหลาย ๆ อย่าง ได้ความรู้ ได้พัฒนาตัวเองมากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“อย่างส่วนตัวรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มาอยู่ที่นี่ทำให้มีระเบียบวินัยและมีความรับผิดชอบมากขึ้น รู้จักการอยู่ร่วมกัน ได้เรียนรู้ความเป็นทหาร อยู่อย่างระมัดระวังตัว รู้จักสังเกตมากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

อย่างไรก็ตามมีผู้ร่วมสนทนากลุ่มบางคน โดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานหญิง ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมดี แต่บรรยากาศองค์การบางด้านคือ ด้านรางวัลและการลงโทษยังไม่ค่อยยุติธรรม ดังกล่าวต่อไปนี้

“รวมก็นับว่าดี แต่มันมีบางจุดที่ยังรู้สึกว่ามันคืออย่างเรื่องความไม่เสมอภาค ในการพิจารณาความดีความชอบในหมู่ อส. (อาสาสมัครทหารพราน) ด้วยกัน ทำงานเหมือนกัน ๆ ตั้งแต่ออกงาน ก.ร.(กิจการพลเรือน) เหมือนกัน ใช้เกณฑ์อะไรตัดสิน ทำไมคนนี้ได้ คนโน้นไม่ได้”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

“ในเรื่องการสนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ อส.ทพ. (อาสาสมัครทหารพราน) ทั้งผู้ชายแล้วก็ผู้หญิงก็ได้รับเหมือนกัน แต่เรื่องการให้โอกาสก้าวหน้ารับราชการสำหรับผู้หญิงจะน้อยกว่าผู้ชาย”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มสนทนา แสดงออกด้วยคำพูดว่าตนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งจากการปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ทำให้มีคุณภาพชีวิตของตนโดยรวมดีขึ้น นอกจากนี้สภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือการประสบเหตุความไม่สงบในพื้นที่ทั้งกับตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพกายและใจ กลับยังทำให้มีใจฮึกเหิมในการปฏิบัติงาน และรู้สึกภาคภูมิใจกับการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน ดังกล่าว

“มีความสุขกับการทำงาน อยู่ที่นี่สบาย เวลาทำงานเราก็อ่านหนังสือ ไม่ได้ทำงานหนักตลอด มีเวลาว่างได้พักผ่อน อย่างออกทำงานเวลากลับมาที่หน่วยรู้สึกสบายมาก ทำงานก็ไม่ได้รู้สึกว่ามันบั่นทอนร่างกายหรือจิตใจ ยังมีเหตุการณ์ หรือเห็นเพื่อนบาดเจ็บ ยิงสู้ ไม่หยุด ไม่ถอย ชูเราก็กู้กันต่อไป ผมว่ามาทำงานนี้ทำให้คุณภาพชีวิตตัวเองดีขึ้นด้วย ไม่ได้รวย แต่อยู่ได้ เปลี่ยนชีวิตจากเกเร เป็นรับผิดชอบขึ้น ครอบครัวก็ยอมรับ ภูมิใจที่ทำงานนี้ครับ”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ทำงานอยู่ที่นี่ สภาพแวดล้อมก็ดี อยู่ได้สบาย มีสถานที่ อุปกรณ์ให้เล่นกีฬา ได้ผ่อนคลาย ทุกคนก็อยู่ร่วมกันได้ แม้อาจมีปัญหาบ้างเล็ก ๆ น้อย ๆ เป็นธรรมดาของคนหมู่มาก แต่เราก็เคารพสิทธิกันและกัน ให้เกียรติกัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ดี มีคุณภาพชีวิตทำงาน มีเวลาพักผ่อน ที่นี่สิ่งอำนวยความสะดวกก็พร้อม อาหารการกินดีสมบูรณ์ ที่หลับที่นอนก็ดี เป็นสัดส่วน ความแตกต่างทางศาสนา ที่มาภูมิลำเนา ก็ไม่ได้ทำให้เกิดปัญหา ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ รักใคร่กันดี”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“ก็งานเราเสี่ยงกว่างานทั่วไป แต่ก็ยอมรับว่ามาตรงจุดนี้แล้ว เป็น อส.ทพ. (อาสาสมัครทหารพราน) ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรงขึ้น สุขภาพจิตก็เข้มแข็งขึ้น ทางหน่วยก็ดูแลความเป็นอยู่ดี การอยู่ร่วมกันที่นี่ก็ไม่มีปัญหาอะไร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยิ่งเวลามีเหตุการณ์ ก็เสียใจถ้าเพื่อนเราโดน แต่อีกด้านก็ยังทำให้เราเต็มที่ ฮึดสู้ อยากเอาอีกฝ่ายมาดำเนินคดี”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 5

“ดีค่ะ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ งานเราความเสี่ยงมันมีอยู่แล้ว แต่เราได้รับการฝึกการอบรม ก็รู้จักระมัดระวังมากขึ้น เราไม่ได้ทำงานฝ่ายเดียว ผู้บังคับบัญชาก็ไปกับเรา ท่านสร้างขวัญกำลังใจตลอด แต่อย่างเวลามีเหตุการณ์เกิดกับเพื่อน ๆ แค่วงเวลานั้น เราอาจเศร้า สงสาร แต่เรานึกว่าเราเลือกแล้ว เลือกมาตรงนี้ เสียสละแล้ว ถ้าคนถึงฆาต อยู่ตรงไหนก็ตาย แต่ถ้าเราตายแล้วได้ทำประโยชน์ตอบแทนแผ่นดิน ได้ทำในสิ่งที่ชอบ ตรงนี้รับได้ คิดแล้วก็สบายใจ ที่กรมฯ (กรมทหารพราน) ก็มีที่พัก ที่กิน พร้อม สะดวก เจ็บป่วยก็ได้รับการดูแล สถานที่ออกกำลังกายก็มี ส่วนใหญ่จะวิ่งกัน ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเช่น ร้านค้าสวัสดิการ วายฟาย ทีวี ตู้เย็น มาอยู่ที่นี่ร่างกายกระชับกระเฉง แข็งแรงขึ้น อยู่บ้านไม่ค่อยสนใจตัวเองเท่าไร ส่วนการอยู่ร่วมกัน แม้ว่าจะมาจากต่างรุ่น มีทั้งรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือมาจากต่างที่ อย่างที่บอกก็คือว่าอยู่แบบให้เกียรติกัน อยู่แบบพี่น้อง ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“คุณภาพชีวิตการทำงานดีครับ ให้คะแนนซัก 80 เปอร์เซนต์ เรื่องที่อยู่หลับที่นอน การกิน ก็ดี มีที่ให้ออกกำลังกาย มีที่ให้พักผ่อน ทำงานออกภาคสนามเสร็จ เราก็มีเวลาพัก อย่างงาน

ที่ทำให้เรารื้อฟื้นตัว รักษาสุขภาพ ร่างกายแข็งแรงขึ้น ขวัญกำลังใจดี อยู่ร่วมกัน มีอะไรก็พูดคุย มาแชร์กัน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

“ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่อยู่อาหารการกินพร้อม สนุกดี ทำท่าย พวกเรามาด้วยความสมัครใจ อาสา มา ไม่ได้ถูกเกณฑ์มา เรามีความสุขกับงาน ถึงตายก็ตายอย่างมีคุณค่า ภูมิใจ อยู่จุดนี้ถ้าตายไป พ่อแม่ก็สบาย อยู่ที่ดวงคน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

“ความสะดวก สบาย สาธารณูปโภค เราอาจไม่พร้อม ไม่เอื้ออำนวย เหมือนกรมอื่นที่จัดตั้ง แต่เราเจ็บไข้ไม่สบาย เราก็มีที่รักษา ทำงานตรงนี้ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพร่างกาย ยกเว้นบางครั้งเพื่อเราประสบเหตุ แต่ไม่ได้รู้สึกท้อ กลับยิ่งต้องการงานให้เต็มที่ ทำงานนี้ร่างกายก็แข็งแรง มาอยู่กันที่นี้เหมือนเราได้ฝึกด้วยกัน ได้หลอมมาเป็นบ้าเดียวกัน คือเราก็ให้เกียรติกัน ก็ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ได้ปกติสุข บรรยากาศที่นี่ก็ดี อยู่ในวัด ได้ทำบุญไปในตัว”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

แต่อย่างไรก็ตามอาสาสมัครทหารพรานบางคนในบางกลุ่มสนทนา ก็มีความเห็นว่า แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ในเรื่องการบริการด้านการรักษาพยาบาลยังคงต้องสำรองจ่าย ทำให้ไม่สะดวก และอาจไม่มีความสามารถในการจ่ายหากมีค่ารักษาพยาบาลจำนวนมาก อีกทั้งมีความรู้สึกอ่อนล้ากับการทำงานบ้าง เนื่องจากสภาพงานต้องออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทำงานไม่เป็นเวลาเหมือนงานทั่วไป และสภาพร่างกายในบางช่วงไม่เอื้ออำนวยกับสภาพงาน โดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานหญิงในช่วงมีประจำเดือน สำหรับในเรื่องการประสบกับเหตุการณ์ความสงบในพื้นที่ ซึ่งทำให้เพื่อนร่วมงานได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ ก็มีความรู้สึกเครียด ท้อ และกลัวบ้างในช่วงเวลานั้น แต่เมื่อผ่านไประยะหนึ่ง สภาพจิตใจก็กลับมาสู่สภาพปกติ นอกจากนี้มีความรู้สึกไม่อิสระในการออกไปนอกหน่วย เพราะไม่สามารถออกไปข้างนอกหน่วยได้ตามใจตัวเองเหมือนทำงานอื่น

“รวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดีค่ะ ทำงานร่วมกันแบบพี่น้อง ที่พักต่าง ๆ ก็อยู่มีสัดส่วน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกพร้อม แต่เวลาทำงานคืองานเราไม่เหมือนงานทั่วไป ไม่เป็นเวลา ต้องพร้อมกันตลอด งานก็แนวลุย ๆ สนุกสมบัน ก็อาจมีบ้างมีอาการอ่อนล้า

ยิ่งช่วงเวลามีประจำเดือน คือ ก็ยอมรับเป็นปัญหาของเรา แล้วก็อีกอย่างอาจจะรู้สึกไม่อิสระบ้าง เพราะไม่สามารถออกไปข้างนอกหน่วย ได้ตามใจตัวเองค่ะ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“คุณภาพชีวิตการทำงานรวม ๆ ก็ถือว่าดี แต่จะเต็มร้อยคงไม่ใช่ อย่างงานที่ทำก็ยอมรับว่ามีเครียดบ้าง บางครั้งรู้สึกท้อ กลัวบ้าง แต่ว่าเมื่อเข้ามาแล้ว ก็ต้องทำใจส่วนหนึ่ง พอผ่านไประยะหนึ่ง สภาพจิตใจก็กลับมาสู่สภาพปกติ ที่กรมฯ (กรมทหารพราน) ก็มีที่ให้พักผ่อน เย็น ๆ ว่าง ๆ อย่างพวกผู้หญิง ก็เล่นกีฬากัน เต้นแอโรบิก มันก็คลายเครียดได้ ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ดีค่ะ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสุขดีค่ะ อาหารการกินก็ดี ที่หลับที่นอนก็โอเค บรรยากาศที่หน่วยก็สบาย แต่เราก็ออยู่ด้วยความระมัดระวัง ไม่ประมาท ว่าง ๆ ก็พักผ่อนออกกำลังกาย เจ็บไข้ไม่สบายก็เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ เสียตรงต้องสำรองจ่าย ยุ่งยาก ถ้ามีค่าใช้จ่ายสูงก็ไม่สามารถเหมือนกัน ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคนล้วนกล่าวว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจ คือ มีความชอบในองค์กรและงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีความชอบในอาชีพทหารเป็นทุนเดิม ได้มีโอกาสทำงานตามความตั้งใจ และมีความคุ้นชินกับงานและองค์กร อีกทั้งมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือมีอุดมการณ์ และต้องการทำหน้าที่เพื่อประเทศชาติ รวมทั้งได้รับการปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานหลังจากที่เข้ามาปฏิบัติงานให้กับกรมทหารพราน ดังกล่าวต่อไปนี้

“ผูกพันกับกรมทหารพรานค่ะ ใช้ชีวิตอยู่ที่นี่มากกว่าอยู่บ้านอีก แล้วก็อย่างมีเหตุการณ์ในพื้นที่บ้านเกิด เราก็ประชาชนคนธรรมดาทำอะไรไม่ได้ แต่มาตรงนี้เราได้มีส่วนร่วมได้ช่วย คือมาด้วยใจอยากมาช่วย มีส่วนร่วม ไม่ได้ตักงานอะไร”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ผูกพันเพราะชอบ อย่างผมเป็นทหารเกณฑ์มาก่อน ก็ชอบในอาชีพทหาร มีอุดมการณ์ด้วย แล้วก็ปลงตัวเองที่ไม่ดีที่เราเคยในอดีต มาอยู่หลายสิบปี มีหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับของครอบครัว อย่างผมมาตั้งแต่ได้รับคำตอบแทนพันกว่าบาท ก็อยู่ได้มาจนถึงวันนี้ มาด้วยใจ”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ผูกพันครับ ภาคภูมิใจ ที่เป็นทหารอาชีพ ไม่ใช่แค่มีอาชีพทหาร คือได้มีส่วนในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ถึงเป็นกลไกเล็ก ๆ มีส่วนสักนิดก็ยังดี”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ผูกพันครับ มาทำงานนี้เพราะชอบ มาไม่ได้หวังเงินเดือน แล้วก็ใจอยากมาทำงานนี้ด้วย มันเหมือนเป็นอุดมการณ์ อยากรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ด้วย อย่างตอนนี้ก็ชินกับพื้นที่ ชินกับเพื่อนร่วมงาน ชินกับงาน มันก็คือความรู้สึกผูกพัน รักในองค์กร รักในงาน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ผูกพัน อยู่ในสายเลือดแล้ว ตั้งใจมาทำงานนี้เพราะชอบอาชีพ แล้วก็เพราะอุดมการณ์ พอเข้ามาทำงานก็ได้รับการปลูกฝังในเรื่องอุดมการณ์การทำงานอีก ก็เลยรู้สึกผูกพันกับงาน ผูกพันกับกรมฯ

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ผูกพันครับ รักในอาชีพทหารเคยเป็นทหารเกณฑ์มาก่อน อยากทำเพื่อชาติ มาด้วยใจอยากเป็นส่วนหนึ่ง เป็นกลไกในการแก้ปัญหา”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 5

“ผูกพันค่ะ ชอบอยากจะมาเป็น เป็นความใฝ่ฝัน ประมวลว่าชอบในอาชีพทหาร งานท้าทายด้วย ใส่เครื่องแบบแล้วดูเท่ๆ ได้ประสบการณ์ใหม่ ได้มีงานทำ คือเดิมหนูก็มีงานทำมาก่อนแต่อยากทำงานนี้มากกว่า พอมีโอกาสก็มาทำ อยู่ๆ ไปก็ซึมซับความเป็นทหาร รู้สึกอบอุ่น ผูกพัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“ผูกพันมาแต่เดิม คือ รักในงาน มีใจรัก มีอุดมการณ์ อยู่บ้านก็ไม่ได้ลำบาก เมื่อเข้ามาอยู่ มาใช้ชีวิตกิน นอน อยู่ทุกวัน ก็ยังผูกพัน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

“ผูกพันค่ะ คืออยากมาทำงานนี้ ชอบในอาชีพ ทำท่าย พิสูจน์ความสามารถ มาด้วยอุดมการณ์ คิดตั้งแต่ดาวนั้โหลดใบสมัคร อย่างเงิน อย่างค่าตอบแทน เป็นประเด็นรอง พอเราได้เข้ามาสัมผัส มาใช้ชีวิต มาทำงาน ก็ยังผูกพัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

นอกจากนี้ยังมีผู้ร่วมสนทนาอีกส่วนหนึ่ง โดยในเบื้องต้นมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ คือ ทำงานด้วยความจำเป็น ยังไม่มีโอกาสทางเลือกไปทำงานอื่น ต้องการมีงานทำ มีรายได้ แต่เมื่อทำงานกับกรมทหารพรานไประยะหนึ่งเกิดความผูกพันทางใจ คือ มีความชอบ และเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ทำหน้าที่เพื่อประเทศชาติ

“แรก ๆ ตอนมาสมัคร เพราะหนูเพิ่งเรียนจบ ไม่มีงานทำ พอดีพี่เป็นทหารพรานอยู่แล้ว ก็เลยชวนมาสมัคร ดีกว่าอยู่บ้าน จะได้มีงานมีรายได้ คือมาลองทำดูก่อน แต่พอทำ ๆ ไป ก็รู้สึกชอบงาน แล้วก็รู้สึกผูกพันกับกรมฯ (กรมทหารพราน) ค่ะ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“อย่างตัวเองเดิมทำงานอยู่กรุงเทพ มีเงินเท่าไรก็เที่ยวหมด ทางบ้านเลยจับส่งมาอยู่ที่นี้ แรกๆ บอกเลย ไม่ชอบ ไม่เคยคิดจะมาทำ แต่พออยู่ ๆ ไป ก็รู้สึกผูกพันผูกพันค่ะ รักในองค์กรด้วย แล้วก็รักในงานด้วย”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

อย่างไรก็ตามมีผู้ร่วมสนทนาอีกส่วนหนึ่งที่มีความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ทั้งนี้ในส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นในลักษณะการเปรียบเทียบความคุ้มค่าของต้นทุนที่ตนได้ทำงานให้กับกรมทหารพราน และผลตอบแทนที่ได้รับจากกรมทหารพราน

“ผูกพันครับ ตัวผมเองเคยเป็นทหารเกณฑ์มาก่อน ชอบในอาชีพทหาร อุดมการณ์ก็มี อยากมาทำงานตรงนี้ แล้วก็ตัวเงินก็มีส่วน คือเงินต้องดีหมื่นขึ้น แต่ถึงได้เงินหมื่นถ้าทำงานที่ไม่

ชอบก็ไม่ได้เหมือนกันนะ มาตรงนี้ได้ทำงานที่ตัวเองรัก รายได้ค่าตอบแทนก็โอเค คนเราถ้าไม่รักในงาน ไม่รักองค์กร ก็ทำงานอยู่ได้ไม่นาน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็นพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

-พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

อาสาสมัครทหารพรานทั้งชายและหญิงทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาประเมินตนเองว่ามีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ด้านการข่าวกรอง ด้านกิจการพลเรือน ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร และด้านยุทธวิธี ทั้งนี้หน้าที่งานดังกล่าวจะทำควบคู่กันไป โดยอาสาสมัครทหารพรานชายจะเน้นไปในงานด้านยุทธวิธี และด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ส่วนอาสาสมัครทหารพรานหญิงจะเน้นไปในงานด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา และด้านกิจการพลเรือน ซึ่งทำให้มีบทบาทในงานด้านการข่าวกรองไปในตัว โดยการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ นั้น อาสาสมัครทหารพรานจะกระทำด้วยความรอบคอบ และระมัดระวังพฤติกรรมการแสดงออก การปฏิบัติต่อประชาชนให้มีความเหมาะสม ไม่ให้เกิดเป็นปัญหาหรือเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ฝ่ายตรงข้ามโจมตีการปฏิบัติงานของทหารพราน ทั้งนี้ทางผู้บังคับบัญชาก็ได้เน้นย้ำในเรื่องพฤติกรรมการทำงาน โดยตลอดนอกจากนี้อาสาสมัครทหารพรานทุกกลุ่มสนทนามั่นใจว่าไม่เคยมีเรื่องเรียนจากประชาชนถึงการประพฤติตัวไม่เหมาะสมขณะออกปฏิบัติหน้าที่ แต่อาจมีในลักษณะการติ การต่อว่าบ้างเป็นรายบุคคล แต่ถือว่าประเด็นเหล่านี้เกิดขึ้นน้อยมาก ๆ อีกทั้งมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับ และได้รับการร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่มากขึ้น ดังกล่าวต่อไปนี้

“เราทำงานตามบทบาทหน้าที่ ตามกรอบงานทุกงานควบคู่กันไป บอกได้เลยว่าเต็มที่กับงานทุกบทบาท ทำด้วยความจริงใจ เต็มใจ ชาวบ้านเค้าก็รู้ ยอมรับสนับสนุนพวกเรา ประเมินแล้ว 80 เปอร์เซ็นต์ขึ้น แต่ถ้าเด่นสุดในความคิดผม คิดว่างานด้านยุทธวิธี ผมอยู่ที่นี้มานาน พวกเราไม่เคยมีเรื่องข้อเสีย ผู้บังคับบัญชาท่านเน้นย้ำตลอด อย่างที่เคยมีข่าวทำไม่ดีกับชาวบ้าน แต่ที่จริงไม่ใช่พวกเรา ขอยืนยัน เป็นพวกฝ่ายตรงข้ามที่ทำ แล้วให้ร้ายพวกเรา ให้ประชาชนกลัวเรา กลียดเรา แต่เดี๋ยวนี้ชาวบ้านส่วนใหญ่เค้ารู้ แล้วก็เข้าใจพวกเรามากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ในส่วน อส ทพ.หญิง (อาสาสมัครทหารพรานหญิง) งานที่พวกเรานัด คืองาน ก.ร. (กิจการพลเรือน) สร้างความสัมพันธ์กับชาวบ้าน กับเด็ก ๆ ทำงานกันด้วยใจ เราเต็มที่ช่วยเหลือเค้า เราดีกับเค้า เดี๋ยวนี้เค้ากล้าเข้ามาหาเรามากขึ้น ส่วนงานบทบาทหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายก็เต็มที่เหมือนกันค่ะ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“สำหรับผู้หญิง เราทำสุดความสามารถทุกงาน ทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ถ้าให้ประเมินพฤติกรรมการทำงานของเรา ให้เต็มร้อย ดูจากประชาชนให้การตอบรับ สนับสนุนดี เวลาพวกเราลงพื้นที่”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ก็ทำได้ทุกงาน ทุกบทบาท ทุกรูปแบบ ที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการมา ทางผู้บังคับบัญชาก็กำชับให้ระมัดระวังพฤติกรรม การแสดงออก การปฏิบัติต่อประชาชน ไม่ให้มีปัญหา ไม่ให้เป็นเงื่อนไข ผมมั่นใจ ทำเต็มที่ ทำให้ดีที่สุด อย่างผู้ชายก็จะเน้น ไปในงานด้านยุทธวิธี พิทักษ์ประชาชน อย่างคุ้มครองครู มาตรังนี้เราเสียสละ ชาวบ้านเค้าก็รู้ว่าเรามาช่วย ก็ตอบรับดี เข้าใจเรามากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 5

“เต็มที่ ทำได้หมดทุกงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับ อส.ทพ. หญิง (อาสาสมัครทหารพรานหญิง) พวกเราสามารถเข้ากับมวลชน ชาวบ้าน ทั้งที่ตอนแรก ๆ ชาวบ้านไม่กล้าเข้าใกล้ กลัวชุดดำ เราก็ทำกิจกรรมร่วมกับเค้า ช่วยเหลือ ดูแลความเป็นอยู่ให้เค้าตลอด ตอนนี้อีกกล้าเข้ามาหาเรามากขึ้น สนับสนุน ถ้าในส่วนของผู้หญิง พฤติกรรมการทำงานด้าน ปจว. (ปฏิบัติการจิตวิทยา) งาน ก.ร. (กิจการพลเรือน) ให้เต็มร้อยเลย”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“ทำดีที่สุด ทุกงาน ทุกบทบาท ระมัดระวังไม่ทำตัวให้เกิดเงื่อนงำให้เค้าโจมตีเรา ไม่เคยปรากฏว่าเราไปมีพฤติกรรมอะไรไม่ดี หรือมีชาวบ้านร้องเรียน พวกเรามาทำงาน มาช่วยเค้า จริง ๆ ชาวบ้านเค้ายอมรับและให้การตอบรับเรามากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“ตั้งใจทำ ทำได้ทุกบทบาท แล้วก็ประสบความสำเร็จด้วย คือหน้าที่ทั้ง 5 มันไปด้วยกัน อย่างออกไปงาน ก.ร. (กิจการพลเรือน) ก็ทำ ปจว.(ปฏิบัติการจิตวิทยา) ไปในตัว ทำงานข่าวกรอง หาข่าวไปด้วย ถ้าประเมิน เด่น ๆ คิดว่าผู้ชายคงเป็นงานด้านยุทธวิธี ผู้หญิงก็กิจการพลเรือน แต่มันควบคู่ไปหมด ทำได้หมด แล้วก็เวลาลงพื้นที่ ก็ระวัง ประพฤติปฏิบัติตัวให้ดี ตามบทบาทหน้าที่ของเรา ไม่ให้เกิดปัญหา”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

“ทำงานทุกอย่างเต็มที่ เราผู้ชายขานู้ชอบงานยุทธวิธี พิทักษ์ประชาชน แต่หน้าที่งานของพวกผู้หญิงเราก็ทำได้ อย่างงานปจว. (ปฏิบัติการจิตวิทยา) แล้ว ก็กิจการพลเรือน พวกผู้หญิงเค้าก็ทำงานของเราได้เหมือนกัน เราถูกฝึกมาแล้ว ฝึกมาด้วยกัน ตอนนี้งานเราพัฒนา ช่วยคนเป็นส่วนใหญ่ จับอาวุธเป็นส่วนน้อย มีปืนไว้สะพายหลัง สองมือทำงานช่วยคนอื่น สรุปเราทำได้ทุกอย่างไม่มีอะไรที่ทหารพรานทำไม่ได้ ปฏิบัติตัว วางตัวเหมาะสม ดูจากชาวบ้านตอบรับพวกเราดี ก็อาจมีบ้างแต่น้อยมาก ๆ ที่ชาวบ้านก็คิดเป็นรายบุคคล เป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

“มั่นใจว่าทำได้ดีในทุกหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำด้วยใจ จริงใจ บางงานก็ทำหลายหน้าที่ควบคู่กันไป เช่นทำ ก.ร. (กิจการพลเรือน) ควบ ปจว.(ปฏิบัติการจิตวิทยา) ประชาชนที่นี่ตอนแรก ก็ไม่ค่อยกล้าเข้าหาเรา แต่ตอนนี้เขาก็เข้าหา พูดคุย ทักทาย ยอมรับพวกเรามากขึ้น ไม่เคยมีเสียงต่อว่าในเรื่องพฤติกรรมไม่เหมาะสม อย่างที่อาจเคยได้ยินจากสื่อ คือมี อส. (อาสาสมัครทหารพราน) บางส่วน นอกกลุ่มนอกทางก็มีบ้าง เป็นตัวบุคคล แต่ถือว่าส่วนน้อยมาก ๆ พวกฝ่ายตรงข้ามเขาหยิบประเด็นนี้ ส่วนเล็ก ๆ ตรงนี้มาโจมตีพวกเรา”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

-พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

อาสาสมัครทหารพรานทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาต่างประเมินว่าอาสาสมัครทหารพรานโดยรวมมีพฤติกรรมนอกหน้าที่งานหรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ อาสาช่วยเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความทุ่มเทการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับกรมทหารพรานดังกล่าวต่อไปนี้

“ประเมินตัวเองก็ให้คะแนนระดับดี เพื่อน ๆ อส.ทพ.(อาสาสมัครทหารพราน) ทุกคนก็ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือกันดี อย่างที่บอก พวกเราอยู่กันแบบพี่น้อง กับชาวบ้านข้างนอกเราก็ช่วย อย่างเขาเจอปัญหาน้ำท่วม พวกเราก็อาสากันไป ไม่ต้องให้บอก”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“พวกเราเคารพกฎระเบียบ ทีมทำงานกันเต็มความสามารถ ช่วยกัน รุ่นพี่ก็สอนงาน แนะนำ ช่วยเหลือรุ่นน้อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน เหมือนเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนก็ทำตัวแบบนี้”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ดีครับ ก็ช่วยเหลืองานกันอยู่แล้ว ทำโดยอัตโนมัติไม่ต้องบอก คิดว่าส่วนใหญ่ก็ทำงานเต็มความสามารถ อย่างผมเป็นรุ่นพี่ ก็ให้คำแนะนำ เต็มใจที่จะช่วยเหลือ แล้วก็ปลุกฝังความรักความสามัคคีแก่อน้อง ๆ ”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ดีค่ะ พวกเราก็เต็มที่กับงานอยู่แล้ว อย่างครั้งหนึ่งลงพื้นที่ที่ชาวบ้านพูดถึงพวกเราทางไม่ดี หนูฟังภาษาถิ่นออก หนูก็พยายามแก้ พูดให้เค้าเข้าใจการทำงานของเรานะ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ช่วยกันดี ใครว่างก็ช่วยกัน ไม่เกียจกัน มีจิตอาสา มีจิตสำนึกช่วยเหลืองานกรม ฯ (กรมทหารพราน) กับชาวบ้านข้างนอกเราก็ช่วย เต็มใจ เต็มร้อยอยู่แล้ว ภูมิใจนะ ในการทำงานนี้”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

ปัจจัยลักษณะทางประชากร กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

อาสาสมัครทหารพรานผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าความแตกต่างของปัจจัยลักษณะทางประชากรซึ่งมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ อายุงาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไรก็ตามระดับอิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวมีไม่มากนัก เพราะเมื่อให้ความเห็นจะมีคำซึ่งแสดงความไม่มาก ได้แก่ “อาจจะ” “บ้าง” ทั้งนี้อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุงาน และประสบการณ์มากจะมีพฤติกรรมกร

ปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกันในลักษณะความคล่องตัว ระมัดระวังมากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุงาน และประสบการณ์น้อยกว่า ดังกล่าวต่อไป

“มองว่าอายุงาน ซึ่งก็จะตามมาด้วยเรื่องประสบการณ์ ตรงนี้มีอาจจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ในลักษณะการรู้งาน เพราะมีประสบการณ์ รวมทั้งมีสติมากขึ้น ระมัดระวังมากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“ผู้ชาย ผู้หญิง อายุ การศึกษา ภูมิสำเนาไม่เกี่ยว ไม่มีผลต่อพฤติกรรมทำงาน แต่อายุงาน ประสบการณ์มันไปคู่กัน ประสบการณ์สอนเราในการทำงาน ตรงนี้มีส่วนกับพฤติกรรมการทำงาน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

นอกจากนี้มีอาสาสมัครทหารพรานบางส่วนให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากรซึ่งมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกเหนือจาก อายุงาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ภูมิสำเนา โดยให้ความเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิสำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้และเข้าใจในบริบทของพื้นที่เช่น ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม รวมถึงภูมิประเทศในพื้นที่ จึงทำให้มีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่คล่องตัว เข้าใจงานมากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มาจากภูมิภาคอื่น อย่างไรก็ตามภูมิสำเนาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวไม่สูงมากนัก ดังกล่าว

“มองว่าเพศ อายุ การศึกษาไม่ได้มีผล แต่อย่างเรื่องภูมิสำเนาอาจมีผล ในเรื่องลงพื้นที่ก็ต้องยกให้คนในพื้นที่ คำสื่อสาร เข้าใจวัฒนธรรม ประเพณี รู้พื้นที่มากกว่า หรืออย่างพื้นที่เค้ามีประสบการณ์ เข้าใจงานมากกว่า ก็ทำให้พฤติกรรมการทำงาน การแสดงออก การรู้งานต่างกันบ้างแต่ไม่มาก”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ชายหญิงไม่ต่าง อายุน้อยอาจจะแข็งแรงกว่า ก็ไปตามวัย แต่เชื่อว่าพฤติกรรมการทำงานที่ออกมาเหมือน ๆ กัน ส่วนประสบการณ์อายุงาน น่าจะมีผลบ้างแต่ไม่มาก รุ่นพี่ อยู่นาน ประสบการณ์เยอะ เข้าใจงานมากกว่า ก็น่าจะทำให้พฤติกรรมการทำงานดีกว่าในลักษณะแบบคนรู้งาน ภูมิสำเนาที่น่าจะมีส่วน เพราะคนพื้นที่เข้าใจประเพณี วัฒนธรรม มากกว่า การเข้าทำงานคล่องกว่า”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

นอกจากบางคนในกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ภูมิลำเนา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพียงช่วงแรก ๆ ของการปฏิบัติงานเท่านั้น เมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง ได้เรียนรู้เข้าใจมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากขึ้น ภูมิลำเนาที่แตกต่างกันก็ไม่มีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

“ผู้หญิง ผู้ชาย ก็ทำงานได้สำเร็จเหมือนกัน พฤติกรรมการทำงานก็ไม่ต่างกัน แต่แค่ตัวงานมันต่างกัน คิดว่าไม่เกี่ยวเลย อายุก็ไม่มีผล แต่ถ้าอายุงานกับประสบการณ์น่าจะมีผลบ้าง ส่วนเรื่องภูมิลำเนาที่อาจมีส่วนบ้างในช่วงแรก ๆ เพราะความเข้าใจภาษา ประเพณี ไม่เท่ากัน ทำตัวไม่ถูก แต่มันก็เรียนรู้กันได้”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

อย่างไรก็ตามผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานหรืออาชุนาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไม่มีความสัมพันธ์ และไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกทั้งพฤติกรรม การปฏิบัติงานดังกล่าวจะดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับความสนใจ และความตั้งใจของแต่ละบุคคลมากกว่า

“ปัจจัยส่วนบุคคล คิดว่าไม่มีผลเลยกับพฤติกรรมการทำงาน เพราะทุกคนออกปฏิบัติงานด้วยกัน ไปด้วยกัน ทำงานเหมือนกัน ต้องทำได้ทุกอย่าง พฤติกรรมการทำงานก็ออกมาเหมือน ๆ กัน ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผล พฤติกรรม การปฏิบัติตัวเป็นแบบไหน อยู่ที่ความสนใจ ตั้งใจทำงานของแต่ละคนมากกว่า”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

“ไม่เกี่ยวเลย อายุก็ไม่สำคัญ จะรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง ผู้ชาย มาจากที่ไหน จบอะไรมา อยู่ตรงนี้ ทำงานด้วยกัน ทำงานเหมือนกันหมด ทำได้เหมือนกันหมด พฤติกรรมการทำงานก็ย่อมเหมือน ๆ กัน คล้ายกัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

ปัจจัยบรรยากาศองค์การ กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่มีอิทธิพลในระดับไม่สูงมาก เนื่องจากเมื่อฟังจากน้ำเสียงและคำพูด พบว่ามีน้ำเสียงหรือมีคำซึ่งสื่อความหมายว่า “ไม่มาก หรือไม่แน่ใจเท่าที่ควร” เช่น คำว่า “มีส่วน” “ก็” “บ้าง” “อาจ” และจากการให้เหตุผลว่าอาสาสมัครทหารพรานโดยส่วนใหญ่มีความตั้งใจและแสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดอยู่แล้ว อีกทั้งทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาระบุว่าตนเองยอมรับกับสภาพงานของอาสาสมัครทหารพรานมาก่อน และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด อย่างไรก็ตามผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศองค์การในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงลักษณะการปกครองบัญชาที่ให้ความเสมอภาค ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าว ดังกล่าวต่อไปนี้

“บรรยากาศองค์การก็มีส่วนสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอยู่เหมือนกัน อย่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ก็มีผลต่อความรู้สึก ทำให้เรากำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่รู้สึกเต็มที่กับงาน แต่ในใจเราก็มีความตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดอยู่แล้ว คือเรายอมรับตั้งแต่สมัครมาว่าสภาพงานทหารเป็นแบบไหน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“บางเรื่องบางปัจจัยก็อาจเกี่ยวข้องกัน เช่น เพื่อนร่วมงาน บางคน เราทำงานไม่เข้าหากัน มันก็รู้สึกแบบไม่ค่อยจะสนุกกับงาน ไม่ค่อยอยากทำ แต่ก็พยายามแยกแยะ คิดว่ายังไงก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เรารับผิดชอบ ในบทบาทที่เราเลือกมาทำตรงนี้ให้ดีที่สุด”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ก็มีส่วนบ้าง บางประเด็น อย่างการแสดงออกของหัวหน้า ที่ ความเป็นเสมอภาค ความยุติธรรมที่ให้กับพวกเรา มันก็ส่งผลต่อความรู้สึกต่อการทำงานของเราที่ออกมาเหมือนกัน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ก็มีอิทธิพลนะ บางครั้งเจอความกดดันจากการบังคับบัญชา จากการทำงานร่วมกัน ก็รู้สึกท้อแท้ เหนื่อยอยู่เหมือนกัน อาการก็ออกแข็ง ๆ ก็มีบ้าง แต่ด้วยหน้าที่ที่เราเลือกมาทำงานนี้เอง ไม่ได้ถูกเกณฑ์มา เราก็ตั้งใจ ต้องทำงานให้ได้ และให้ออกมาดีด้วย”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“ก็มีส่วน ถ้าบรรยากาศขององค์กรดี ทำให้คนทำงานมีขวัญกำลังใจ ก็ย่อมต้องส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน อย่างเวลาปฏิบัติงานพอเห็นผู้บังคับบัญชาท่านก็ออกไปกับเรา แม้เราเหนื่อย ผู้บังคับบัญชาท่านก็เหนื่อยเหมือนเรา กินเหมือนเรา กลับพร้อมเรา เราก็รู้สึกดี เต็มที่กับงาน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“ก็มีบ้าง คือมันมีผลต่อ อารมณ์ ความรู้สึก ดี ไม่ดี เช่น ผู้บังคับบัญชา เจอคนนี้ หรือเจออีกคน ความรู้สึกมันแตกต่าง มันก็อาจทำให้เรามีพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานต่างไปบ้าง แต่ยังไม่รู้ว่าเจอแบบไหน สภาพอะไร ก็พยายามทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

แต่อย่างไรก็ตามอาสาสมัครทหารพรานบางส่วนเห็นว่าบรรยากาศองค์กรไม่ได้มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เนื่องจากมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานซึ่งได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ดังนั้นปัจจัยบรรยากาศองค์กรจึงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ดังกล่าวต่อไป

“ไม่มีผลเลย เพราะไม่ว่าจะเป็นยังไง สภาพแบบไหน ยังไงก็ต้องทำงาน ทำหน้าที่ของเราที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด เมื่อออกปฏิบัติงาน เราอยู่ในหน้าที่ ก็ต้องควบคุมพฤติกรรมให้ดี ให้เหมาะสมอยู่แล้ว”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ไม่น่าจะเกี่ยว อย่างเจออะไรที่เราารู้สึกไม่ดีที่กรมฯ (กรมทหารพราน) พอออกทำงานทุกอย่างที่เราารู้สึกไม่ดี ก็ทิ้งไว้ที่ห้องพัก ตอนนี้เราก็คือเจ้าหน้าที่ต้องทำงาน ก็ทำตัว ทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด ให้ประชาชนยอมรับเรา”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านร่างกาย เป็นความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและมีผลกำลังในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านจิตใจ คือ รู้สึกพึงพอใจ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม คือ ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานหรือสามารถใช้ชีวิตภายในหน่วยทหารพรานในการพักผ่อนและทำกิจกรรมยามว่างของตนเองได้อย่างมีความสุข แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในระดับไม่สูงมากนัก เนื่องจากเมื่อฟังจากน้ำเสียงและคำพูด พบว่ามีน้ำเสียงหรือมีคำซึ่งสื่อความหมายว่าไม่มาก ได้แก่ คำว่า “ บ้าง ” “ มีส่วน ” รวมทั้งจากการให้เหตุผลว่ายอมรับกับสภาพงาน ความเป็นอยู่ ของการมาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครทหารพรานมาในเบื้องต้นแล้ว ดังกล่าวต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ก็มีส่วนบ้าง แต่ไม่ได้เป็นอุปสรรคมากกับพฤติกรรมการทำงานของพวกเรา คือ ก็ต้องทำงานให้ได้ ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะมีความเป็นอยู่ในสภาพใด แบบไหน คือเรามาทำตรงนี้ เรายอมรับสภาพที่เป็นอยู่ในระดับหนึ่ง”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ก็มีส่วนบ้าง บางทีรู้สึกล้า สภาพร่างกายเราไม่ไหว ก็ทำงานได้ไม่เต็มที่”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ก็มีส่วน อย่างสวัสดิการที่ ได้รับดี การเป็นอยู่ดี ทำงานร่วมกันกับเพื่อน ๆ ผู้บังคับบัญชาไม่มีปัญหาอะไร มีความสุข ก็เป็นกำลังใจในการทำงาน มีความสุข พฤติกรรมการทำงาน ผลการทำงานก็ย่อมออกมาดี”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“มีส่วนอยู่เหมือนกัน เราได้รับการดูแล มีสุขภาพร่างกายดี ร่างกายพร้อม จิตใจพร้อม ก็มีพลัง มีกำลังใจทำงานออกมาดี”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

แต่อย่างไรก็ตามอาสาสมัครทหารพรานส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เนื่องจากก่อนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน ได้ยอมรับในสภาพงานมาก่อนแล้ว โดยเบื้องต้น ประกอบกับมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานซึ่งได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ดังนั้นคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน จึงไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังกล่าวต่อไป

“แทบจะไม่มีผล เพราะรู้ เข้าใจอยู่แล้วว่าต้องมางานอะไร แบบไหน ก็ยอมรับ ก็ต้องทำให้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม มุ่งให้งานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“ไม่มี คือเรายอมรับสภาพงานอาสาสมัครทหารพรานมาก่อนแล้วตั้งแต่สมัครมา ก็ต้องทำงานตามหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 5

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นถึงความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ คือ มีความสัมพันธ์ทางจิตใจ รักองค์การ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานหรือด้านหน้าที่ คือ มีความรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบของตน ได้ทำงานตามอุดมการณ์ และควรจะต้องปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานให้ลุล่วงภารกิจเพื่อประเทศชาติ แต่อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การทั้งสองด้านดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในระดับไม่สูงมากนัก เนื่องจากเมื่อฟังจากน้ำเสียงและคำพูด พบว่ามีน้ำเสียงหรือมีคำซึ่งสื่อความหมายว่าไม่มาก ได้แก่คำว่า “บ้าง” “มีส่วน” นอกจากนี้ยังเน้นไปที่ปัจจัยความผูกพันต่องาน ดังกล่าวต่อไป

“ความรักความผูกพัน มีส่วนไม่จั้นเราก็ไม่อยู่ถึงวันนี้ มันเป็นหน้าที่ที่เราผูกพัน รับผิดชอบ ทำเพื่อกรมฯ(กรมทหารพราน) ก็ต้องปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีให้บรรลุภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้เสียชื่อกรมฯ (กรมทหารพราน) ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ก็มีผลอยู่บ้างนะ ในความรู้สึกตัวเอง คือพอเราผูกพันกับงาน กับองค์กร เราก็จะมี พฤติกรรมแบบเต็มที่ พร้อมกับการทำงาน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“มีส่วนสัมพันธ์กัน เมื่อใจมันชอบ ใจผูกพันกับงาน กับกรมฯ (กรมทหารพราน) ก็อยากทำงานให้และทำให้ดี พฤติกรรมการทำงานก็ย่อมแสดงออกมาดี เต็มที่”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

แต่อย่างไรก็ตามอาสาสมัครทหารพรานส่วนหนึ่งในทุกกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในระดับมาก โดยเน้นถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานหรือด้านหน้าที่ รวมทั้งความผูกพันต่องาน และความผูกพันต่ออาชีพอาสาสมัครทหารพราน ดังกล่าวต่อไปนี้

“มีผลมาก อย่างผมอยู่ในสายเลือด มีอุดมการณ์ในงาน อยู่มาตลอดยี่สิบกว่าปี ใจเราผูกพัน มันก็มีพฤติกรรมทำงานแบบทำเต็มที่ แบบลุย ๆอะไรอย่างงี้”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“มีผลเยอะมาก ผูกพันกับกรมฯ (กรมทหารพราน) ผูกพันกับอาชีพ เมื่อเราผูกพัน เราก็เต็มที่ พร้อมผลักดันให้งานออก

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

“ส่งผลเลย คนเราเมื่อมีความผูกพัน มันก็อยากทำงานให้ออกมาดีเพื่อกรมฯ (กรมทหารพราน) บางคนบอกเลยขอเป็นอาสาฯ (อาสาสมัครทหารพราน) จนแก่”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

1. การเสริมสร้างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่จากทุกกลุ่มสนทนา ให้ความเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้พูดคุยกัน คือ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ มีส่วนช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ดังกล่าวต่อไปนี้

“เรื่องที่เราคุยกันก่อนหน้านี้ (บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ) ถ้าทำให้ดี ส่งเสริมให้เกิดได้อย่างสมบูรณ์ ก็มีผลช่วย”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“ก็ปัจจัยทุกตัวที่คุยกัน ก็มีผลเสริมสร้างเรื่องพฤติกรรมการทำงานได้อยู่”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ

อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่จากทุกกลุ่มสนทนา ให้ความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญมากต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำที่ดี คือมีภาวะผู้นำ ที่เป็นแบบอย่าง มีความยุติธรรม เป็นผู้ที่เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือแนะนำ เป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ ก็ย่อมทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมเต็มใจปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และอาสาสมัครทหารพรานบางคนในกลุ่มนี้เน้นให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาระดับล่างซึ่งมีความใกล้ชิดกับอาสาสมัครทหารพรานมากที่สุด

“ตัวผู้บังคับบัญชา ตรงนี้สำคัญมาก ต้องเป็นผู้นำที่ดี มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเราในเรื่องต่าง ๆ เข้าใจและดูแลพวกเราอย่างยุติธรรม คอยกระตุ้นเตือนแนะนำอะไรแบบนี้ ทำให้เรามีใจที่จะทำงาน แล้วก็ทำกันแบบทุ่มเท แบบเต็มที่”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 2

“มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี เข้าใจ คอยดูแลพวกเราดี ใจก็มา พร้อมทำงาน พร้อมลุย มันก็ทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้า กระตือรือร้นที่จะทำ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“ในความเห็น ปัจจัยสำคัญคือผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในระดับที่ใกล้ชิดกับเรา ถ้าเป็นผู้นำที่ดีมีความเข้าใจ คอยดูแลเอาใจใส่ ชี้แนะ เราทำงานด้วย ก็มีความสุข พฤติกรรมการทำงาน ผลงานก็ออกมาดี”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

3. การส่งเสริมให้ครอบครัวของกำลังพลอาสาสมัครทหารพราน มีความเข้าใจและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน

อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่จากทุกกลุ่มสนทนา ให้ความเห็น ว่า ถ้าหากครอบครัว มีความเข้าใจ ยอมรับ และให้การสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน คือ กำลังใจสำคัญในการปฏิบัติงานและเกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีตามมาในลักษณะทุ่มเทและ เต็มที่กับการปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องครอบครัว ดังกล่าวต่อไปนี้

“ความเข้าใจจากครอบครัวตรงนี้สำคัญ รู้ว่างานเป็นยังงี้ เข้าใจ ทำให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ก็ทำงานแบบเต็มที่ ไม่เอะอะกังวล งานก็ออกมาดี”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“ครอบครัวเข้าใจ สนับสนุนการทำงานของเรา เข้าใจเรา ไว้วางใจเรา ก็ไม่มีปัญหา ไม่รู้สึกขัดแย้งว่านี่งาน โน่นครอบครัว ไม่มีเรื่องให้ต้องเครียด ต้องคิดมาก มันก็มีกำลังใจ เต็มที่กับงานมากขึ้น ”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

4. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน

อาสาสมัครทหารพรานประมาณครึ่งหนึ่งของอาสาสมัครทหารพรานโดยรวมจากทุกกลุ่มสนทนา ให้ความเห็น ว่า ถ้าได้รับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน จะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีตามมาในลักษณะมีความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังกล่าวต่อไปนี้

“ในส่วนความเห็นผม ถ้าขวัญกำลังใจที่ได้รับจากกรมฯ (กรมทหารพราน) ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เรื่องความมั่นคง ความก้าวหน้าในงานอาสาสมัครทหารพราน ก็จะเป็นแรงกระตุ้น ให้มุ่งมั่นมากขึ้นในการทำงาน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“คำตอบแทน สวัสดิการยังน้อยหากเทียบกับงานที่เสี่ยงชีวิตอย่างนี้ ถ้าเราได้ส่วนนี้ ชีวิตการเป็นอยู่ก็ดีขึ้น มันก็เป็นขวัญกำลังใจให้เรามีความสุข เลี้ยงดูครอบครัวได้ ครอบครัวมีความสุข มันก็อยากทำงาน”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 3

“การได้บรรจุเป็นลูกจ้างประจำ เพื่อจะมีสิทธิที่ดี มันคงขึ้น ตรงนี้ก็จะทำให้เรามีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มันเหมือนมีแรงผลักดันที่จะอยู่ต่อ ผู้ต่อ ใจมันมา พฤติกรรมที่ออกมา ผลงานที่ได้ก็ต้องดีขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 4

“รายได้คำตอบแทน สวัสดิการ มันส่งผลหลาย ๆ อย่าง มีกำลังใจขึ้น ยึดมั่นในอาชีพ อยากรอยู่กับองค์กรนาน ๆ พอมันมีตรงนี้ ก็ทำให้อยากทำงาน เหมือนเป็นอะไรที่กระตุ้นเราให้ทำงาน”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“สวัสดิการการรักษาดูแลสุขภาพเจ็บป่วย ทั้งตัวเรา ทั้งครอบครัว คือมันทำให้เรารู้สึกมั่นใจ หมดห้วง ทำงานแบบไม่ต้องกังวล ไม่ต้องห่วงคนข้างหลัง”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

5. การเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน

อาสาสมัครทหารพรานบางส่วนให้ความเห็นการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานแก่อาสาสมัครทหารพราน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ด้วยการส่งเสริมด้านศักยภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลอาสาสมัครทหารพราน และด้านความพร้อมของยุทธโธปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีอาวุธยุทธโธปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกมั่นใจต่อศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ดังกล่าว

“ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในงาน ในหน้าที่ของตัว อส. (อาสาสมัครทหารพราน) ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานในลักษณะมีความคล่อง รู้ว่าต้องทำอะไร ปฏิบัติตัวอย่างไร แล้ว

ก็ถ้าอุปกรณ์ อาวุธ พร้อม ทันสมัย ตอบโต้ได้ เวลาปะทะ ความมั่นใจก็มีมากขึ้นในการออกปฏิบัติงาน มีความพร้อมมากขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 6

“อยากได้อาวุธใหม่ เพราะที่เป็นอยู่มันเก่า ใช้ได้แต่สภาพมันยังไม่ดีเท่าไรหรอก มันจะสร้าง ความมั่นใจในการออกปฏิบัติงาน เมื่อมันใจ มันก็ทำงานได้เต็มที่ คล่องตัวขึ้น”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 5

6. การส่งเสริมความรักในงานอาชีพอาสาสมัครทหารพราน

นอกจากนี้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มบางส่วนให้ความเห็นว่า ถ้าบุคคลมีความชอบ มีความรักในงานและอาชีพของตนย่อมนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ดังกล่าวข้างล่าง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้อาสาสมัครทหารพรานมีความรักในงานอาชีพของตน

“ความชอบ ความรักในอาชีพ เชื้ออยู่อย่าง ชอบอะไร รักอะไร ทำงานอะไร ตัวเองมีความสุข ก็จะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาดี เต็มที่กับงานที่ทำ”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 7

“คนเรารักในงานในอาชีพ มันก็ทำงานด้วยความใส่ใจ สนใจ ได้ทำในสิ่งที่ชอบ ก็ย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี งานก็ออกมาดี”

อาสาสมัครทหารพรานชายผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 8

แต่อย่างไรก็ตามในทางกลับกันอาสาสมัครทหารพรานบางส่วนให้ความเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่องค์การจะให้เพิ่มเติม รวมถึงกำลังใจจากทางครอบครัวไม่ได้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะในปัจจุบันได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่อยู่แล้ว แต่จะมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ดังกล่าว

“มองว่าสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากกรมฯ (กรมทหารพราน) ก็คืออยู่แล้ว อย่างค่าตอบแทนสมมติได้เพิ่มก็ดี ไม่ได้ ก็ไม่เรียกร้อง เพิ่มมาก็ไม่ได้ทำให้เราเปลี่ยนพฤติกรรมทำงานดีขึ้น เพราะเราก็กทำเต็มที่อยู่แล้ว แต่มันได้ในเรื่องขวัญและกำลังใจที่จะไปปฏิบัติหน้าที่มากกว่า”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 1

“ทุกวันนี้เราทำงานกันเต็มที่อยู่แล้ว เหมือนสมมติว่า ที่มีข่าวจะให้เบี่ยงเสียงภัยพวกเราเพิ่มเป็น 5,000 บาท เราก็มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น แต่ไม่ใช่ถ้าไม่ได้ แล้วเราจะทำงานน้อยลงทำงานแบบไม่สนใจ มันไม่ใช่อย่างนั้น มองว่า ณ วันนี้เราทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถอยู่แล้ว”

อาสาสมัครทหารพรานหญิงผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่ 9

การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ

การนำเสนอผลการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จำนวน 43 นาย โดยรายละเอียดผู้ให้สัมภาษณ์มีดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ได้แก่ ผู้บังคับชุดปฏิบัติการ ผู้บังคับหมู่ทหารพรานหญิงหรือระดับเทียบเท่า จาก 9 กรมทหารพราน รวม 20 นาย ทั้งนี้บางกรมทหารพรานคือ กรมทหารพรานที่ 42 และ 47 ได้สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับต้น 3 นาย จากเดิมที่กำหนดในเบื้องต้นสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ทั้ง 9 กรมทหารพราน ๆ ละ 2 นาย รวม 18 นาย

2. ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ได้แก่ ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับชุดปฏิบัติการ และผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงหรือระดับเทียบเท่า จาก 9 กรมทหารพราน รวม 16 นาย ทั้งนี้บางกรมทหารพราน ได้สัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง เพียง 1 นาย คือ กรมทหารพรานที่ 42 และ 44 จากเดิมที่กำหนดในเบื้องต้นสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ทั้ง 9 กรมทหารพราน ๆ ละ 2 นาย รวม 18 นาย

3. ผู้บังคับบัญชาระดับสูง คือ ผู้บังคับการกรมทหารพรานหรือรองผู้บังคับการกรมทหารพราน ซึ่งได้ให้สัมภาษณ์เพียง 7 นาย จาก 7 กรมทหารพราน ยกเว้นกรมทหารพรานที่ 46 และ 47 จากเดิมที่กำหนดในเบื้องต้นสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทั้ง 9 กรมทหารพราน ๆ ละ 1 นาย รวม 9 นาย

การนำเสนอผลวิจัยเรียงตามลำดับประเด็นคำถามดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน ในส่วนพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

2. ความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัย ลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

3. แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการทำงานในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยแบ่งเป็นพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

-พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่

ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับชั้น ประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ด้านการข่าวกรอง ด้านกิจการพลเรือน ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ด้านยุทธวิธี ของอาสาสมัครทหารพราน อยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคืออาสาสมัครทหารพรานโดยภาพรวม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังกล่าวซึ่งแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละบุคคล และตามภารกิจของแต่ละกรมทหารพราน อีกทั้งมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา และได้รับการตอบรับที่ดีจากประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลและเน้นย้ำให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาที่ฝ่ายตรงข้ามจะนำมาใช้เป็นเงื่อนไขโจมตีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ดังกล่าวต่อไป

“อส.ทพ.(อาสาสมัครทหารพราน) คือ ผู้ปฏิบัติงานหลัก เขาก็ทำได้ทุกหน้าที่ตามที่มอบหมาย ทำได้ดีด้วย แล้วก็มีความตั้งใจ ให้ความร่วมมือดี อย่างที่นี้มีหลาย ๆ โครงการทำกิจกรรมในหมู่บ้าน ไปช่วยเหลือชาวบ้าน หรือในโรงเรียน ผู้หญิงก็ใช้ความอ่อนโยนเข้าหา งานเราก็ควบคู่ทำร่วมกันได้กับผู้ชาย เท่าที่ทำไปก็เคยสอบถามชาวบ้าน เขาก็รู้สึกดีกับเจ้าหน้าที่มาก เขาคิดใจที่เราเข้าไปช่วยเหลือ ให้การยอมรับการปฏิบัติงานของเรา ไม่มีเสียงต่อว่าในเรื่องงาน ว่า อส.ทพ.(อาสาสมัครทหารพราน) ออกปฏิบัติงานแล้วไปเที่ยวมีพฤติกรรมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสม”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 2

“อาสาสมัครทหารพราน เขาก็ทำได้ดีในทุกภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างพวกผู้หญิงเราจะเน้นไปทำงานด้านกิจการพลเรือน ส่วนงานอื่นก็ทำได้ ช่วย ๆ ประกอบกับทางผู้ชาย อย่างงานยุทธวิธีก็มาจากงานข่าว บางครั้งงานข่าวก็มาจากงาน กร. (กิจการพลเรือน) เวลาทำงานก็มีหัวหน้าชุดกำกับดูแล ทั้งงาน ทั้งการประพฤติปฏิบัติตัวให้เหมาะสม อย่างการออกปฏิบัติงานต้องเข้าไปในพื้นที่ ในชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชาวบ้าน เพื่อสานสัมพันธ์ ชาวบ้าน

เค้าก็ตอบรับพวกเรานะ การที่ชาวบ้านจะรู้สึกอย่างนี้ก็ขึ้นอยู่กับที่เราปฏิบัติ ประพฤติตัวเวลาออกพบปะกับชาวบ้าน”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 4

“น้อง ๆ อส. (อาสาสมัครทหารพราน) ก็ตั้งใจทำงานทุกกรอบงาน แล้วแต่มอบหมายให้เหมาะสมแต่ละบุคคล คือทุกงานประกอบกันหมด สอดคล้อง เสริมกันหมด ทำให้เข้าหามวลชนก็ทำได้ดีโดยใช้โครงการต่าง ๆ นำร่องเชื่อมต่อระหว่างเจ้าหน้าที่กับชาวบ้าน พอชาวบ้านเค้าไว้ใจฝ่ายเรา เค้าก็ให้ข่าว มันก็ต่อด้วยงานอื่น การทำงานในฐานะผู้บังคับบัญชาที่สอน ก็บอกกล่าวให้น้อง ๆ อส. (อาสาสมัครทหารพราน) ได้รู้ธรรมเนียมปฏิบัติของคนในพื้นที่ ประพฤติตัว วางตัวในการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสม ไม่สร้างเงื่อนไข เขาก็เชื่อฟัง ทำได้ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 5

“การทำงานเราก็จะอบรม สอนกันก่อน ต้องเข้าใจอัตลักษณ์ในพื้นที่ตรงนี้ ต้องเข้าใจว่าเราควรทำตัวยังไง ประพฤติตัวแบบไหน เพราะพื้นที่ตรงนี้เป็นสงครามมวลชน ประชาชนอยู่ฝั่งไหนมาก ฝั่งนั้นก็ชนะ เกาะก้างพื้นที่ที่ดีคือประชาชน สรุปแล้ว อส.ทพ.(อาสาสมัครทหารพราน) เค้าก็ทำได้ทุกประเด็น ทุกกรอบงานควบคู่กันไป ส่วนใหญ่จะด้านยุทธวิธี แล้วก็งาน กร.(กิจการพลเรือน) โดยรวมเค้าก็มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ตั้งใจทำงาน ทำได้หมดตามที่มอบหมาย”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 11

“ตั้งใจทำงาน ผลการทำงานทำได้ดี งานหลาย ๆ อย่าง เราทำคู่กันทั้ง อส.ทพ.ชาย และหญิง อย่างงาน ก.ร.(กิจการพลเรือน) การตอบรับก็จะโอเค งานปิดล้อมตรวจค้น บางสถานที่ก็อาจมีต่อต้านบ้าง คือเราก็ต้องเข้าใจชาวบ้าน ทางผู้บังคับบัญชากำชับทุกอย่าง อย่าแตะต้องของชาวบ้าน ห้ามลวนลามด้วยสายตา ผู้สาวห้ามเด็ดขาด อย่างอื่นก็ไม่ต้องพูดถึง คือเราเองก็กำชับเค้าให้ระมัดระวังเรื่องพฤติกรรมการทำงานตลอด ที่นี้ไม่มีปัญหา ไม่เคยมีร้องเรียน เราดูแลกันตลอดอย่างใกล้ชิดไม่ให้มีปัญหา ไม่ให้เกิดเงื่อนไข ส่วนตัวก็พอใจการทำงานโดยรวมของอส.ทพ.”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 2

“งานทุกอย่างทุกด้านทำได้หมด โยงกันหมด กำลังพลทุกนายเป็นเหมือนมดงาน เป็นแหล่งข่าวได้ดี ในการทำงานทำได้ทุกกรอบงาน ทุกด้านควบคู่กันไป พวกผู้ชายทำงานด้านยุทธการได้ดี เช่นลาดตระเวน ชุมนุมโจมตี จำกัดความเร็วฝ่ายตรงข้ามไม่ให้เคลื่อนไหว เราก็พิทักษ์ประชาชน

ไปในตัว ในส่วนงานมวลชนเราก็ทำ ในแผนงานจิตวิทยา งานกร.(งานกิจการพลเรือน) ไม่ว่างานอะไรเราก็ต้องเข้าใจคนในพื้นที่ พลาดไม่ได้ ในพื้นที่นั้นมีเรื่องละเอียดอ่อน กำชับกำลังพลในการทำงานกันตลอด ให้มีพฤติกรรมที่ดีอย่าให้มีปัญหาเราก็ได้รับการตอบรับดี ได้รับความไว้วางใจมากขึ้นจากชาวบ้าน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 3

“พฤติกรรมรวม ๆ ในการปฏิบัติงานก็นับว่าดี เราในฐานะผู้บังคับบัญชาก็ต้องคอยดูแลชี้แนะเค้า ที่นี้งานเราจะหนักไปทางด้านมวลชน เช่นงานพิทักษ์ประชาชน กิจการพลเรือน ควบคู่ไปกับการด้านจิตวิทยา ชาวบ้านมีงานอะไร พวกน้อง ๆ อส. (อาสาสมัครทหารพราน) เราก็ออกไปช่วยเราเข้าไปพบปะ พูดคุย อย่างพื้นที่ที่รับผิดชอบมีหมู่บ้านที่สามารถเอาชนะอำนาจรัฐซ้อน ประกาศเป็นหมู่บ้านเข้มแข็งได้ เป็นหมู่บ้านต้นแบบ”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 8

“ที่นี้แรก ๆ ชาวบ้านเขาแอนด์เรา เค้าอาจคิดว่าเราร้าย จริง ๆ เราช่วยทุกอย่าง อาจจะเรามีกำลังพลเป็นคนในพื้นที่ สื่อภาษากันรู้เรื่อง ตรงประเด็น พออยู่ไป ชาวบ้านเขายอมรับเรา ไม่อยากให้เราไปไหน ที่ผ่านมามีเรื่องร้องเรียนอะไร มีแต่เสียงอยากให้เรา มาต้อนรับเรา คืออยู่ที่หัวหน้าด้วย สังเกตเค้า คอยตักเตือน คือถ้ามีพฤติกรรมเริ่มออกนอกกฎ เราก็แก้ปัญหาก่อน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 9

“มีพฤติกรรมดี ตั้งใจทำงาน ผู้หญิงจะเด่นเรื่องงานกิจการพลเรือน ผู้ชายก็จะเด่นทางยุทธวิธี คือไปควบคู่กัน ชาวบ้านก็ให้การตอบรับ ให้ความร่วมมือ งานที่ทำการสร้างมวลชน ทำยังไงให้เราไปอยู่ในใจของชาวบ้าน ตรงนี้ก็เหมือนเกาะป้องกันกันเรา ก็พยายามปลูกฝังน้อง ๆ บอกเค้าจะปฏิบัติตัว มีพฤติกรรมทำออกมาอย่างไร ก็ต้องคิดถึงหน้าผู้การ คิดถึงหน้าตากรมทหารพรานส่วนใหญ่ทุกคนรู้เข้าใจระมัดระวังในการปฏิบัติงาน หรือแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ไม่สร้างปัญหา ไม่ทำให้หน่วยต้องเสื่อมเสีย”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 20

“อาสาสมัครทหารพรานเค้าก็ได้ผ่านการฝึกมาแล้ว โดยรวมก็ทำงานได้ดีตามบทบาทหน้าที่ งานกิจการพลเรือนจะเด่น ก็ควบคู่ไปกับการ ปฏิบัติการจิตวิทยา ในงานอื่นอย่างงานข่าวกรอง ก็ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวสำหรับบางคน คือรวม ๆ ก็ทำงานได้ อยู่ที่เรานำเลือกคนใช้คน

ให้เหมาะกับตัวงานด้วย การทำงานของทหารพรานในมุมมองชาวบ้าน ก็ยังติด ยังกังวลกับภาพลักษณ์เดิม ๆ ของทหารพราน ในลักษณะการบู๊ เช่นฆ่า เราพยายามเข้าหามวลชน สร้างความเข้าใจ ชาวบ้านก็ให้การตอบรับ มีความรู้สึกที่ดีกับเราเพิ่มขึ้น เข้าใจทหารพรานมากขึ้นว่าเราเข้าไปช่วยเหลือ อีกอย่างก็คือการกำกับดูแลพฤติกรรมการทำงานของอาสาสมัครทหารพราน คืออาสาสมัครทหารพรานบางคนยังไม่เข้าใจในงานเท่าที่ควร มีความรับผิดชอบค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจไปสร้างปัญหาให้เกิดในพื้นที่ ส่วนนี้เราก็แก้ไขกับดูแลเวลาออกปฏิบัติงาน มิฉะนั้นจะเป็นการเงื่อนไขในพื้นที่ ทำให้เราปฏิบัติงานลำบาก”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 2

“การปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะมีเจ้าหน้าที่โครงก็คือนายสิบ เป็นที่เลียงให้คำแนะนำบอกกล่าวในเรื่องการปฏิบัติงาน ที่นี้เราเป็นกรมทหารพรานเชิงรับ มีพื้นที่ของตัวเองแต่ละกรมฯ (กรมทหารพราน) มีภารกิจที่แตกต่างกัน แต่ในภารกิจทุกด้านทำผสมผสานกัน อาสาสมัครทหารพรานก็ทำหน้าที่ได้ดี มีพฤติกรรมที่ดี ทางเราก็มีกฎเหล็กหลัก 4 ข้อ คือซื่อสัตย์ การพนัน ยาเสพติด ยิงปืนโดยไม่มีเหตุ ที่จะควบคุมพฤติกรรมเค้า ไม่ให้เกิดปัญหาสร้างเงื่อนไขได้ ในส่วนอาสาสมัครทหารพรานเองก็ดี กำลังพลนายสิบก็ดี ทุกคนเชื่อฟังเข้าใจผู้บังคับบัญชา ที่ผ่านมามีไม่เคยเกิดเรื่องร้องเรียน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 4

“อาสาสมัครทหารพรานทำได้ทุกภารกิจ คือก็เลือกให้เค้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ใครชอบ ใครเหมาะ ก็ทำงานที่ถนัด ก็มั่นใจ วางใจ แล้วก็ชื่นชมพฤติกรรมการทำงาน ผลงานของอาสาสมัครทหารพรานทั้งหญิงและชาย เวลาก่อนออกปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชา ก็สอน แนะนำกันก่อนว่าต้องทำอะไร ปฏิบัติตัวอย่างไร แล้วก็วางให้การปฏิบัติงานลงตัวเหมาะสมที่สุด เช่นงาน ปฏิบัติการจิตวิทยา งานกิจการพลเรือน ใช้ผู้ชายอย่างเดียว ความรู้สึกจะแข็ง ๆ ถ้ามีผู้หญิง ความรู้สึกก็อ่อนลง อย่างมีเหตุการณ์เกิด เราต้องไปช่วย ไม่มีใครแสดงอาการกลัว ประหม่า ทุกคนพร้อมเต็มที่ เพราะผ่านการฝึกมาหมดแล้วทุกกรอบงาน ก็เอาวิชาที่ได้เรียนรู้มาปฏิบัติต่อเหตุการณ์ที่ประสบ สิ่งสำคัญ ถือว่าปฏิบัติงานได้ทันที”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 7

อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่ายังคงต้องปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครทหารพรานอย่างต่อเนื่อง

เนื่องจากมีอัตราหมุนเวียนเข้าออกของอาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างสูง ทำให้ต้องเริ่มต้นฝึกผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่อยู่ตลอด และอาสาสมัครทหารพรานใหม่ในช่วงแรก ๆ ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีอาสาสมัครทหารพรานบางคน ยังไม่ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีเท่าที่ควร ดังคำกล่าว

“ในภาพรวม อาสาสมัครทหารพรานช่วง 3-6 เดือนแรก ที่แปรสภาพจากบุคคลพลเรือนมาเป็นอาสาสมัครทหารพราน จะยังรู้สึกว้าวนในภารกิจ แต่เมื่อมีอายุงานมากขึ้น ประสบการณ์ในงานมากขึ้นเค้าก็เข้าใจ”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 4

“พวกน้อง ๆ อส.(อาสาสมัครทหารพราน) ก็ทำงานได้ พฤติกรรมก็ออกมาจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ดี ถ้าให้คะแนนรวม ๆ ก็ให้ซัก 70 คงไม่เต็มร้อยเพราะเกิดจากการหมุนเวียน เข้า ๆ ออก อย่างพื่อน้อง ๆ ถึงจะสมัครเข้ามา แต่พอได้งานใหม่ดีกว่าก็ไป เราก็ต้องเริ่มฝึกกับคนใหม่ ๆ อีก ที่นี้ส่วนใหญ่จะเน้นงานกิจการพลเรือน การทำความเข้าใจกับพี่น้องประชาชน งานมวลชน กับชาวบ้าน ตรงนี้ทำได้ดี งานข่าวก็ตามมา แล้วงานยุทธการก็ตามมา มันสัมพันธ์กันหมด”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 6

“คือเราก็พอใจการทำงานเค้า จัดว่าดีแต่ไม่ใช่ดีที่สุดใน ก็ยังมีที่ต้องปรับปรุง ต้องพัฒนา กัน ถ้าให้เป็นเกรดก็ B+”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 2

“อาสาสมัครทหารพรานก็ทำได้ดี ได้ทุกภารกิจทั้ง 5 ด้าน แต่ถ้าเด่น ๆ ก็ยุทธวิธี แล้วก็งาน กร. (กิจการพลเรือน) พฤติกรรมการทำงานตามภารกิจก็นับว่าดี ถ้าให้คะแนนก็ราว ๆ 85 เปอร์เซนต์ขึ้น ก็ยังมีบางจุดต้องแก้ต้องปรับปรุง”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 9

“อส.ทพ.(อาสาสมัครทหารพราน) เค้าก็เหมือนกลไกการทำงานทุกงานตรงนี้อย่างทำงาน 10 คน มองว่าทำงานได้ดี พฤติกรรมดีเต็มที่กับงานซัก 8 คน งอแงบ้างซักคนสองคน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 8

“ถ้าประเมินพฤติกรรมการทำงานให้ซัก 90 คะแนน ก็ยังมีบางส่วนบางคนยังไม่ตั้งใจจริง แต่ก็ดี ๆ กันไปได้ คือส่วนใหญ่บุคคลที่มาเป็นอาสาสมัครทหารพรานเหล่านี้มาด้วย

ความตั้งใจ ไม่ได้มาตามพระราชบัญญัติ ทุกคนผ่านการฝึกฝนมาแล้วทั้งร่างกาย จิตใจ ผ่านกระบวนการคัดกรองมาแล้วก็ทำงานได้ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 17

-พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาสาสมัครทหารพรานอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ คือให้การช่วยเหลือกันด้วยดีภายในองค์กร และให้การช่วยเหลือกับองค์กรอื่นภายนอก รวมทั้งด้านความสำนึกในหน้าที่ กล่าวคือ เคารพกฎระเบียบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งด้านการให้ความร่วมมือ คือร่วมแบ่งปันความรู้และทักษะการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์และช่วยพัฒนากรมทหารพราน ดังคำกล่าว

“ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พึ่งพากันได้ ให้ความร่วมมือกัน อย่างที่บอกคือเราอยู่แบบพี่น้อง ช่วยกัน เรามีจุดหมายเดียวกัน อะไรที่ทำได้ก็อาสาทำ ยินดีช่วยงานกันทั้งข้างในพวกเราตนเอง หรือมีงานอะไรของชาวบ้าน เราก็ออกไปช่วย ทุกบทบาททำได้หมด มีความสำนึกในตัวเอง”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 7

“ที่นี้อยู่กันแบบครอบครัวใหญ่ ๆ ทุกคนช่วยกัน ไม่ใช่แค่เฉพาะเรื่องงาน ในหน้าที่เรื่องอื่นๆ ที่อยู่ในการช่วยได้ ก็พร้อมช่วยกัน อส.ทพ. (อาสาสมัครทหารพราน) ทุกคนช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือกันดี มีสำนึกในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎระเบียบ พี่สอนน้อง ทำงานก็จับคู่รุ่นพี่รุ่นน้อง ช่วยกันเป็นไปอย่างอัตโนมัติ”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 4

“ก็ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ไม่ถึงดีมาก ก็มีบ้างบางคนต้องบอก รวม ๆ แล้วยังมีน้ำใจ มีจิตอาสาที่ดี ช่วยเหลือกัน เพราะด้วยความที่อยู่ด้วยกัน เห็นกันทุกวัน ทุกคนก็เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเท่าที่ผมสังเกต ถ้ามีใครพูดให้ร้ายป้ายสีกรมทหารพราน ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถูกต้อง แล้วยังจะตอบโต้ทันที นอกจากนี้กับงานข้างนอก หน่วยงานอื่น พอแจ้งว่ามีขอช่วย แล้วยังเต็มใจช่วยเหลือ คือให้ความร่วมมือทุกอย่าง อาจจะเข้ามาตรงนี้ด้วยใจ ไม่ได้มีใครบังคับเข้ามา”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 9

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงยังให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ หรือพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาสาสมัครทหารพราน จะเกิดขึ้นได้คตินั้นส่วนหนึ่งมาจากการได้รับการอบรมสั่งสอนและการปลูกฝังจากองค์กร และการประเมินว่าดีไม่ดีก็ขึ้นอยู่กับความคาดหวังของผู้ประเมิน อีกทั้งพฤติกรรมบางประการที่อาสาสมัครทหารพรานบางส่วนยังไม่ตระหนักเท่าที่ควร คือ การประหยัดทรัพยากรขององค์กร การเสียสละในบางเรื่องแต่ก็เป็นประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ ของการอยู่ร่วมกัน ดังคำกล่าว

“ตอบสนองดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่วนหนึ่งอยู่ที่การอบรม สอนกัน การอยู่ด้วยกันว่าต้องทำตัวยังง่ ส่วนเรื่องการทุ่มเททำงาน ก็ต้องมอญย้อนกลับไ้ว่าหน่วยให้อะไรกับเค้า ดูแล ตอบแทนเค้ายังง่ เรา คาดหวังเค้าให้เราแค่ไหน ทุกองค์กรคาดหวังว่าคนในองค์กรจะตอบแทน อย่างผมคาดหวัง 70 เปอร์เซ็นต์ ได้มาเท่านี้ก็ถือว่าสมบูรณ์ตามที่คาดหวังแล้ว”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 4

“ทุกคน มีความพร้อมช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี มีจิตอาสา เค้ายินดี ในเรื่องการประหยัดทรัพยากรก็มีบ้าง ที่ยังไม่ตระหนัก แต่ก็เป็นส่วนน้อย ก็ต้องปลูกฝังกันไปเรื่อย ๆ”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 2

“อส.ทพ.(อาสาสมัครทหารพราน) .เค้าก็ทุ่มเททำงาน ดีเลยแหละ ส่วนเรื่องจิตอาสาที่มีบ้าง บางคนก็ยังไม่ค่อยเสียสละ ไม่ทำเพื่อส่วนรวม แต่ก็เป็นเรื่องเล็กน้อย เช่น เปิดน้ำเก็บไว้อาบ ยังไม่ทำเลย บางทีเป็นคนไปทำให้”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 1

อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาบางท่านได้ให้ความเห็นและให้ข้อสังเกตว่า อาสาสมัครทหารพรานบางคนแสดงพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อาจเป็นเพราะเกิดความละอายจากที่เพื่อน ๆ หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ รวมทั้งบางคนอาจมีพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้เพราะหวังผลที่จะก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังคำกล่าว

“รวม ๆ นับว่าดี ใช้ได้ ในส่วนผู้หญิง แรก ๆ บางคนก็มีต้องขอความช่วยเหลือต้องบอกต้องสั่ง แต่หลัง ๆ เห็นผู้หญ่ ผู้หมวด ทำเป็นตัวอย่าง ก็มีจิตละอาย มีจิตสำนึก มีจิตอาสาเพิ่มขึ้น”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 18

“ทหารพรานเค้าทำงานมาด้วยใจ ทำให้ประสิทธิภาพก็มีสูง ส่วนใหญ่ก็มีจิตอาสา ตั้งใจทำหน้าที่ ให้ความร่วมมือดี ไอ้ที่เห็นแก่ตัวก็มี แต่เป็นส่วนน้อย บางคนก็อาย กลัวถูกว่า เพื่อน ๆ คนอื่นเค้าทำ ตัวเองก็เลยต้องทำ ส่วนนี้มันก็ประกอบกับแรงจูงใจ ทำเพราะหวังผลความก้าวหน้า ได้รับการพิจารณา ก็แยกยากอยู่ ไม่รู้เค้าทำด้วยใจ หรือหวังผลอะไรตอบแทน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 11

ปัจจัยลักษณะทางประชากร กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 แต่มีอิทธิพลในระดับที่ไม่สูงมากนัก รวมทั้งให้ความเห็นว่าหลากหลายเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะทางประชากรในด้านต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน ด้านอายุงานหรือระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพรานแตกต่างกัน กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุงานมากกว่า เคยมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบ จะมีประสบการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้งาน มีความเข้าใจในงาน และสถานการณ์การทำงานมากขึ้น จึงรู้ว่าควรแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมาอย่างไรที่ดี ที่เหมาะสมกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุงานน้อยกว่า หรือไม่เคยมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มี ดังคำกล่าว

“ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลบ้างไม่มากในความเห็น คิดว่า ด้านอายุงาน ซึ่งจะคู่ไปกับเรื่องประสบการณ์ในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพราะว่าเมื่อปฏิบัติงานมานาน ประสบการณ์ก็มีมากขึ้น จะรู้เข้าใจในงานควรทำควรปฏิบัติตัวอย่างไร แล้วก็สามารถสอนชี้แนะรุ่นน้องได้อีกด้วย”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 2

“ชายหญิงทำงานได้เหมือนกัน เราผู้หญิงทำตัวให้เป็นภาระน้อยที่สุด คิดว่าเรื่องอายุงาน และประสบการณ์ต่างหากที่มีผลต่อพฤติกรรม ต่อทักษะการทำงาน เพราะได้เรียนรู้มาแล้ว เคยทำความเข้าใจมาแล้ว ถ้าเจอเหตุการณ์ เจอคน เจอสถานการณ์แบบนี้ เราต้องปฏิบัติตัวอย่างไร”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 4

“ชายหญิงไม่ต่างในพฤติกรรมการทำงาน เราผ่านการฝึกมาเหมือนกัน เรามาต่างกันแค่ในส่วนภารกิจเท่านั้น คิดว่าที่น่าจะมีผลคืออายุนาน เพราะอยู่มานานก็ทำให้มีประสบการณ์มากตามไปด้วย มีความรู้ความชำนาญในงานมากกว่าคนมาใหม่ การออกปฏิบัติงานก็ย่อมดีกว่า”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 4

“ในความคิดผมประเด็นอายุการทำงานมีส่วนต่อพฤติกรรมการทำงาน อายุนานมากขึ้นเรื่องประสบการณ์ก็มากขึ้นด้วย ได้ผ่านงาน ได้เจอกับเหตุการณ์มาเยอะ การพัฒนางานดีขึ้น ประสบการณ์ก็เหมือนสิ่งที่สอนว่าควรจะทำตัว จะเป็นแบบใดในการทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 6

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งให้ความเห็นเพิ่มเติมปัจจัยลักษณะทางประชากร อีกประการ คือ อายุตัว กล่าวคือ อายุนาน ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และอายุของอาสาสมัครทหารพราน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน กล่าวคือ อายุมากขึ้น ประสบการณ์ต่าง ๆ มีมากขึ้นตามไปด้วย รวมทั้งมีความคิดอ่านมีความไตร่ตรอง มีความรับผิดชอบ มีความสำนึกในหน้าที่มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุน้อยกว่า ขณะเดียวกันอายุที่มากขึ้นก็ทำให้มีข้อจำกัดของสภาพร่างกาย การแสดงพฤติกรรมการทำงานในลักษณะงานบางอย่างหรือบางหน้าที่งานก็อาจมีข้อจำกัดตามมาด้วย ดังคำกล่าว

“อายุก็มีส่วน คนที่มีอายุมาก ประกอบกับอายุนานมากด้วย ประสบการณ์มากกว่าน้อง ๆ เพิ่งเข้ามา มันก็มีผลต่อพฤติกรรม ต่อการทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 10

“อายุก็มีผล กับพฤติกรรมการทำงาน บางทีมันก็เป็นไปตามสภาพร่างกาย งานบางอย่างก็ทำไม่ได้ ในส่วนอีกด้าน เค้าก็มีความคิด มีการไตร่ตรองดีกว่า อีกอย่าง อส.ทพ. (อาสาสมัครทหารพราน) ที่เค้ามีอายุมาก แล้วก็บางคนยังมีอายุทำงานมานาน มีประสบการณ์มากกว่า เค้าเข้าใจงานมากกว่า เพราะมีประสบการณ์มาก่อน ยิ่งเคยประสบเหตุ ผ่านเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้น ก็จะรู้เข้าใจในการประพฤติปฏิบัติตัว การทำหน้าที่ ก็สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จได้ดีกว่า”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 3

“ที่น่าจะมีอิทธิพล ก็มีอายุเข้าตัว อายุงาน ประสบการณ์ชีวิต มันไปด้วยกัน กระดูก็แข็งต่างกัน ความ กร้าว แกร่ง ผ่านประสบการณ์มันก็ต่างกัน พฤติกรรม หรือการทำงานก็จะออกมาแตกต่างกัน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 1

“หญิงชายต่างกัน ด้วยสรีระ ก็มีข้อจำกัดการทำงานบ้าง ต้องใช้งานให้ต่าง อายุมาก ประกอบกับอายุงาน ประสบการณ์ ความรับผิดชอบก็จะมีมาก มีความคิดอ่านดีพอ กว่าพวกอายุน้อย ซึ่งยังมีความคิดอ่านแบบเด็ก ๆ อย่างคนอายุมาก พอถึงระดับหนึ่งก็就会有ความอึดตัว มีขาลง พฤติกรรมการทำงานในบางงาน ที่ต้องทำ ก็ทำไม่ได้ หรือได้ไม่ดีเหมือนพวกเด็ก ๆ เพราะ ด้วยข้อจำกัดด้านสภาพร่างกาย”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 2

อายุสำคัญ พวกที่มีอายุมาก ๆ มีความคิดไตร่ตรองดีกว่า มีความรับผิดชอบกว่า หรืออายุมาก ประกอบกับ ยิ่งอยู่นานอายุงาน ประสบการณ์มีมาก ผ่านงานมาหมดหลายรูปแบบ ยังมีพฤติกรรมการทำงานดี มีรับผิดชอบมากขึ้น แก่มีความสำนึก อายุมาก อยู่มานาน เป็นรุ่นพี่ รุ่นลุง ไม่ต้องให้ใครมาเตือน อาจจะทำงานในพื้นที่เสี่ยงทุกวัน ยิ่งอยู่ไปยิ่งเห็นสังขรณ์ชีวิต มีจิตสำนึกมาก รู้ว่าทำอะไร รู้เหตุรู้ผล ทำวันนี้ให้ดีที่สุด ทหารพรานอาวุโสหลายคนเป็นครูฝึก เก่งกว่านักเรียน นายร้อย นายสิบบางคนอีก”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 3

ผู้บังคับบัญชาบางคนให้ความเห็นในด้านปัจจัยลักษณะทางประชากรที่ต่างออกไป กล่าวคือ มีความเห็นว่าอายุงาน และประสบการณ์ ภูมิสำเนา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยลักษณะทางประชากรด้านภูมิสำเนาที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในช่วงแรก ๆ ของการเริ่มเข้ามาปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน เพราะอาสาสมัครทหารพรานผู้มีภูมิสำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีความคุ้นชินและเข้าใจในบริบทของพื้นที่มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิสำเนาในถิ่นอื่น แต่เมื่อปรับตัวได้พฤติกรรมการทำงานก็ไม่แตกต่างกัน

“ในเรื่องอายุงาน พอมากขึ้นก็จะมีประสบการณ์ที่มากขึ้นตามไปด้วย ก็จะเข้าใจงานดีกว่า ในเรื่องภูมิสำเนาอาจมีบ้างในช่วงปฏิบัติงานแรก ๆ ซึ่งอาจจะยังไม่คุ้นเคย ไม่เข้าใจ อย่างเช่น

เรื่องภาษา วัฒนธรรม ประเพณี เวลาเข้าชุมชนพบปะชาวบ้าน ไม่รู้จะปฏิบัติตัวอย่างไร ングๆ พอได้เรียนรู้ คຸ້ນเคย พอปรับตัวได้ พฤติกรรมการทำงานก็ไม่ได้แตกต่างอะไร”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 18

อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาก็ส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากรทั้งด้านอายุงาน ประสบการณ์ ภูมิสำเนา และอายุตัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยด้านอายุงาน ประสบการณ์ ภูมิสำเนา และอายุตัว ดังนี้ ปัจจัยด้านอายุงานและประสบการณ์ กล่าวคือ นอกเหนือจากอายุงานและประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความเข้าใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน แต่บางครั้งความรู้สึกดังกล่าวอาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานในลักษณะความประมาท ในส่วนอาสาศัมคหการพรวนซึ่งภูมิสำเนาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในเรื่องความขยัน ความอดทน และความตื่นตัวในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่มีภูมิสำเนาในภาคอีสานจะมีความขยันและความอดทนสูง และผู้ที่มีภูมิสำเนาจากที่อื่นซึ่งไม่ใช่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีความตื่นตัว และระมัดระวังตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะเป็นพื้นที่ที่ตนเองไม่มีความคุ้นชิน ส่วนลักษณะทางประชากรด้านอายุตัวที่ต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในเรื่องการควบคุมอารมณ์และการแสดงออก ความระมัดระวัง ความรอบคอบ และมีความรับผิดชอบ รวมทั้งรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อเป็นต้นแบบให้กับอาสาศัมคหการพรวนรุ่นน้อง ดังคำกล่าว

“ชายหญิงพฤติกรรมการทำงานไม่ต่าง มันไปต่างแค่มีติประเทของงาน การศึกษาที่ไม่เกี่ยวข้อง คิดว่าเรื่องของอายุตัว อายุงาน ประสบการณ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน คือพอมืออายุมากขึ้น อายุงานนานขึ้น ประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ ก็มีมากตาม เท่าที่สังเกตกลุ่มคนเหล่านี้จะมีความรับผิดชอบ มีความระมัดระวัง มีความรอบคอบมากกว่า แล้วก็คนที่มืออายุมาก มีความเป็นรุ่นพี่ด้วย ก็เลยรักษามาตรฐานเป็นต้นแบบให้รุ่นน้อง ส่วนในเรื่องภูมิสำเนาที่มีส่วนบ้าง อย่างคนที่เค้ามาจากอีสานค่อนข้างจะขยัน อดทนกว่าในการทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 7

“อายุงาน คุไปกับประสบการณ์ก็มีส่วนเหมือนกัน คนที่อยู่นานเค้าจะมีความตั้งใจ มีความเข้าใจในงาน ยิ่งถ้าเค้ามืออายุค่อนข้างมาก มีความเป็นผู้ใหญ่ เรื่องความรับผิดชอบก็จะดี แล้วก็เรื่องภูมิสำเนาที่มีส่วนบ้าง ทางอีสานยกให้เลย ขยันอดทนกว่าในการทำงาน อาจจะเค้าเป็นอยู่ลำบาก เค้ามาด้วยความตั้งใจ พวกทางใต้ส่วนหนึ่งที่มาเพราะอยู่บ้านเกร ไม่รู้ทำอะไร พ่อแม่ก็ส่งมาตวงนี้”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 12

“เรื่องของอายุ อย่างคนที่มีอายุมากจะมีเหตุผล มีความคิด มีความระวังตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าพวกอาสาสมัครทหารพรานที่อายุน้อย ๆ รวมไปถึงอายุงาน ประสบการณ์ ก็จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เพราะเรียนรู้มา เคยผ่านมาแล้ว ก็จะมีว่าต้องปฏิบัติตัวอย่างไร เรื่องภูมิคำเนา ก็มี ส่วนคนแต่ละพื้นที่นี้สัใจคอดต่างกัน อย่างคนจากทาง อีสานเค้าผ่านลำบากมาเยอะ เค้าจะมีความอึด ความอดทนในการทำงานกว่า”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 5

“ผู้ชายผู้หญิง ไม่ต่างกัน ถูกฝึกมาทำงานเหมือนกัน เรื่องอายุถ้าภารกิจทั่ว ๆ ไปที่วัยไหนก็ทำได้ อายุก็จะไม่มีผล แต่ถ้าภารกิจที่หนัก เข้าป่าเขา ก็ต้องเลือกคนให้เหมาะ ตรงนี้อายุก็จะมีผล บางทีก็มีส่วนต่อความรับผิดชอบด้วย ส่วนเรื่องอายุงาน ประสบการณ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแน่นอน เพราะอยู่นาน ทำงานมานาน เข้าใจการทำงานมากขึ้น ส่วนนี้ก็เป็นสิ่งที่ประสบการณ์จะสอนตัวเองว่าจะทำตัวอย่างไรต้องปฏิบัติอย่างไร แต่มันก็ไปผูกพันกับบางเรื่องคือร่างกายมันก็อ่อนตัว เกิดความล้า ความจำเจ บางคนในบางครั้งเพราะรู้สึกว่ามันเหนื่อย อยู่ยาวนานมีประสบการณ์ กลับทำให้ความประมาทก็เพิ่มตามก็มี ภูมิคำเนาเป็นอีกปัจจัยที่มีผล คนที่มาจากภาคอื่นจะมีความระมัดระวัง มีความ Alert กว่า เพราะภูมิประเทศ สภาพแวดล้อม ต่างจากที่ตัวเองเคยอยู่ มันเป็นเรื่องที่แปลกกว่าที่เคยอยู่มา จึงมีความระมัดระวังตัวสูงกว่าเด็กในพื้นที่ ซึ่งมีความคุ้นเคย เจอต้นยาง เจอมัสยิด เจอมาแต่เด็ก ด้วยบรรยากาศที่คุ้นเคย ทำให้ความตื่นตัว ความระวังก็จะน้อยลง”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 6

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาอีกส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่า ปัจจัยลักษณะทางประชากรด้านอายุงาน ประสบการณ์ อายุตัว และเพศ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงาน โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมในประเด็นความแตกต่างของอาสาสมัครทหารพรานชายและหญิง ในลักษณะความแตกต่างของพฤติกรรมปฏิบัติงานในเรื่อง ความนุ่มนวล และความอ่อนโยน ดังคำกล่าว

“หญิงชายมีพฤติกรรมต่างกัน ผู้หญิงมีความนุ่มนวล อ่อนโยนในการทำงานมากกว่าผู้ชาย แล้วก็อายุก็มีผล อายุมากก็มักจะมีความรับผิดชอบในงานมากกว่า ส่วนเรื่องอายุงาน ประสบการณ์มาคู่กัน ตรงนี้สำคัญกับการทำงานในพื้นที่นี้ ปกครองง่าย ทำงานไม่ต้องบอกต้องใช้กันมาก รู้งาน เข้าใจว่าต้องปฏิบัติงาน ปฏิบัติตัวอย่างไร”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 17

“แตกต่างที่ภารกิจ อย่างผู้หญิงจะใช้ในงาน ก.ร. หรือนงานปิดล้อมตรวจค้นในพื้นที่ที่เคลียร์แล้ว แล้วก็ตามนวนในการแสดงออกจะต่างจากผู้ชายที่อาจจะกระ โขก โขกฮากกว่า ส่วนอายุต่างกันก็มีส่วนในเรื่องความคิด การไตร่ตรองรอบคอบ อายุงานก็มีส่วน ที่นี้ใช้ระบบรุ่นพี่เตือนรุ่นน้อง จับคู่บังคับคู่แลกกัน แล้วก็เรื่องประสบการณ์ก็มีผลต่อพฤติกรรมคือประสบการณ์ที่ทำงานมานานเป็นตัวสอน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 4

อีกทั้งผู้บังคับบัญชาบางส่วนเห็นว่าเฉพาะอายุตัวของอาสาสมัครทหารพราน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยอาสาสมัครทหารพรานที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะมีความระมัดระวัง มีความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบ รวมทั้งมีความคิดอ่าน ควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมการทำงานได้ดีกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุน้อยกว่า ดังคำกล่าว

“ในความเห็นผม ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลบ้างแต่ไม่มาก บางคนอายุงานเยอะทำงานไม่ได้ บางคนอายุงานไม่มาก กลับทำงานได้ดีก็มี เรื่องอายุตัวก็มีส่วนมากกว่า มีผลในเรื่องทางความคิด การควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมแสดงออกมา ส่วนภูมิลำเนาที่มีส่วนต่อการทำงานในเรื่องภาษาการสื่อสาร ได้เปรียบเสียเปรียบในการทำงานตรงนี้แต่ในเรื่องพฤติกรรม ผลงานก็ไม่ได้ต่างกัน”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 13

“เรื่องอายุสำคัญ พวกอายุมาก ก่อนข้างมีพฤติกรรมในการทำงานแบบมีความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง แล้วก็มีความรับผิดชอบในงานมากกว่า”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 13

อย่างไรก็ตามในทางกลับกันผู้บังคับบัญชาอีกส่วนให้ความเห็นว่าปัจจัยทางลักษณะทางประชากร ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพราน ดังคำกล่าว

“คิดว่าเรื่องปัจจัยตัวบุคคล ไม่ได้เป็นอุปสรรค เราทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันทุกคน เต็มเต็มกันถึงแม้ที่ ๆ ที่เค้าประสบการณ์มากกว่าพวกเด็กที่เค้ามาใหม่ ก็จะสอนกัน ทำงานร่วมกัน เพราะเป็นทีม ผลงานก็ออกมาเหมือนกัน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 2

“ไม่มีผล เพราะทำงานเหมือนกันหมด ร่วมกันเป็นทีม พฤติกรรมการทำงาน ในเรื่องความตั้งใจ ความพร้อม ก็ไม่ต่างกัน คืออาจที่นี้เป็นกรมฯ (กรมทหารพราน) ใหม่ด้วย

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 7

ปัจจัยบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ทั้งนี้สามารถจัดกลุ่มการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยสังเกตจากคำพูดตลอดจนน้ำเสียงในการให้สัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงความมั่นใจ กลุ่มที่ 2 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในระดับที่ไม่มากต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยสังเกตจากคำพูด ซึ่งมีคำที่สื่อความหมายแสดง ความมีอิทธิพลในระดับไม่มาก เช่น คำว่า “มีบ้าง” “ก็มีส่วน” ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีจำนวนมากในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มที่ 3 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีความมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มที่ 3 มีจำนวนเป็นส่วนน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการจัดการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความอบอุ่น นอกจากนี้ยังเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับผู้นำระดับสูงขององค์การ ดังคำกล่าว

“มีผล เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เช่นมีระบบการให้รางวัล ทุกปีทีี่กรมฯ (กรมทหารพราน) จัดกิจกรรมวันทหารพราน มีการมอบรางวัลทหารพรานดีเด่นประจำปี แต่ละคนเค้าก็รู้ตรงนี้ ว่าต้อง

ทำตัวอย่างไร ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ดี มีพฤติกรรมที่ดี ผู้บังคับบัญชาก็มองอยู่ ใครปฏิบัติงานได้ดี มีพฤติกรรมดีเสมอต้นเสมอปลาย ก็ได้รับการคัดเลือก ก็เหมือนเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 2

“ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เหมือนอย่างที่บอกยิ่งเหตุการณ์ไม่ใช่นี้นี้ ถ้าพวกเราไม่สามัคคี ไม่สั่งสอนชี้แนะกัน ไม่อบรม ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีปัญหากัน มันก็ทำงานร่วมกันไม่ได้ เพราะงานมันเกี่ยวข้องกันทุกฝ่าย”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 4

“มีความสัมพันธ์กัน อย่างถ้ามีความรู้สึกรักชอบ อยู่กัน ทำงานกันก็มีความสุข ความสบายใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานก็มีเพิ่ม พฤติกรรมการทำงานที่ออกมา ผลงานที่ออกมา ก็ดีตามไปด้วย”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 18

“มี เพราะระบบเป็นตัวสร้าง ให้น่าอยู่น่าทำงาน ผู้นำสร้างให้ระบบเป็นแบบไหน รูปแบบการทำงานของคนในองค์กรก็ออกมาแบบนั้น ถ้าทำให้บรรยากาศการทำงาน การอยู่ร่วมกันของหน่วยดี พฤติกรรมการทำงานก็ออกมาดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 7

“มี คิดว่าจุดหลัก อยู่กับหัวหน้าเดียว คือ อย่างผู้การฯ วางไลน์ การทำงานไว้ดี ทุกส่วนทุกระดับ ทุกคนรู้หน้าที่ รู้ตั้งแต่ฝ่ายอำนวยการ จนคนตัดหญ้า แทบไม่ต้องไปดู ไม่อยู่ ก็สั่งงานทางโทรศัพท์ได้ ผู้การฯ เข้าใจ สนใจ ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างกับผู้บังคับบัญชาระดับล่าง ๆ ลงมา ก็ทำให้บรรยากาศการทำงานรวม ๆ ของหน่วยออกมาดี คนทำงานก็รู้สึกสบายใจ เวลาทำงาน มันก็ออกมาแบบเต็มที่ ผลลัพธ์ของงานมันก็ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 1

“ส่งผล ถ้าบรรยากาศของหน่วย ของการทำงานไม่ดี ก็ไม่มีจิตใจจะทำงาน พฤติกรรมก็ออกมาไม่อยากทำงาน ผลการปฏิบัติงานก็ไม่ดีตามมา”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 2

กลุ่มที่ 2 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในระดับที่ไม่มากต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น นอกจากนี้ยังเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของผู้นำในเรื่องความยุติธรรม ดังคำกล่าว

“มีส่วน โดยเฉพาะเรื่องผู้บังคับบัญชา อย่างหัวหน้าชุด บางทีใจรู้สึกไม่ชอบ ก็อาจทำงานมีพฤติกรรมออกมาตามอารมณ์อะไรประมาณนี้ ก็มีบ้าง”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 6

“ก็มีส่วนบ้าง อยู่ที่ผู้บังคับหน่วยสำคัญที่สุด เช่นถ้าในองค์กร เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม ลูกน้องก็จะแสดงความสามัคคี พฤติกรรมที่ออกมา ผลงานที่ออกมาก็ไม่ดีเท่าที่ควร”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 11

“มีบ้าง อย่างที่กรมฯ (กรมทหารพราน) ทำงานอยู่ท่ามกลางสายตาผู้บังคับบัญชาระดับสูง โอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าก็ชัด ส่วนใหญ่ก็มีพฤติกรรม Alert หุ่นแทกันเห็น ๆ”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 3

“ก็มีส่วน อย่างที่นี้เค้ารำลือว่าผู้การฯ ดู แต่ผู้การฯ ต้องดู ดูในเรื่องงานเป็นหลัก ในสิ่งที่ถูกต้อง เค้าเอาชีวิตมาฝากกับเรา ในการปกครองบังคับบัญชา พวกที่ผิด พวกที่มีพฤติกรรมงอแงก็ต้องดูให้เค้าเข้าใจ เรายุก็เพื่อให้ทุกอย่างออกมาดี เค้าก็จะมีความระมัดระวัง ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น ส่วนใครทำดี ผลงานดีก็มีรางวัล เช่นกรณีเข้าปะทะ ทำร้ายผู้ก่อเหตุร้าย ก็นำเรียนผู้บังคับบัญชาขอแปรสภาพจากอาสาสมัครทหารพรานเป็นนายทหารชั้นประทวน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 4

“รวม ๆ ไม่น่าจะส่งผลมากเท่าไร๋ อาจมีบ้าง อย่างผู้บังคับบัญชา อาจจะสั่งการหรือใช้คำพูดไม่ระมัดระวัง เค้าอาจจะรู้สึกน้อยใจไปบ้าง มันก็อาจมีบ้างกับการแสดงออกในการทำงาน แต่เราทุกคนมาในจุดประสงค์อันเดียวกัน ต้องทำงานให้ได้”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 7

อีกทั้งผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพฤติกรรมการทำงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่หรืออาจกล่าวได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างบรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการทำงานที่ดี

“ก็มีบ้าง ไม่มาก แต่คิดว่ามันไปกระทบต่ออารมณ์ ความรู้สึกถึงขวัญกำลังใจมากกว่า แล้วก็คนเรามีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มันก็เต็มที่กับงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 13

“มีส่วน โดยเฉพาะหัวหน้าส่วนงานที่ดูแล ว่าเป็นอย่างไร ร่วมทุกข์ร่วมสุข เห็นใจ เข้าใจกันมัย ตรงนี้สำคัญ ผู้ใต้บังคับบัญชาเค้าก็อยากทำงาน แล้วก็ถ้ามีบรรยากาศความรู้สึการทำงานตรงนี้ดี มันก็มีขวัญ มีกำลังใจ ทำให้มีพฤติกรรมการทำงาน ผลการทำงานก็ออกมาดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 6

กลุ่มที่ 3 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในภารกิจกาแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้เพราะอาสาสมัครทหารพรานต้องมีความยึดมั่นปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาบางท่านในกลุ่มนี้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพของงาน ดังคำกล่าว

“ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ เพราะไม่ว่าบรรยากาศองค์กรข้างในเราจะเป็นแบบไหน มันเป็นหน้าที่ หน้าที่ก็คือหน้าที่ ยังไงต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย แล้วก็ต้องทำออกมาให้ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 8

“ไม่เกี่ยวกัน ไม่ใช่บรรยากาศแบบนี้มีพฤติกรรมดีขึ้น แบบนี้พฤติกรรมแย่ลง แต่ตัวบรรยากาศของหน่วยมันไปมีผลต่อขวัญกำลังใจ ต่อความสำเร็จต่อประสิทธิภาพของงานมากกว่า อย่างถ้าองค์กรอยู่แตกแยก ผลงานอาจโอเคสำเร็จ แต่แทนที่จะสำเร็จทุกอย่างเต็มร้อย อาจได้แค่ 80 หรือ 90 แต่ถ้าเรามีความเหนียวแน่นอยู่ร่วมกันมีความสุข บรรยากาศในองค์กรเราดี เข้าใจกัน ช่วยกันเต็มที่ มันก็ช่วยให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ลดเวลาอะไรประมาณนี้”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 2

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 โดยสามารถจัดกลุ่มการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้ 3 กลุ่ม เช่นเดียวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มที่ 1 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยสังเกตจากคำพูด ตลอดจนน้ำเสียงในการให้สัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงความมั่นใจ กลุ่มที่ 2 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในระดับที่ไม่มากต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยสังเกตจากคำพูด ซึ่งมีคำที่สื่อความหมายแสดง ความมีอิทธิพลในระดับไม่มาก เช่น คำว่า “มีบ้าง” “ก็มีส่วน” ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีจำนวนมากในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มที่ 3 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีความมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มที่ 3 มีจำนวนเป็นส่วนน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้หากอาสาสมัครทหารพรานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม จะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพราน ในลักษณะมีพฤติกรรมการทำงานแบบตั้งใจ เต็มที่ จดจ่อกับงาน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการดูแลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ดังคำกล่าว

“มีส่วนอย่างมาก คนเราถ้าร่างกายไม่พร้อม จิตใจไม่ร่าเริง ก็ทำงานไม่สนุก เช่น ถ้าการกินอยู่ไม่ดี การพักผ่อนไม่เพียงพอ ทำงานร่วมกันไม่มีความสุข ก็มีพฤติกรรมการทำงานแบบไม่เต็มที่เท่าที่ควร ประสิทธิภาพการทำงานก็ลดลงไป”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 17

สัมพันธ์กัน คนเรามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความเป็นอยู่ ที่อยู่ สภาพแวดล้อมดี
กินก็สุข นอนก็สุข อยู่กันไม่มีปัญหา มีความสุข ทำงาน มีพฤติกรรมที่ดี ผลงานที่ออกมาก็ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 7

“มีอิทธิพล คนออกไปทำงานเหนื่อย ๆ กลับมาได้พักผ่อน มีความสะดวกสบาย นอนก็
นอนหลับ กินก็อิ่ม อยู่ร่วมกันก็มีความสุข ก็ส่งผลต่อพฤติกรรมทำงาน ต่อผลงาน ตรงนี้ท่าน
ผู้บังคับการให้ความสำคัญมาก ท่านดูแลหมด ทั้งเรื่องที่หลับที่นอน สภาพความเป็นอยู่ การ
ประกอบเลี้ยง ระบบสาธารณูปโภค”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 11

“มีผล ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดี อย่างเช่นสุขภาพไม่ดี กำลังกายกำลังใจไม่ดี ก็
กระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ทำงานไม่ไหว ทำไม่เต็มที่ ประสิทธิภาพการทำงานก็น้อยลง ดังนั้น
จึงเป็นนโยบายหลักของผู้บังคับบัญชาในการให้ความสำคัญกับเรื่องนี้”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 2

“คนเรากินคืออยู่ดี มีคุณภาพชีวิตในงาน มีความสุขกับหน้าที่การงาน ก็ย่อมมีใจ มี
พฤติกรรมที่ดีตั้งใจทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 3

“คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เหมือนอย่างถูกป้อนงานหนัก
ตลอด มันก็ล้า ความระมัดระวังตัวก็ไม่มี ลดน้อยถอยลง ขาดสมาธิ หรืออย่างชุดเปียก ตัวเปียก ไม่มี
ชุดเปลี่ยน ต้องออกทำงานอีก ความอึดอัดตัวก็มี มันก็ไม่เต็มที่ ไม่สบายตัว เหมือนออกทำงานอย่าง
เดินลาดตระเวน ก็เดินไปอย่างนั้น ไม่ตรวจดูวัตถุ ของข้างทาง ความจะจ่อจ้องกับงานก็ลดลง”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 5

“คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีผล สมมติน้องอส.(อาสาสมัครทหารพราน) ทำงานมา
ซัก 3 เดือน ไม่ได้พัก ไม่ได้ลากลับบ้าน ก็หมดใจทำงานแล้ว แน่นนอนพฤติกรรมทำงานก็ไม่ดีตาม”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 6

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนอกจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพราน ยังมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนำมาสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดีอีกด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงานที่ดี ดังคำกล่าว

“มีผล คนเราพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มันก็มีกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ คนมีกำลังใจมันก็ออกมาทั้งสีหน้า ท่าทางการทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 7

“ทางเราให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาก็เยี่ยมเยียนไปดูแลตลอด ทั้งเรื่องความเป็นอยู่ เรื่องอนามัย สุขภาพใจ เรื่องที่กิน ที่นอน เสื้อผ้า การพักผ่อน วงรอบการพักกลับบ้าน ตรงนี้มันมีผลต่อสภาพจิตใจ เป็นการเสริมขวัญกำลังใจให้เค้าด้วย มีขวัญกำลังใจ มีพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน อยากทำ ตั้งใจทำ ผลงานก็ออกมาดี ดังนั้นขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญมากในทางการทหาร เหมือนมีอาวุธ มีคน แค่นี้ถือว่ากระจอกมาก เพราะถ้าไม่มีความเชื่อมั่น ไม่มีขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นอำนาจกำลังใจที่ไม่มีตัวตน ก็ทำอะไรไม่ได้ ไม่สามารถรบได้ ทำงานอะไรก็ได้ไม่ได้ หรือทำได้แต่ก็ไม่ดี ”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 5

กลุ่มที่ 2 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในระดับที่ไม่มากต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ดังคำกล่าว

“ก็มีส่วน เค้ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตตัวเอง จิตใจร่างกายดีพร้อม มีความสุข ก็มีพฤติกรรมแสดงถึงความพร้อมเต็มที่ในงาน อย่างที่นี้คิดว่าอาสาสมัครทหารพรานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะไม่ว่าที่พักอยู่สบายเป็นสัดส่วน สถานที่ที่ร่มรื่น อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อม มีห้องฟิตเนส มีสนามออกกำลังกาย มีห้องศูนย์การเรียนรู้ ระบบจ่ายอาหารการกินดี สมบูรณ์ ครบ 3 มื้อ มีพ่อครัวแม่ครัวทำให้ ไม่ต้องทำเอง ไทยพุทธ ไทยอิสลาม แยกอุปกรณ์กันให้มันใจ สบายใจกัน”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 2

“มีผลบ้าง เราเองก็ดูแลในเรื่องนี้ ให้อาสาสมัครทหารพรานเค้ากินดี อยู่ดี มีความสุขตามสภาพ อยู่กันก็ไม่มีปัญหา ดูแลให้มีความสุข มีสภาพร่างกายดี จิตใจเข้มแข็ง อย่างงานนี้การออกทำงานต้องเดินเป็นหลัก ถ้าร่างกายดี ใจสู้ พฤติกรรมทำงานก็ออกมาดีทำได้ตามงานที่มอบหมายแบบทำงานด้วยความพร้อม สู้ ดุย”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 6

“มีส่วน ผู้บังคับบัญชาดูแลทุกเรื่อง เรื่องกิน เรื่องอยู่ เรื่องสันตนาการ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน พอที่ทำงานน่ายุ่ สภาพความเป็นอยู่ดี ก็มีความสุขในการทำงาน นำไปสู่การพฤติกรรมที่ดีมีผลสัมฤทธิ์ของงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 4

กลุ่มที่ 3 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้เพราะอาสาสมัครทหารพรานได้ยอมรับสภาพการใช้ชีวิตการทำงานเป็นอาสาสมัครทหารพรานมาตั้งแต่ต้น ดังนั้นไม่ว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นใดก็สามารถปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มนี้ยังให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจมากกว่าพฤติกรรมการทำงานที่ดี

“ไม่เกี่ยว อาสาสมัครเค้ารู้ เค้ายอมรับสภาพการทำงานมาตั้งแต่ต้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างไรงี้ก็ต้องทำงานให้ได้”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 8

“มองว่าเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มันมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานมากกว่า”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 19

“มีผลในเชิงบวกต่อการส่งเสริมขวัญกำลังใจมากกว่าเรื่องพฤติกรรมการทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 7

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

ผู้บังคับบัญชาทุกคนให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เพราะอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันต่อกรมทหารพราน จะมีความตระหนักระลึกถึงองค์การจึงมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ของกรมทหารพราน ทั้งนี้ความรู้สึกลูกผูกพันของอาสาสมัครทหารพรานที่มีต่อองค์การคือกรมทหารพราน ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมาจากการได้รับการปลูกฝังจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาบางท่านให้ความเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันกับกรมทหารพรานในด้านจิตใจ คือมีใจรักต่อกรมทหารพราน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นก้าวหน้าในอาชีพ จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ คือมีความผูกพันต่อองค์การเพราะต้องการเพียงเพื่อมีงานทำและมีรายได้ อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์การนอกจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะคงอยู่กับกรมทหารพรานของอาสาสมัครทหารพราน ดังคำกล่าว

“สัมพันธ์กัน ส่วนใหญ่ตัวเค้ามารักในงานมาบ้างแล้ว อยู่ตรงนี้ก็ ผู้บังคับบัญชาก็ปลูกฝังเรื่องความรักความสามัคคี รักในหมู่คณะ รักในหน่วย รักต่อองค์กร เมื่อเค้ามามีตรงนี้ก็มีความผูกพัน ก็จะทำงานตามบทบาทตามหน้าที่ให้ดี ทำสิ่งที่ดีเพื่อองค์กร”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 2

“มีผล เพราะคนที่เค้าผูกพัน ตรงนี้ทำเพื่อกรมฯ (กรมทหารพราน) อย่างชื่อเสียง เกียรติประวัติที่รุ่นก่อน ๆ สร้างสะสมให้กับกรมฯ (กรมทหารพราน) กันมานาน เมื่อมีความรู้สึกลูกผูกพันก็มีใจที่ต้องรักษา ต้องปฏิบัติตัวให้ดีในการทำงาน เพื่อภาพพจน์เพื่อชื่อเสียงของกรมฯ (กรมทหารพราน)”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 6

“มีผลครับ ถ้าผูกพัน ก็จะมีใจจงรักภักดี เค้าก็จะทำงานอย่างมีความมุ่งมั่น ทำงานเพื่อกรมฯ (กรมทหารพราน) เพื่อชื่อเสียง มีจิตสำนึก ระลึกถึงองค์กรว่าถ้าตัวเองทำอะไรผิดพลาดไป มีพฤติกรรมทำงานที่ไม่ดี มันจะเสื่อมเสียหมดรวมทั้งกรมฯ (กรมทหารพราน) ก็จะมีภาพรวมที่ด้อยลง”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 3

“ผูกพันต่อกรมฯ (กรมทหารพราน) ผูกพันกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานการทำหน้าที่ของเค้า ทำออกมาได้ดี เป็นที่ยอมรับ บางคนมีปัญหาครอบครัว เขียนใบลาออก มีความประสงค์จะออก แต่เขียนต่อท้าย ใจจริงไม่อยากจะออก ท่านผู้การฯ (ผู้บังคับการกรมทหารพราน) ก็เอื้อให้ลาพัก ไปเคลียร์ปัญหา สะสางปัญหาอะไรเสร็จก็กลับมาอยู่ต่อ พวกที่ลาออกไปแล้วกลับมาใหม่ก็มี ยังกลับมากรมฯ(กรมทหารพราน)เดิม มีใจผูกพัน ไม่ไปทำงานอื่น”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 10

“ความผูกพันมีผล มองว่าพวกที่ผูกพันแบบใจรัก มุ่งมั่นก้าวหน้า จะโഴวผลงาน จะมีพฤติกรรมการทำงานที่ต่างคือดีกว่าพวกที่ผูกพันแบบมาทำงานเพื่อแค่มีงานมีรายได้”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 11

“สัมพันธ์กัน มีผลต่อกัน เมื่อมีความผูกพัน ก็มีพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเท แล้วก็ยังผลต่อความตั้งใจอยากอยู่ อยากทำงานให้กับกรมฯ(กรมทหารพราน)”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 3

“ถ้าเค้ามีความรักหน่วย ผูกพัน ก็มีมีส่วนต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดี ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การตรงนี้ก็อยู่ที่หน่วยปลูกฝังด้วย”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 6

แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

1. การเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ ล้วนคือปัจจัยที่จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

“บรรยากาศองค์การที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ พวกนี้มีผลหมดกับพฤติกรรมปฏิบัติงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 10

“ปัจจัยอื่นยังไม่ชัด ที่คุยกันมาก็เป็นปัจจัยหลัก ๆ แล้ว”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 5

2. ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ

ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ได้เสนอแนะในประเด็นการมีภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชามีจิตวิทยาในการปกครอง สามารถกระตุ้นจูงใจการปฏิบัติงาน ดูแลเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเรื่องการทำงาน สิทธิต่าง ๆ และเรื่องส่วนตัว และต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่น ขอมรับ และเคารพ มีความเต็มใจและพร้อมให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดีและความสำเร็จของกรมทหารพราน ดังกล่าว

“สำคัญที่ผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้นำที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี คอยดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตวิทยาการปกครอง ถ้าเป็นแบบนี้ย่อมได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีลักษณะพฤติกรรมการทำงานแบบไหน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ลักษณะนั้น”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 8

“คิดว่า เรื่องภาวะผู้นำของตัวผู้บังคับบัญชาในการปกครองดูแลสารทุกข์ สுகดิบของผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา แล้วก็ควบคุมดูแลพฤติกรรมการทำงานในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งพฤติกรรมในเรื่อง อบายมุข พยายามดูแลควบคุมเค้า พอเกิดขึ้นมา ก็ไปกู่หนียืมสิน เงินไม่เหลือ เกิดปัญหาตามมาอีกทอด ก็ไม่มีจิตใจในการทำงาน ออกทำงานได้ไม่ดีอีก”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 11

“ที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำซึ่งมีความสามารถในการนำ เป็นแบบอย่างที่ดี ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ย่อมทำให้เด็กมีความเชื่อมั่น เคารพในตัวผู้บังคับบัญชา รักหน่วยมากขึ้น พอมีความรู้สึกแบบนี้ พฤติกรรมการทำงานเค้าก็ย่อมออกมาดี ทำเพื่อผู้บังคับบัญชา เพื่อความสำเร็จชื่อเสียงของหน่วย”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 10

“ถ้าผู้นำปกครองแบบรู้และเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลกันตามความเหมาะสม ตาม สิทธิพึงมีพึงได้ เรารักเค้า เค้าก็รักเราตอบ มันได้ใจกัน เป็นอย่างนี้มันก็เวิร์ค ความเต็มที่กับงานก็มาก

ขึ้น การปฏิบัติงานก็ขับเคลื่อนได้ด้วยดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 13

“ปัจจัยด้านผู้นำ สำคัญมาก ถ้าผู้นำทำตัวไม่ดี ลูกน้องก็ไม่ให้ความเคารพนับถือ ไม่ให้ความเคารพยำเกรง ขาดความเชื่อมั่น สิ่งการอะไรให้ปฏิบัติอย่างไร ก็ยากจะปฏิบัติอย่างเต็มที่เต็มที่เต็มที่ แล้วก็ผู้นำต้องคอยดูแลเอาใจใส่ สังเกตลูกน้อง บางคนมีปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัว ปัญหาเหล่านี้มันก็จะกระทบในเรื่องจิตใจ พอใจไม่อยู่กับเนื้อกับตัว ก็มีผลต่อการปฏิบัติงาน ต่อพฤติกรรมการทำงาน คนไหนมีปัญหา ต้องให้พักให้หยุด เพราะอาจแสดงพฤติกรรมอะไร ไม่ดี เกิดเป็นปัญหาต่อการทำงานได้ กระทบต่อหน่วยงานได้”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 2

3. การเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเห็นที่แตกต่างกันต่อการเสริมขวัญและกำลังใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ด้านผลตอบแทน ทั้งนี้รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ในส่วนค่าตอบแทนควรปรับเพิ่มให้เหมาะสมกับลักษณะงานซึ่งต้องเสี่ยงชีวิต หรือขยายขั้นเพดานเงินค่าตอบแทน ในส่วนด้านสิทธิสวัสดิการ ควรปรับสิทธิสวัสดิการ เช่น อาจปรับให้เทียบเท่ากับลูกจ้างประจำ มีสิทธิในการเบิกจ่ายตรงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เบิกค่ารักษาพยาบาลได้ในยอดเงินตามที่จ่ายจริง ฯลฯ นอกจากนี้ควรดูแลสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณอายุราชการ ตลอดจนดูแลในเรื่องการจ่ายเงินช่วยเหลือครอบครัวของอาสาสมัครทหารพรานซึ่งเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องจ่ายให้ครบตามจำนวนเงินและรวดเร็ว

“พวกเค้าทำงานตอบแทนประเทศชาติด้วยชีวิต เรื่องผลตอบแทนน่าจะคุ้มค่าน่าจะดี และถ้าสวัสดิการเทียบเท่ากับลูกจ้างประจำน่าจะดี คนจะเห็นคุณค่าในงานมากขึ้น อีกอย่างคนที่เค้ามาเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ หลังจากเค้าเสียไปแล้ว ทายาทต้องได้รับครบ แล้วก็รวดเร็ว ตรงนี้จะเป็นเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน มีตรงนี้พฤติกรรม ผลงานก็ดีตาม”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 17

“เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในลักษณะสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่เอื้อให้คล่องตัว ไม่ต้องสำรองจ่ายก่อน เพราะคนที่เค้าไม่มีเงินมาก ก็จะลำบากที่จะหาเงินมาจ่ายก่อน อีกอย่างน่าจะขยายวงเงินที่จะเบิกค่ารักษาพยาบาลคือ เบิกได้ตามค่าใช้จ่ายที่จ่ายจริง”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 6

“ในความคิดผม น่าจะเป็นเรื่องการดูแลจากรัฐในเรื่องสวัสดิการหลังออกไป จะเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คนทำงานตรงนี้มีพลังความคิด มีใจทำงานกันเต็มที่ หุ่เม่ไม่ใช่ให้เกิดความรู้สึกว่าเวลาดีใช้เวลาใช้ไม่รักษา เหมือนแบบหมาล่าเนื้อ หมาเคี้ยวเล็บ ก็เอาไปปล่อย อย่างนั้นมันไม่ใช่”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 3

“ให้ขวัญกำลังใจ หรือสิ่งมากระตุ้นจิตใจ น่าจะนำไปสู่ผลงานได้ อย่างเรื่องสวัสดิการการรักษาพยาบาล ปัจจุบันผ่านองค์การทหารผ่านศึก มันอาจจะช้า ได้ไม่มาก ถ้าเค้าได้สิทธิเหมือนข้าราชการคนหนึ่งน่าจะดี แล้วก็การขยายอายุการทำงาน อาจไม่ต้องถึง 60 ปีก็ได้ แต่ถ้าเกษียณที่ 45 ปีเหมือนปัจจุบัน คิดว่ายังอายุไม่มาก ยังทำงานได้”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 6

“ค่าตอบแทน น่าจะปรับ ที่นี้ค่าครองชีพสูง อาหารการกินแพง สงสัยจะบวกค่าเสี่ยงภัย อัตราความเสี่ยงในงานก็สูง ถ้าเค้าได้ น่าจะช่วยกระตุ้นจิตใจ คุณภาพชีวิตตัวเองก็ดี มีกำลังใจทำงาน มันก็อาจจะทำให้พฤติกรรมการทำงานออกมาดีเพิ่มขึ้นไปกว่าเดิม คือเดิมก็ได้อยู่แล้ว”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 9

“เรื่องผลตอบแทน สวัสดิการ คนเราความรู้สึกส่วนลึก ต้องการสิ่งตอบแทน มันรู้สึกดี มันจูงใจ ยกตัวอย่างทำงานด้วยกัน ถ้าบอก โอเคขอบใจมาก กับขอบใจมากแล้วมีสิ่งตอบแทน ก็จะมีความรู้สึกดีกว่า ใจอยากทำ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 1

“การขยายเพดานเงินเดือน ให้เป็นขวัญกำลังใจ มีใจกันทำงานเพิ่มมากขึ้น คนเราใจมันมา การปฏิบัติงานก็ดีขึ้น”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 6

3.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คือ การเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อปรับสถานะอาสาศัมครทหารพรานจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นข้าราชการของกองทัพบก ทำให้มีความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น หรืออาจปรับเปลี่ยนสถานะในปัจจุบันซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นลูกจ้างประจำ รวมทั้งการเพิ่มอายุการเกษียณราชการสำหรับอาสาศัมครทหารพรานผู้ซึ่งเกษียณอายุเมื่อมีอายุตัว 45 ปี ปัจจุบันดังกล่าวช่วยเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ดังคำกล่าว

“ความมั่นคงในงาน อย่างเช่น การปรับให้ อส.ทพ(อาสาศัมครทหารพราน) ปรับจากลูกจ้างชั่วคราว เป็นลูกจ้างประจำ และยืดอายุเกษียณไป 60 ปี เพราะออกไปตอนอายุ 45 ปี ไม่รู้จะทำอะไรได้ เริ่มงานใหม่ก็ยาก ถ้าได้ตรงนี้ก็จะมีกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรม ผลงานก็น่าจะดีตาม”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 1

“น่าจะขยายอายุเกษียณ มากกว่า 45 ปี ทำให้รู้สึกมั่นคงกว่านี้ ออกไปอายุเท่านี้ จะเริ่มงานใหม่อะไรข้างนอกก็ยาก มองว่าทั่วไปอายุ 45-50 ปี ร่างกายก็ยังไหว ทำงานได้อยู่ คนเรามีขวัญกำลังใจทำงาน งานก็ออกมาดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 17

“ก็เรื่องการให้โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ตรงนี้ให้เป็นขวัญกำลังใจ อาสาศัมครทหารพรานเค้าก็จะมีความรู้สึกดี มีแรงใจ อยากทำงาน มุมเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 15

“การให้โอกาส เพิ่มโควตา การบรรจุเป็นข้าราชการประจำ เค้าก็มีความหวัง มีกำลังใจ ความทุ่มเทมันก็มากขึ้น เพราะเราก็พิจารณาคนที่ปฏิบัติงานได้ดี มีความตั้งใจ อีกอย่างการขยายอายุราชการ ซึ่งหน่วยเหนือเค้าก็เห็นความสำคัญตรงนี้ ก็มีส่วนช่วย”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนายที่ 6

3.3 ด้านการกำกับเรื่องข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้มีความถูกต้อง ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเห็นว่าข่าวสารต่าง ๆ ของกรมทหารพรานและกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกับอาสาศัมครทหารพราน ต้องสื่อสารให้อาสาศัมครทหารพรานมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และทางกรมทหารพราน

ต้องติดตามข่าวสารเกี่ยวกับอาสาสมัครทหารพรานซึ่งเผยแพร่ทางสื่อหรือช่องทางต่าง ๆ จากภายนอกองค์กร เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงให้อาสาสมัครทหารพรานได้เข้าใจถึงเนื้อหาข่าวสารที่ถูกด้อยอย่างทันทั่วที่ เพราะถ้าหากรับข่าวสารมาผิด ๆ ในบางเรื่อง อาจบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและกระทบต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพรานได้ ดังคำกล่าว

“การเผยแพร่ข่าวสารของสื่อ บางทีเกินจริง ครอบครัทางบ้านกลัว เป็นห่วง ก็กระทบต่อมายังอาสาสมัครทหารพราน กระทบต่อจิตใจ เกิดความโลเลในงาน ก็ทำงานอาจจะไม่เต็มที่ บางทีสื่อที่ออกมาที่บิดเบือน เกินจริงไป ก็กระทบต่อขวัญกำลังใจอาสาฯ(อาสาสมัครทหารพราน) มันก็กระทบต่อพฤติกรรมในการออกปฏิบัติงาน ขาดความพร้อม ไม่เต็มที่ ไม่ดีเท่าที่ควร”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 17

“เรื่องการสื่อสารที่ชัดเจนภายในหน่วยทหาร คือให้ทันการสื่อสารไอที โซเชียลมีเดีย สื่อที่ออก บางทีกำลังพลไปรับข่าวสารมา ทางกองทัพยังไม่รู้เรื่องเลย เช่น สมมติปล่อยข่าวตัดเบี้ยเลี้ยง เสียภัย ความคิดเดี๋ยก็ไปแล้ว ขวัญกำลังใจไปแล้ว มันก็ส่งผลต่อการทำงาน ต่อพฤติกรรมกรทำงานได้ออยู่เหมือนกัน”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 3

4. การเสริมสร้างความมั่นใจและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาอีกส่วนหนึ่งได้เสนอแนะว่าการเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้วยความพร้อมด้านอาวุธยุทโธปกรณ์ ด้านความเชื่อมั่นในศักยภาพตัวเอง และการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ประกอบกับเสริมสร้างความตั้งใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กล่าวคือ เมื่ออาสาสมัครทหารพรานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ ปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ คล่องแคล่ว และมีความพร้อม ดังคำกล่าว

“เรื่องอุปกรณ์การปฏิบัติงานที่ใหม่ทันสมัย คือ ณ ตอนนัการปฏิบัติงานก็ทำเต็มที่ ได้ในระดับน่าพอใจอยู่แล้ว แต่จะทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเซฟตัวเอง พฤติกรรมกรปฏิบัติงานก็ออกมาแบบมั่นใจมากขึ้น รู้ว่าตัวเองพร้อมขึ้น”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 6

“การฝึกฝน การหมั่นฝึก ซึ่งช่วยเซฟตัวเอง เข้าใจการทำงานมากขึ้น ก็ทำให้มีพฤติกรรมปฏิบัติงานในลักษณะมีความคล่องตัว รู้ว่าต้องปฏิบัติ แสดงออกมาแบบใด มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 6

“เชื่อในศักยภาพตน ความมั่นใจก็เกิด แล้วก็ต้องมีความตั้งใจที่จะทำงาน ในภารกิจหน้าที่ด้วย คือเมื่อตัวเองพร้อม ประกอบกับมีความตั้งใจจะทำ การปฏิบัติงานก็ย่อมดี มีปัญหาอุปสรรคอะไรต่างๆ ก็แก้ไขได้หมด”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 4

5. การส่งเสริมจิตสำนึกในการพัฒนาตัวเอง

ผู้บังคับบัญชาอีกส่วนหนึ่งได้เสนอแนะว่าการส่งเสริมจิตสำนึกในการพัฒนาตัวเอง กล่าวคือถ้าอาสาสมัครทหารพรานระลึกถึงที่จะพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น พฤติกรรมการทำงานย่อมดีขึ้นตามไปด้วย ดังคำกล่าว

“อยู่ที่ตัว อส.(อาสาสมัครทหารพราน) เอง ทุกอย่างเริ่มที่ตัวเอง รักตัวเอง หากเรามีจิตสำนึกที่จะพัฒนาตัวเอง ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาก็ต้องส่งเสริม ให้เข้าใจ มีจิตสำนึกตรงนี้ รวมทั้งการทบทวน การหาข้อมูล การพิจารณา การทำงานที่ผ่านมา หากพลาด เกิดเหตุ ก็วิเคราะห์หาข้อมูลมาเป็นกรณีศึกษา เพื่อพัฒนางาน เพื่อพัฒนากระบวนการในการทำงานที่ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับกลางคนที่ 4

“การพัฒนาตัวเอง ดูแลตัวเอง อย่างเช่นดูแลร่างกายให้มีสุขภาพดี มีจิตใจที่เข้มแข็ง คนมันพร้อม พฤติกรรมการทำงานก็ย่อมดี กลับกันถ้าเจ้าตัวสุขภาพร่างกายไม่ดี ไม่สบาย ใจก็ไม่อยากทำงาน ไม่พร้อม หรือทำ ผลก็ออกมาไม่ดี”

ผู้บังคับบัญชาระดับสูงคนที่ 1

6. การส่งเสริมให้ครอบครัวของกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานมีความเข้าใจและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน

ผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่า ความเข้าใจและการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

“การสนับสนุนจากทางครอบครัว ตรงนี้สำคัญ เพราะงานที่ทำในพื้นที่นี้มันเสี่ยงอันตรายถึงชีวิต สมมติถ้าครอบครัวเค้าเป็นห่วง ไม่อยากให้ทำงานเป็นอาสาฯ (อาสาสมัครทหารพราน) ต่อไป ความรู้สึกเค้าก็ห้ำหั่นห้ำหั่น ออกทำงาน ใจมันก็ไม่เต็มร้อย คิดโน้นคิดนี้ วอกแวก มันทำงาน แบบทำ ๆ ไป ขาดสติ ใจลอย”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 2

“ถ้าทางบ้านเค้าเข้าใจ ยอมรับ ก็ไม่มีปัญหา อย่างบางคนเกิดจิตใจโลเล เวลาทางบ้านโทรมาเรียกตัวให้กลับ ผู้ห่มอบหมายงานให้ทำ ใจก็ไม่เต็มที่กับงาน ใจลอย คิดกังวล พฤติกรรมการทำงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ เหมือนทำงานแบบไม่มีสมาธิ จิตใจไม่อยู่กับเนื้อกับตัว ”

ผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนที่ 4

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และตอบคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 จำแนกตามลักษณะทางประชากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
5. เพื่อแสวงหาแนวทางอย่างเป็นระบบในการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยได้สรุปข้อมูลลำดับตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 6 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ความผูกพันองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 8 การตรวจสอบอิทธิพลและทิศทางของลักษณะทางประชากร บรรยากาศองค์กร
คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการ
แก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4
กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 9 แนวทางในการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข
ปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4
กองทัพบกไทย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

จากการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคืออาสาสมัครทหารพราน กรมทหารพรานที่ 41-49 เป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย ร้อยละ 77.20 และเป็นอาสาสมัครทหารพรานหญิง ร้อยละ 22.80 อายุมากที่สุด 59 ปี น้อยที่สุด 19 ปี อายุเฉลี่ย 29 ปี เมื่อจัดกลุ่มช่วงอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 66.10 มีภูมิลำเนาในจังหวัดทางภาคใต้ แต่ไม่ใช่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา ร้อยละ 41.10 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 33 ปี น้อยที่สุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4 ปี ไม่มีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 50.40 และมีประสบการณ์ดังกล่าว ร้อยละ 49.60

ส่วนที่ 2 บรรยายาสององค์การของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

จากการสำรวจพบว่าอาสาสมัครทหารพรานรับรู้บรรยายาสององค์การโดยภาพรวมระดับ โดยภาพรวมระดับมากหรืออยู่ในเกณฑ์ดี ($\bar{X} = 3.81$ S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาบรรยายาสององค์การ เป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐาน ด้านรางวัลและการลงโทษ และด้านความขัดแย้ง

ในการสนทนากลุ่ม พบว่า อาสาสมัครทหารพรานผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกกลุ่มสนทนา ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 90 มีความเห็นต่อบรรยายาสององค์การเป็นไปในลักษณะเดียวกัน และตอบ ด้วยน้ำเสียงแสดงความมั่นใจ คือ บรรยายาสององค์การ โดยภาพรวมดี มีความเหมาะสมทั้งในด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านมาตรฐาน ด้านรางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านความขัดแย้ง ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี นอกจากนี้ภายใต้บรรยายาสององค์การซึ่งปฏิบัติงาน ทำให้ อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกว่าตนได้พัฒนาขึ้น มีโอกาสก้าวหน้า และเป็นคนมีคุณค่าจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ อย่างไรก็ตามมีผู้ร่วมสนทนากลุ่มบางคน โดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานหญิง ให้ความเห็นว่าบรรยายาสององค์การ โดยรวมดี แต่บรรยายาสอง องค์การบางด้านคือ ด้านรางวัลและการลงโทษยังไม่ค่อยยุติธรรม

ดังนั้นจากการรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม พบคำตอบที่ตรงกัน คือ อาสาสมัครทหารพรานรับรู้หรือมีความคิดเห็นต่อบรรยายาสององค์การ ในที่นี้คือ บรรยายาสองของกรมทหารพรานซึ่งตนสังกัดนั้นโดยภาพรวมจัดอยู่ในเกณฑ์ดี

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

การสำรวจคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ผลปรากฏว่าอาสาสมัครทหารพรานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$ S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่ามีคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานทุกด้านในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสิ่งแวดล้อม

จากการสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพราน พบว่าผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ของทุกกลุ่มสนทนา แสดงออกด้วยคำพูดว่าตนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม อีกทั้งจากการปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ทำให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนโดยรวมดีขึ้น นอกจากนี้สภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือการประสบเหตุความไม่สงบในพื้นที่ทั้งกับตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้บั่นทอนสุขภาพกายและใจ กลับยังทำให้มีใจฮึกเหิมในการปฏิบัติงาน และรู้สึกภาคภูมิใจกับการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน

แต่อย่างไรก็ตามอาสาสมัครทหารพรานบางคนในบางกลุ่มสนทนา ก็มีความเห็นว่าแม้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่ในเรื่องการบริการด้านการรักษาพยาบาลยังคงต้องสำรองจ่าย ทำให้ไม่สะดวก และอาจไม่มีความสามารถในการจ่ายหากมีค่ารักษาพยาบาลจำนวนมาก อีกทั้งมีความรู้สึกอ่อนล้ากับการทำงานบ้าง เนื่องจากสภาพงานต้องออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทำงานไม่เป็นเวลาเหมือนงานทั่วไป และสภาพร่างกายในบางช่วงไม่เอื้ออำนวยกับสภาพงาน โดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานหญิงในช่วงมีประจำเดือน ส่วนในเรื่องการประสบกับเหตุการณ์ความสงบในพื้นที่ ซึ่งทำให้เพื่อนร่วมงานได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ ก็มีความรู้สึกเครียด ท้อ และกลัวบ้างในช่วงเวลานั้น แต่เมื่อผ่านไประยะหนึ่ง สภาพจิตใจก็กลับมาสู่สภาพปกติ นอกจากนี้มีความรู้สึกไม่อิสระในการออกไปนอกหน่วย เพราะไม่สามารถออกไปข้างนอกหน่วยได้ตามใจตัวเองเหมือนทำงานอื่น

ดังนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มพบคำตอบที่ตรงกันคือ อาสาสมัครทหารพราน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามจากการสนทนากลุ่ม พบว่าอาสาสมัครทหารพรานบางคนให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านร่างกายยังไม่ดีพอ ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านสภาพการทำงาน ข้อจำกัดทางด้านสรีระร่างกาย และการให้บริการของหน่วยงานในเรื่องการรักษาพยาบาล รวมทั้งคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านจิตใจซึ่งลดต่ำลงในบางช่วงเมื่อเผชิญกับความเครียด ความรู้สึกท้อ และกลัวเมื่อมีเพื่อนร่วมงานได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากเหตุการณ์ความสงบในพื้นที่ รวมทั้งความรู้สึกไม่อิสระในการออกไปนอกหน่วย

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อการของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

จากการสำรวจความผูกพันต่อการของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ผลปรากฏว่า อาสาสมัครทหารพรานมีความผูกพันต่อการโดยภาพรวมระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$ S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความผูกพันต่อการด้านจิตใจระดับมาก ($\bar{X}=3.60$ S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$ S.D. = 0.71) และมีความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.12$ S.D.=0.83)

จากการสนทนากลุ่มพบว่าผู้ร่วมสนทนากลุ่มมีความผูกพันต่อการในลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่มีความผูกพันกับกรมทหารพรานในด้านจิตใจ คือ มีความชอบในองค์การ และงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีความชอบในอาชีพทหารเป็นทุนเดิม ได้มีโอกาสทำงานตามความตั้งใจ และมีความคุ้นชินกับงานและองค์การ อีกทั้งมีความผูกพันต่อการด้านบรรทัดฐาน คือ มีอุดมการณ์ และต้องการทำหน้าที่เพื่อประเทศชาติ รวมทั้งเกิดความผูกพันในลักษณะนี้จากการได้รับการปลูกฝังอุดมการณ์ในการทำงานหลังจากที่เข้ามาปฏิบัติงานให้กับกรมทหารพราน อย่างไรก็ตามมีผู้ร่วมสนทนากลุ่มอีกส่วนหนึ่งที่มีความผูกพันต่อการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันด้านการคงอยู่ ทั้งนี้ในส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่เป็นในลักษณะการเปรียบเทียบความคุ้มค่าของต้นทุนที่ตนได้ทำงานให้กับกรมทหารพราน และผลตอบแทนที่ได้รับจากกรมทหารพราน อีกทั้งมีผู้ร่วมสนทนากลุ่มอีกส่วนหนึ่ง โดยในเบื้องต้นมีความผูกพันต่อการด้านการคงอยู่ คือ ทำงานด้วยความจำเป็น ยังไม่มีโอกาสทางเลือกไปทำงานอื่น ต้องการมีงานทำ มีรายได้ แต่เมื่อทำงานกับกรมทหารพรานไประยะหนึ่งเกิดความผูกพันต่อการด้านจิตใจ คือ มีความชอบ และเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ การทำหน้าที่เพื่อประเทศชาติ

จากการรวบรวมข้อมูลทั้งการสำรวจด้วยแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม พบคำตอบที่ตรงกันคือ อาสาสมัครทหารพรานมีความผูกพันต่อการ แต่มีลักษณะความผูกพันต่อการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาสาสมัครทหารพรานโดยส่วนใหญ่จะผูกพันกับองค์การด้านจิตใจ

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดน

จากการสำรวจพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ผลปรากฏว่า

อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.03$ S.D.=0.82)

ในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมนี้โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.04$ S.D.=0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ด้านกิจการพลเรือน ด้านการข่าวกรอง ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา และด้านยุทธวิธี นอกจากนี้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรโดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X}=4.02$ S.D.=0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า อาสาสมัครทหารพรานทั้งชายและหญิงทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาประเมินตนเองว่ามีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ด้านการข่าวกรอง ด้านกิจการพลเรือน ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร และด้านยุทธวิธี ทั้งนี้หน้าที่งานดังกล่าวจะทำควบคู่กันไป โดยอาสาสมัครทหารพรานชายจะเน้นไปในงานด้านยุทธวิธี และด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ส่วนอาสาสมัครทหารพรานหญิงจะเน้นไปในงานด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา และด้านกิจการพลเรือน ซึ่งทำให้มีบทบาทในงานด้านการข่าวกรองไปในตัว โดยการปฏิบัติหน้าที่ในด้านต่าง ๆ นั้น อาสาสมัครทหารพรานจะกระทำด้วยความรอบคอบ และระมัดระวังพฤติกรรมการแสดงออก การปฏิบัติต่อประชาชนให้มีความเหมาะสม ไม่ให้เกิดเป็นปัญหาหรือเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ฝ่ายตรงข้ามโจมตีการปฏิบัติงานของทหารพราน ทั้งนี้ทางผู้บังคับบัญชาก็ได้เน้นย้ำในเรื่องพฤติกรรมการทำงานโดยตลอด นอกจากนี้อาสาสมัครทหารพรานทุกกลุ่มสนทนามั่นใจว่าไม่เคยได้รับการร้องเรียนจากประชาชนถึงการประพฤติตัวไม่เหมาะสมขณะออกปฏิบัติหน้าที่ แต่อาจมีในลักษณะการติ การต่อว่าบ้างเป็นรายบุคคล แต่ถือว่าประเด็นเหล่านี้เกิดขึ้นน้อยมาก ๆ อีกทั้งมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

นอกจากนี้อาสาสมัครทหารพรานทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาต่างประเมินว่าอาสาสมัครทหารพรานโดยรวมมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งในด้านการให้ความช่วยเหลือ คือ อาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ รวมทั้งมีพฤติกรรมด้านความสำนึกในหน้าที่ มีความทุ่มเทการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับกรมทหารพราน

ในส่วนของการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับชั้น ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา ด้านการข่าวกรอง ด้านกิจการพลเรือน ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ด้านยุทธวิธี ของอาสาสมัครทหารพราน อยู่ในเกณฑ์ดี กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานโดยภาพรวม สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในบทบาทหน้าที่ด้านต่าง ๆ ดังกล่าวซึ่งแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม ตามความสามารถของแต่ละบุคคล และตามภารกิจของแต่ละกรมทหารพราน อีกทั้งมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและได้รับการตอบรับที่ดีจากประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลและเน้นย้ำให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดเป็นประเด็นปัญหาที่ฝ่ายตรงข้ามจะนำมาใช้เป็นเงื่อนไขโจมตีการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่ายังคงต้องปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครทหารพรานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีอัตราหมุนเวียนเข้าออกของอาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างสูง ทำให้ต้องเริ่มต้นฝึกผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่อยู่ตลอด และอาสาสมัครทหารพรานใหม่ในช่วงแรก ๆ ยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีอาสาสมัครทหารพรานบางคนยังไม่ตั้งใจปฏิบัติงานให้ดีเท่าที่ควร

นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับชั้นประเมินพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของอาสาสมัครทหารพรานอยู่ในเกณฑ์ดี ทั้งด้านการให้ความช่วยเหลือ คือให้การช่วยเหลือกันด้วยดีภายในองค์กร และให้การช่วยเหลือบุคลากรขององค์กรอื่นภายนอก รวมทั้งชุมชนและประชาชนในพื้นที่ ในส่วนด้านความสำนึกในหน้าที่ กล่าวคือ เคารพกฎระเบียบ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งของผู้บังคับบัญชา อีกทั้งด้านการให้ความร่วมมือ คือร่วมแบ่งปันความรู้และทักษะการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ร่วมปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์และช่วยพัฒนากรมทหารพราน อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาบางท่านได้ให้ความเห็นและให้ข้อสังเกตว่า อาสาสมัครทหารพรานบางคนแสดงพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อาจเป็นเพราะเกิดความเลอะเินใจจากที่เพื่อน ๆ หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ รวมทั้งบางคนอาจมีพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้เพราะหวังผลที่จะก้าวหน้าในงานอาชีพ

ดังนั้นจากการสอบถาม การสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพราน และการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ พบข้อสรุปตรงกันคือ อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมที่ดีในภารกิจกาแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมระดับมาก ทั้งในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 การทดสอบความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีลักษณะทางประชากรต่างกันในด้านภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่น ในส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน พบว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานน้อยกว่า 3 ปี และอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งไม่มีประสบการณ์ดังกล่าว

ในทางกลับกันอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความแตกต่างทางลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากการสนทนากลุ่ม อาสาสมัครทหารพราน ผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากร ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรืออายุงาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกัน กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุงาน และประสบการณ์มากจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกันใน

ลักษณะความคล่องตัว ระมัดระวังมากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุงาน และประสบการณ์น้อยกว่า นอกจากนี้มีอาสาสมัครทหารพรานบางส่วนให้ความเห็นเกี่ยวกับความแตกต่างด้านภูมิสำเนา กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิสำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความรู้และเข้าใจในบริบทของพื้นที่เช่น ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม รวมถึงภูมิประเทศในพื้นที่ จึงมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานในลักษณะที่คล่องตัว เข้าใจงานมากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มาจากภูมิภาคอื่น อย่างไรก็ตามผู้ร่วมสนทนียบางคนให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อาจแตกต่างกันเพียงช่วงแรกของการเริ่มปฏิบัติงานเท่านั้น เนื่องจากยังไม่คุ้นชินกับบริบทในพื้นที่

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าปัจจัยลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุงานหรือระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้ที่อายุงานมากและมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ผ่านการเรียนรู้งานมานาน จึงมีความเข้าใจในงานและสถานการณ์การทำงานมากขึ้น การแสดงพฤติกรรมการทำงานจึงออกมาได้ดีกว่า แต่บางครั้งความรู้สึกว่าตนเองมีความเข้าใจ มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน อาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานในลักษณะความประมาท อีกทั้งผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งให้ความเห็นเพิ่มเติมถึงปัจจัยลักษณะทางประชากรอีกประการ คือ อายุ กล่าวคือ อายุที่มากขึ้นประสบการณ์ต่าง ๆ ย่อมมีมากขึ้นตามไปด้วย รวมทั้งมีความคิดอ่าน มีความไตร่ตรอง มีความรับผิดชอบ มีความสำนึกในหน้าที่ มีความระมัดระวัง มีความรอบคอบ ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกได้ดีกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุน้อยกว่า ขณะเดียวกันอายุที่มากขึ้นก็ทำให้มีข้อจำกัดของสภาพร่างกายตามมายุ้ง จึงเกิดข้อจำกัดในการแสดงพฤติกรรมการทำงานในบางลักษณะงานหรือบางบทบาทหน้าที่

นอกเหนือจากนี้ผู้บังคับบัญชาบางคนให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า อาสาสมัครทหารพรานซึ่งภูมิสำเนาแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในเรื่องความขยัน ความอดทน และความตื่นตัวในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่มิภูมิสำเนาในภาคอีสานจะมีความขยันและความอดทนสูง รวมถึงผู้ที่มิภูมิสำเนาจากที่อื่นซึ่งมิใช่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีความตื่นตัว และระมัดระวังตัวในการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะเป็นพื้นที่ที่ตนเองมิมีความคุ้นชิน ส่วนอาสาสมัคร

ทหารพรานผู้มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีความคุ้นชินและเข้าใจในบริบทของพื้นที่มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิลำเนาในถิ่นอื่น แต่เมื่อปฏิบัติงานไประยะหนึ่งเกิดการเรียนรู้ การปรับตัว ย่อมแสดงพฤติกรรมการทำงานก็ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานชายและหญิง จะมีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานในเรื่อง ความนุ่มนวลและความอ่อนโยน

ดังนั้นจากการสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ ถึงความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีข้อค้นพบที่ตรงกันคือ อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีลักษณะทางประชากรต่างกันในด้าน อายุงานหรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และภูมิลำเนา มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

ส่วนที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

บรรยากาศองค์การ ทุกด้าน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกด้าน ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .481-.848, p < .01$) ยกเว้นความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .014, p > .05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน คือ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากการสำรวจ พบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ($r = .519-.805, p < .01$) ทั้งนี้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าวมากที่สุด

ในส่วนของผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกกลุ่มสนทนาได้ระบุว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกทั้งผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศองค์การในด้านความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา คือปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าว

จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้ความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ทั้งนี้สามารถจัดกลุ่มการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้ 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ในกลุ่มนี้เน้นให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความอบอุ่น และการนำของผู้บังคับระดับสูงขององค์การ กลุ่มที่ 2 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในระดับที่ไม่มากต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับปัจจัยบรรยากาศองค์การในด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ด้านความอบอุ่น นอกจากนี้ยังเน้นให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับในเรื่องความยุติธรรม ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีจำนวนมากในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มที่ 3 มีความเห็นว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีความอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัคร

ทหารพราน เพราะอาสาสมัครทหารพรานต้องมีความยึดมั่นปฏิบัติงานให้ได้ตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มที่ 3 มีจำนวนเป็นส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ 1 และ 2

ดังนั้นจากการวิเคราะห์ผลจากการสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ พบคำตอบที่ตรงกันคือ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากการสำรวจ พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ($r = .717-.848, p < .01$) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าวมากที่สุด

นอกจากนี้ผลการสนทนากลุ่มพบว่า อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ในทุกกลุ่ม สนทนาให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านร่างกาย เป็นความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและมีผลกำลังในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านจิตใจ คือ รู้สึกพึงพอใจ มีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม คือ ได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานหรือสามารถใช้ชีวิตภายในหน่วยทหารพรานในการพักผ่อนและทำกิจกรรมยามว่างของตนเองได้อย่างมีความสุข แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในระดับไม่สูงมากนัก เพราะให้เหตุผลว่ายอมรับกับสภาพงานและความเป็นอยู่ของการมาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครทหารพรานมาในเบื้องต้นแล้ว

ผลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีความเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยสามารถจัดกลุ่มการแสดงความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้ 3 กลุ่ม เช่นเดียวกับปัจจัยบรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มที่ 1 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้หากอาสาสมัครทหารพราน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม จะนำไปสู่พฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีของอาสาสมัครทหารพราน ในลักษณะมีพฤติกรรมการทำงานแบบตั้งใจ เต็มที่ จดจ่อกับงาน กลุ่มที่ 2 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลในระดับที่ไม่มากต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยสังเกตจากคำพูด ซึ่งมีคำที่สื่อความหมายแสดงควมมีอิทธิพลในระดับไม่มาก ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 มีจำนวนมากในระดับที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกลุ่มที่ 3 มีความเห็นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์และไม่มอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน เพราะอาสาสมัครทหารพรานได้ยอมรับสภาพการใช้ชีวิตการทำงานเป็นอาสาสมัครทหารพรานมาตั้งแต่ต้น ดังนั้นไม่ว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานจะเป็นเช่นใดก็สามารถปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มที่ 3 มีจำนวนเป็นส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ 1 และ 2

ดังนั้นจากการวิเคราะห์ผลจากการสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ พบคำตอบที่ตรงกันคือ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อการกับการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ผลการสำรวจพบว่าความผูกพันต่อการการด้านจิตใจ และความผูกพันต่อการการด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตามลำดับดังนี้ ($r = .490, p < .01$) ($r = .481, p < .01$) ส่วนความผูกพันต่อการการด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .014, p > .05$)

การสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพราน พบว่า อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อการการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นถึงความผูกพันต่อการการด้านจิตใจ คือ มีความสัมพันธ์ทางจิตใจ รักองค์กร และความผูกพันต่อการการด้านบรรทัดฐาน หรือด้านหน้าที่ คือ มีความรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบของตน ได้ทำงานตามอุดมการณ์ และควรจะอยู่ปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานให้ลุล่วงภารกิจเพื่อประเทศชาติ

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ทุกคนให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อการการมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เพราะอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันต่อกรมทหารพราน จะมีความตระหนักระลึกถึงองค์กร จึงมีพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพพจน์ของกรมทหารพราน ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันของอาสาสมัครทหารพรานที่มีต่อการการคือกรมทหารพราน ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมาจากการได้รับการปลูกฝังจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งผู้บังคับบัญชาบางท่านให้ความเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันกับกรมทหารพรานในด้านจิตใจ คือมีใจรักต่อกรมทหารพราน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นก้าวหน้าในอาชีพ จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันต่อการการด้านการคงอยู่ คือมีความผูกพันต่อการการเพราะต้องการเพียงเพื่อมีงานทำและมีรายได้

ดังนั้นจากผลการวิเคราะห์การรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ ได้ข้อค้นพบตรงกันคือ ความผูกพันต่อการการ โดยเฉพาะความผูกพันต่อการการด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข

ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ส่วนที่ 8 การตรวจสอบอิทธิพลและทิศทางของลักษณะทางประชากร บรรยายภาพ องค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการพยากรณ์ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย พบว่าตัวแปรพยากรณ์ซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัวแปร มีอิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เรียงลำดับดังนี้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ($B=.334, p<.001$) บรรยายภาพองค์การด้านความรับผิดชอบ ($B=.275, p<.001$) บรรยายภาพองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ($B=.130, p<.001$) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ($B=.104, p<.001$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม ($B=.112, p<.01$) บรรยายภาพองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง ($B=.095, p<.01$) บรรยายภาพองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ ($B=.064, p<.05$) ตัวแปรทั้ง 7 ดังกล่าว ร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 79.30

จากข้อมูลการสนทนากลุ่ม พบว่าอาสาสมัครทหารพรานทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาต่างระบุว่าตนเองยอมรับกับสภาพงานของอาสาสมัครทหารพรานมาก่อนในเบื้องต้น และมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด การระบุเช่นนี้เป็นการแสดงการรับรู้บรรยายภาพขององค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง และด้านความรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามผู้ร่วมสนทนากลุ่มส่วนใหญ่เน้นให้ความสำคัญกับบรรยายภาพองค์การในลักษณะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งในระดับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา รวมถึงลักษณะการปกครองบัญชาที่ให้ความเสมอภาค ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คือปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานดีในการกิจการแก้ไข

ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ในส่วนปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อาสาสมัครทหารพรานทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาระบุว่าตนเองยอมรับกับสภาพงาน ความเป็นอยู่ ของการมาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครทหารพรานมาในเบื้องต้น และอาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ในส่วนของการปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ในทุกกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเน้นให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คือ มีความสัมพันธ์ทางจิตใจ รักองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานหรือด้านหน้าที่

จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ พบว่าผู้บังคับบัญชาโดยส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบก โดยเน้นให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความอบอุ่น และให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาทุกคนให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ดังนั้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจ ตรงกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ในบางส่วน เนื่องจากมีปัจจัยที่เพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ คือ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจากร่างกาย คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ส่วนที่ 9 แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

จากการสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพรานและการให้สัมภาษณ์ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ได้ข้อสรุปแนวทางทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ดังนี้

1. การส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่ดี
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
3. การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ
4. ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำที่ดีและดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การส่งเสริมขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการกำกับข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้มีความถูกต้อง
6. การส่งเสริมความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน
7. การส่งเสริมความรักในงานอาชีพอาสาสมัครทหารพราน
8. การส่งเสริมจิตสำนึกในการพัฒนาตัวเอง
9. การส่งเสริมให้ครอบครัวของกำลังพลอาสาสมัครทหารพราน มีความเข้าใจและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลเสนอตามลำดับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

การทดสอบความแตกต่างทางประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีลักษณะทางประชากรต่างกัน ในด้านภูมิสำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอของ จังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิลำเนาใน จังหวัดอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี ความรู้ ความเข้าใจ และคุ้นชินกับบริบทของพื้นที่ในด้านต่าง ๆ เช่น ภาษา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ภูมิประเทศ ฯลฯ จึงทำให้มีพฤติกรรมการทำงานในลักษณะที่คล่องตัว เข้าใจงานมากกว่า อาสาสมัครทหารพรานที่มาจากภูมิภาคอื่น และในส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลา ปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน พบว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรม ทหารพราน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรม ทหารพรานน้อยกว่า 3 ปี รวมทั้งอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุ จากความไม่สงบ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งไม่มีประสบการณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่อายุงานมากและมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความ ไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ผ่านการเรียนรู้งานมานาน มีประสบการณ์การทำงานจึงมีความ เข้าใจในงานและสถานการณ์การทำงานมากขึ้น การแสดงพฤติกรรมการทำงานจึงออกมาได้ดีกว่า ตรง กับภาระงานถึงตัวแปรด้านบุคคลกับการปฏิบัติงาน กล่าวคือผู้ที่มีความอาวุโสในงานจะมี ประสบการณ์ในการทำงานควบคู่ไปด้วย จึงมีผลงานที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงานใหม่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550; วิภาส ทองสุทธิ, 2552)

ส่วนอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ซึ่งมีลักษณะทางประชากร แตกต่างกันในด้านต่อไปนี้ คือ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการทำงานที่ดีใน การกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ตรงกับความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ร่วมสนทนากลุ่มและผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ อาสาสมัครทหารพรานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน ทุกคนต่างอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมการ ทำงานและองค์การเดียวกัน ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมและเหมือนกันในทุกเพศ ทุกวัย และทุกระดับ การศึกษา รวมทั้งต้องปฏิบัติงานให้ได้เหมือนกันหมด ถึงแม้ว่าในบางภารกิจอาสาสมัครทหาร พรานชายและหญิงอาจทำหน้าที่ต่างกันตามความเหมาะสม แต่พฤติกรรมการทำงานให้ประสบ ผลสำเร็จไม่ต่างกัน ตรงกับการศึกษาพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งไม่พบ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Kashani, 2012)

การทดสอบความสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

บรรยากาศองค์การทุกด้าน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทุกด้าน ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .481-.848, p < .01$) ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .014, p > .05$) ตรงกับผลการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ร่วมสนทนากลุ่มและผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ระบุว่าบรรยากาศองค์การโดยภาพรวม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในขององค์กร หรือลักษณะเฉพาะขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) ดังนั้นเมื่ออาสาสมัครทหารพรานมีความรู้สึกในทางที่ดีกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรย่อมแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานในทางที่ดี ตรงกับการศึกษาบรรยากาศการทำงานในกลุ่มงานและพฤติกรรมการทำงาน (Dekas, 2010) และการศึกษาบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (อรัญญา ไชยสร, 2556; Noor, Bhatti, Khan & Khan, 2011; Maammari & Messarra, 2012) เช่นเดียวกับการมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนำไปสู่การการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ลดความตึงเครียดทางจิตใจ มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน (United Nations, 2007) ดังนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ความสบายใจ ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ พฤติกรรมปฏิบัติงานย่อมแสดงออกมาในทางที่ดี ตรงกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานขององค์การ (Chib, 2012) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Kashani, 2012; Nair, 2013) นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการ

แก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการปรับตัวในการทำงานของบุคคล และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะตอบสนององค์กรด้วยการแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยเฉพาะผู้ที่มีความผูกพันด้านจิตใจสูง จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าอยากอยู่ และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเหตุผลว่าควรอยู่ แต่ขณะที่ผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ จะคงอยู่กับองค์กร คือทำงานให้กับองค์กรเพราะจำเป็นต้องอยู่ (ชนพร แยมสุดา, 2550)

ดังนั้นอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันด้านจิตใจ คือมีความรู้สึกรักชอบและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับกรมทหารพรานและมีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เสมือนเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของอาสาสมัครทหารพรานที่มีต่อกรมทหารพรานซึ่งในที่นี้คือการทำงานเพื่อประเทศชาติ ดังนั้นความรู้สึกรักผูกพันในลักษณะนี้ย่อมนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน ต่างจากอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความผูกพันด้านการคงอยู่ คือทำงานให้กับกรมทหารพรานเพราะจำเป็นต้องอยู่ พฤติกรรมการทำงานที่ออกมาจึงเทียบไม่ได้กับผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและบรรทัดฐาน ฉะนั้นความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของอาสาสมัครทหารพรานจึงไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตรงกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ (Chen & Francesco, 2003) และตรงกับการวิเคราะห์ห่อภิมานงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรในแต่ละด้านและโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Meyer, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002)

การตรวจสอบอิทธิพลและทิศทางของลักษณะทางประชากร บรรยายาสองคํการ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บรรยายาสองคํการด้านความรับผิดชอบ บรรยายาสองคํการด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม บรรยายาสองคํการด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง บรรยายาสองคํการด้านรางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลทางบวกและร่วมกันอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ได้ร้อยละ 79.30 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่นอีกที่ส่งผลต่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ตรงกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพราน การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งให้ความเห็นตรงกันคือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสาเหตุจากปัจจัยอื่นอีกได้แก่ ขวัญกำลังใจจากครอบครัว ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน ความรักในงานอาชีพ จิตสำนึกในการพัฒนาตัวเอง ความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย อาจเป็นเพราะเมื่ออาสาสมัครทหารพรานมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือ สามารถปฏิบัติงานและอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยไม่รู้สึกแปลกแยก แสดงออกถึงความเป็นมิตรต่อกัน ก็ย่อมมีความสุข ความสบายใจในการปฏิบัติงาน และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อาสาสมัครทหารซึ่งรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ รับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ดีทางด้านกายภาพ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานหรือสามารถใช้ชีวิตภายในกรมทหารพราน รวมทั้งได้

พักผ่อนและทำกิจกรรมยามว่างของตนเองได้อย่างมีความสุข สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ช่วยบรรเทาความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานในการกิจหน้าที่ทางทหารซึ่งมีความสมบุกสมบัน เสี่ยงอันตราย และต้องระมัดระวังตัวตลอดเวลา เนื่องจากมีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ซึ่งปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่ออาสาสมัครทหารพรานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ดี ก็ย่อมมีความสุขกายและสุขใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ตรงกับการศึกษาซึ่งพบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรออกมาดี (Walton, 1973; Dessler, 1991; Chib, 2012; Kashani, 2012; Nair, 2013)

อีกทั้งบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย อาจเป็นเพราะเมื่ออาสาสมัครทหารพรานรับรู้ความรับผิดชอบต่อที่มีต่องาน ย่อมเกิดความรู้สึกว่าตนมีภาระหรือมีพันธะผูกพันในการะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อมีความรู้สึกเช่นนี้ย่อมแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อมุ่งให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดี ย่อมทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีความสามัคคี มีค่านิยมในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายขององค์กร ย่อมแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีเพื่อรักษาหน้าที่ของตนให้ดำเนินไปจนสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเมื่ออาสาสมัครทหารพราน รับรู้เกี่ยวกับความเสี่ยงในงานและการยอมรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ย่อมมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน เข้าใจงาน กล้าเผชิญกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุภารกิจขององค์กรและส่งผลกระทบต่อชีวิตของตน ดังนั้นเมื่ออาสาสมัครทหารพรานมีความคิดและความรู้สึกดังกล่าวจะมีความมั่นใจในงานที่ปฏิบัติ และแสดงพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้หากอาสาสมัครทหารพรานรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ กล่าวคือ รับรู้ความยุติธรรมในการให้รางวัลและการลงโทษ ย่อมทำให้อาสาสมัครทหารพรานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมในองค์กร ไม่เกิดความรู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ เมื่อเป็นเช่นนี้พฤติกรรมการปฏิบัติงานย่อมออกมาดี ตรงกับการศึกษาบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Maammari & Messarra, 2012; Agyemang, 2013) รวมทั้งการรับรู้บรรยากาศด้านความเชื่อใจและความร่วมมือของสมาชิก นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Dekas, 2010) และการรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร จะ

ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (West, 2006; Dekas, 2010) นอกจากนี้ความยุติธรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Noor, Bhatti, Khan & Khan, 2011)

ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน คือ อีกปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลทางบวกและร่วมอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ขณะที่ลักษณะทางประชากรทุกด้านไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่อาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ล้วนมีสถานะเดียวกันคือ อาสาสมัครทหารพราน ถึงแม้ว่าจะมีลักษณะทางประชากรต่างกันก็ตาม ตรงกับการศึกษาคุณลักษณะทางประชากรไม่มีผลกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Bakhshi, Sharma & Kumar, 2011; Kashani, 2012) แต่การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Bakhshi, Sharma & Kumar, 2011) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นพื้นฐานที่ เสมือนเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีต่อกรมทหารพราน คือการทำงานเพื่อประเทศชาติ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกผูกพันในลักษณะนี้ย่อมแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีเพื่อให้บรรลุภารกิจในการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ ได้ผลสรุปแนวทางการเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 จำนวน 9 ข้อ โดยมีรายละเอียดการอภิปรายผลข้อสรุปแต่ละข้อดังนี้

- 1. การส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดี** เนื่องจากบรรยากาศองค์กรเป็นรับรู้หรือความรู้สึกของอาสาสมัครทหารพรานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ของหน่วยทหารพรานซึ่งตนสังกัด ดังนั้นเมื่ออาสาสมัครทหารพรานรับรู้และรู้สึกได้ว่าหน่วยทหารพรานซึ่งตนสังกัด มีบรรยากาศองค์กรในเกณฑ์ที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ตรงกับการรายงานว่าบรรยากาศองค์กร เป็นการรับรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับ

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และลักษณะเฉพาะขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลและกลุ่มในองค์กร อีกทั้งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2554) และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (อรัญญา ไชยสร, 2556; Noor, Bhatti, Khan & Khan, 2011; Maammari & Messarra, 2012) นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรสามารถทำนายพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Agyemang, 2013)

2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ลดความตึงเครียดทางจิตใจและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นถ้าหากอาสาสมัครทหารพรานรู้สึกได้ว่าการปฏิบัติงานให้กับหน่วยทหารพราน ทำให้ตนมีการดำเนินชีวิตที่ดี มีความความพอใจและความพึงพอใจของปฏิบัติงาน ย่อมมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี ตรงกับการรายงานว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพของงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ (Greenberg & Baron, 2000) เมื่อมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ย่อมแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี อีกทั้งตรงกับการรายงานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Kashani, 2012; Nair, 2013)

3. การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกหรือเป็นภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กร ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความความผูกพันต่อองค์กร ย่อมยอมรับเป้าหมายขององค์กร และปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นหากอาสาสมัครทหารพรานมีความผูกพันต่อองค์กร จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดี ตรงกับการรายงานว่าคุณค่าใดที่มีความผูกพันอย่างมากกับองค์กรจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อองค์กรในทางบวกและมีพฤติกรรมในทางลบต่อองค์กรลดน้อยลง รวมทั้งพยายามปรับปรุงคุณภาพการทำงาน (Yilmaz & Bokeoglu, 2008) ยิ่งไปกว่านั้นความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความสำเร็จในหน้าที่งาน แต่ยังช่วยส่งเสริมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในลักษณะช่วยเหลือ อาสา แสดงน้ำใจ ฯลฯ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร กล่าวคือความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (นริกันต์ อรรคอุดม, 2554; Ibrahim & Aslinda, 2013) และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (ปาริชาติ ปานสำเนียงและวิโรจน์ เกษภูลักษ์, 2556; Noor, 2009)

4. ผู้บังคับบัญชาต้องมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำคือความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม สามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถสูงขึ้นในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มและองค์การ รวมทั้งจากการรวบรวมผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศก็พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดีในองค์กรและผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา (รัตติกรณัง จงวิศาล, 2554) ดังนั้นเมื่อผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำย่อมมีความสามารถในการปกครองดูแล สร้างความเชื่อถือ และจิตใจให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีเพื่อความสำเร็จของภารกิจหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมาย และส่งผลต่อความสำเร็จของกรมทหารพราน

5. การส่งเสริมขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านการกำกับข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้มีความถูกต้อง ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นสภาพของจิตใจซึ่งบุคคลแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ ถ้าหากมีขวัญดี ก็จะแสดงพฤติกรรม เช่น ปฏิบัติงานอย่างมีความหวังและความเชื่อมั่นกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีวินัย มีแรงใจ และสนใจในการปฏิบัติงาน และมีความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายขององค์การ (สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) ส่วนกำลังใจ คือสภาพของจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง (ธีระพล สุขภาพ, 2549) ดังนั้นหากอาสาสมัครทหารพรานได้รับการเสริมขวัญกำลังใจที่ดีย่อมช่วยเสริมสร้างสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง เชื่อมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยเฉพาะหากได้รับการเสริมขวัญกำลังใจในด้านผลตอบแทน ย่อมทำให้อาสาสมัครทหารพรานรับรู้ว่าการที่ตนอาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครทหารพรานในพื้นที่ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งมีความเสี่ยงอันตรายถึงชีวิต แต่ได้รับการดูแลจากกองทัพบกในเรื่องผลตอบแทนที่ดี เหมาะสม และเป็นธรรม ก็เหมือนเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี เช่นเดียวกับการเสริมขวัญกำลังใจในด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ก็ทำให้อาสาสมัครทหารพรานรับรู้ได้ว่าตนเองมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพรับราชการทหาร เมื่อก้าวหน้าในอาชีพย่อมได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดีขึ้น และมีความมั่นคงในอาชีพมากขึ้น เพราะในปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว และส่วนใหญ่เกษียณอายุราชการเมื่อมีอายุ 45 ปี นอกจากนี้หากได้รับการส่งเสริมขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานในการกำกับข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การให้มีความถูกต้อง ย่อมทำให้อาสาสมัครทหารพราน ได้รับข่าวสารเกี่ยวกับองค์การและสถานการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่ได้

เผยแพร่ผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตรงกัน ทำให้ลดความรู้สึกเคลือบแคลงสงสัยหรือเป็นกังวล ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้ส่งผลทางลบต่อพฤติกรรมการทำงาน ตรงกับการพิจารณาส่วนประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน ที่ได้รายงานถึงส่วนประกอบในด้านต่าง ๆ ดังกล่าว (สร้อยตระกูล (ตียานนท์) ธรรมานะ, 2553; สมศักดิ์ ประเสริฐสุข, 2554) นอกจากนี้ยังตรงกับการรายงานในเรื่องการบริหารจัดการการติดต่อสื่อสารให้ดีและมีประสิทธิภาพ (วิภาส ทองสุทธิ, 2554)

6. การส่งเสริมความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน เมื่ออาสาสมัครทหารพรานมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน ก็จะมีเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ การแสดงออกในพฤติกรรมการทำงาน ก็จะมีลักษณะทำงานอย่างคนเข้าใจงาน เต็มใจ และมีพลัง ทั้งนี้ความมั่นใจในศักยภาพของตนเองเป็นการตระหนักเข้าใจตนเอง ซึ่งคือบุคลิกภาพภายในของบุคคล ที่นำมาสู่แบบแผนพฤติกรรมของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ตรงกับการศึกษาความตระหนักแห่งตนในบริบทของงานและองค์กร พบว่า ความตระหนักแห่งตนมีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Pierce & Gardner, 2004)

7. การส่งเสริมความรักในงานอาชีพอาสาสมัครทหารพราน เมื่ออาสาสมัครทหารพรานมีความรักในอาชีพ ซึ่งเป็นความผูกพันทางอารมณ์ที่มีต่ออาชีพ ย่อมมีความคิดในทางที่ดีในอาชีพที่ทำ มีความรู้สึกเต็มใจยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ในอาชีพของตนอย่างคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งไม่สร้างความเสียหายให้แก่อาชีพของตน ดังนั้นย่อมแสดงพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในอาชีพอาสาสมัครทหารพราน ตรงกับการรายงานความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Riveros & Tsai, 2011) และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจหรืออารมณ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่และพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (Chen & Francesco, 2003) อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร (นริกันต์ ธรรมอุดม, 2554 ; ปาริชาติ ปานสำเนียง และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2556 ; Noor, 2009; Ibrahim & Aslinda, 2013)

8. การส่งเสริมจิตสำนึกในการพัฒนาตัวเอง ถ้าอาสาสมัครทหารพรานมีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง คือมีความตระหนักถึงระดับเหตุผล เป็นสภาพที่รู้ตัวว่าต้องปฏิบัติตนอย่างไรหรือต้องกระทำการใด เพื่อให้ตนเองดีขึ้นและมีความก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิม ก็ย่อมมีพฤติกรรมปฏิบัติงานไปในทางที่ดีซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ตนเองบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว ทั้งนี้จิตสำนึกเป็นค่านิยมที่บุคคล

จัดลำดับว่ามีความสำคัญมากกับตัวเอง เมื่อมีความเชื่อว่าเป้าหมาย และพฤติกรรมที่ตนปฏิบัติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ บุคคลจะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างสม่ำเสมอในทุกสถานการณ์ ด้วยความเต็มใจและความสมัครใจ (สิริอร วิชชาวุธ, 2553) นอกจากนี้ค่านิยมด้านการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556)

9. การส่งเสริมให้ครอบครัวของกำลังพลอาสาสมัครทหารพราน มีความเข้าใจและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้เพราะครอบครัวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล เมื่อครอบครัวมีความเข้าใจในบริบทของงาน และสนับสนุนการทำงาน ย่อมไม่เกิดเป็นประเด็นปัญหา หรือความไม่เข้าใจภายในครอบครัวจากการที่สมาชิกทำหน้าที่งานอาสาสมัครทหารพราน แต่กลับเป็นการให้กำลังใจกันในการทำงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมส่งผลให้อาสาสมัครทหารพรานไม่มีเรื่องกังวลใจเกี่ยวกับครอบครัว และมีขวัญกำลังใจพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานย่อมออกมาดี ตรงกับการรายงานว่ ครอบครัวเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจ และมีบทบาทสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต (คณะกรรมการวิชาศิลปะการดำเนินชีวิต ศูนย์วิชาการบูรณาการ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป, 2551)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้หรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยทหารพราน เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิจัยในอนาคต ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดแนวนโยบายสำคัญ เพื่อมุ่งผลลัพธ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน ได้แก่ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในอาชีพ และการบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

2. การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

2.1 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ควรมีแนวทางการดำเนินนโยบาย ที่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งหมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในหน่วยงาน ที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตหรือการพักผ่อนทำกิจกรรมยามว่าง เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรงสมบูรณ์

2.2 การส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่ดี โดยกำหนดการดำเนินนโยบายที่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำทำงาน ด้านการรับรู้และยอมรับถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในพื้นที่ ด้านรางวัลและการลงโทษ เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับรู้และเสริมประสบการณ์ที่ดีที่มีต่อหน่วยทหารพราน

2.3 การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในอาชีพ ในลักษณะการดำเนินนโยบายที่มุ่งเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานรับรู้ว่าการปฏิบัติงานให้กับหน่วยทหารพรานคือภารกิจสำคัญเพื่อประเทศชาติ และมุ่งเสริมสร้างให้อาสาสมัครทหารพรานมีจิตสำนึกในการพัฒนาตัวเองและพัฒนางาน เพื่อความมั่นใจในศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมุ่งส่งเสริมความผูกพันและห่วงใยในอาชีพ เพื่อความภาคภูมิใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของอาชีพตน

2.4 การบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน โดยมีแนวทางการดำเนินนโยบายที่มุ่งให้ความสำคัญกับการบำรุงขวัญกำลังใจในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านผลตอบแทนซึ่งหมายถึงค่าตอบแทนและสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการกำกับข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความถูกต้อง และด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานมีสภาพจิตใจที่มั่นคง มีความเชื่อมั่นว่าได้รับการดูแลที่ดีจากหน่วยทหารพราน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในการกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

3. ประเมินกระบวนการดำเนินนโยบายและพิจารณาผลสะท้อนกลับจากนโยบายที่กำหนด โดยประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ วิธีการ แผนงานหรือกิจกรรมที่แปลงนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งพิจารณาตรวจสอบว่าเกิดผลตามความมุ่งหวังของนโยบายหรือไม่ อันจะนำไปสู่ทางเลือกของนโยบาย ได้แก่ การดำเนินนโยบายต่อไป การปรับปรุงแก้ไขแผนนโยบาย หรือกำหนดนโยบายใหม่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานมีความเข้าใจอันดีต่อกันและมีความรักความสามัคคี ตลอดจนมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรภายในหน่วยทหารพราน และการมีจิตสาธารณะร่วมกันทำประโยชน์เพื่อสังคม

กิจกรรม

1. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยทหารพรานในลักษณะเชิงวิชาการ คือ การจัดการความรู้ ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างอาสาสมัครทหารพรานรุ่นพี่และรุ่นน้อง ระหว่างอาสาสมัครทหารพรานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้และที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่อื่น ฯลฯ

2. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์บุคลากรภายในหน่วยทหารพราน ในลักษณะเชิงนันทนาการ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้มีกิจกรรมร่วมกันเกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินและรู้สึกผ่อนคลาย เช่น กิจกรรมการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย กิจกรรมธรรมนันทนาการ กิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ

3. จัดกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในหน่วยทหารพราน และการบูรณาการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในชุมชนหรือจากหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในหน่วยทหารพราน

กิจกรรม

1. พัฒนาสภาพแวดล้อมภายในหน่วยทหารพรานทั้งในบริเวณสถานที่ทำงานและบริเวณที่พักอาศัยให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ ร่มรื่น น่าอยู่ และปลอดภัย

2. ปรับปรุงพื้นที่ภายในหน่วยทหารพรานเพื่อสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้อาสาสมัครทหารพรานรู้สึกหน่วยทหารพรานคือบ้าน และสมาชิกทุกคนในหน่วยทหารพรานคือเจ้าของบ้านซึ่งมีหน้าที่พัฒนา ดูแล และรักษายบ้านให้น่าอยู่

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างเสริมสุขภาพพลานามัย

กิจกรรม

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดีอย่างสม่ำเสมอ เช่น การออกกำลังกาย เล่นกีฬา และการทำกิจกรรมยามว่างที่เป็นประโยชน์ การพัฒนาจิตใจและความสุขสงบ ฯลฯ

2. จัดหาและบริการสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเพื่อการพักอาศัย การติดต่อสื่อสาร การพักผ่อนหย่อนใจ การเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย
3. สร้างเครือข่ายการส่งเสริมสุขภาพอาสาสมัครทหารพรานกับหน่วยงานภายนอก เช่น โรงพยาบาล สถานีอนามัย ฯลฯ
4. จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปีและติดตามผล
5. จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เพื่อการดูแลสุขภาพ และให้คำปรึกษาปัญหาด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการรับรู้บรรยากาศองค์การที่ดี

เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานรับรู้และส่งเสริมประสบการณ์ที่ดีที่มีต่อบรรยากาศการทำงาน ในหน่วยทหารพราน รวมทั้งมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมความความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความความจงรักภักดี

กิจกรรม

1. ปลูกฝังค่านิยมเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อหน่วยทหารพรานและการทำงานเพื่อประเทศชาติ
2. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ได้ให้แนวทางการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแนะนำ
3. สนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีพันธะสัญญาต่อเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนและทุกคนคือ กลไกสำคัญที่ต้องร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของทีม
4. จัดให้มีกิจกรรมการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลกับทีมปฏิบัติงานดีเด่น

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมความความรับผิดชอบต่อน้ำที่งาน

กิจกรรม

1. กำหนดให้ความรับผิดชอบ คือสมรรถนะหลักประการหนึ่งของอาสาสมัครทหารพราน ในการปฏิบัติงานและเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. จัดทำคำพรรณาน้ำที่งาน (job description) และความรับผิดชอบ
3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน
4. มอบหมายน้ำที่งานและความรับผิดชอบตรงตามศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน และกระจายภาระงานเหมาะสมกับอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ 3 บริหารความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน

กิจกรรม

1. วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากภายในและภายนอกหน่วยทหารพราน
2. หาแนวทางร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานเพื่อจัดการความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หลีกเลี่ยงความเสี่ยงการลดหรือการควบคุมความเสี่ยงหรือจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ทำให้อาสาสมัครทหารพรานเกิดความเชื่อมั่นและความมั่นใจมากขึ้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. ส่งเสริมให้หน่วยทหารพรานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาระบบการเรียนรู้ในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าถึงองค์ความรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้อาสาสมัครทหารพรานรู้จักแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน รวมทั้งรู้จักเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากชุมชนหรือหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง
5. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้อาสาสมัครทหารพรานรู้จักนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยทหารพรานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 4 ผดุงความยุติธรรมและความเสมอภาคในการให้รางวัลและการลงโทษ

กิจกรรม

1. ปลุกฝังระเบียบวินัยทหารและการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
2. สร้างระบบและกลไกในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานและการให้รางวัลตอบแทนอย่างเป็นธรรม
3. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมระบบคุณธรรม เช่น การยกย่อง การประกาศเกียรติคุณ มอบรางวัลตอบแทนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือผู้ที่มีพัฒนาการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่ม หรือสร้างนวัตกรรม ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความผูกพันต่อภารกิจหน้าที่และความผูกพันในอาชีพ

เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อบรรลุภารกิจการแก้ไข ปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ รวมทั้งมีความยึดมั่นและภาคภูมิใจในอาชีพ พร้อมพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อความสำเร็จของหน่วยทหารพราน

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความผูกพันต่อภารกิจหน้าที่

กิจกรรม

1. จัดทำแนวทางพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ สอดคล้องกับ ค่านิยมและความคาดหวังของหน่วยทหารพราน
2. ปลุกฝังอุดมการณ์และจิตสำนึกในการปฏิบัติงานเพื่อภารกิจแก้ไขปัญหาและรักษา ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ปลุกฝังอุดมการณ์ในความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความผูกพันต่ออาชีพ

กิจกรรม

1. ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่ออาชีพงานอาสาสมัครทหารพราน รวมทั้งปลุกฝัง จิตสำนึกในการธำรง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของอาชีพอาสาสมัครทหารพราน
2. ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาศักยภาพตนเองและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานให้เป็นอาสาสมัครทหารพรานมืออาชีพ
3. ส่งเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของภารกิจหน้าที่ และอาชีพงาน อาสาสมัครทหารพราน
4. พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (career development) อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ความก้าวหน้า ในอาชีพ หมายถึงรวมถึงความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและการได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาส รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายกว่าเดิม หรือโอกาสในการเป็นผู้สอนแนะนำงานแก่ผู้อื่น หรือโอกาส ในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมและจูงใจ

กิจกรรม

1. ปรับปรุงการบริหารผลตอบแทนในปัจจุบันให้มีความเป็นธรรม โดยใช้เกณฑ์ผล การปฏิบัติงานและเกณฑ์ระยะเวลาการปฏิบัติงานหรืออายุงานของอาสาสมัครทหารพรานเป็น เกณฑ์ประกอบการประเมิน

2. ปรับปรุงการบริหารผลตอบแทนในปัจจุบันให้จูงใจ โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นภายนอกและความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

3. จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการหลักที่กฎหมายกำหนด

4. จัดทำแผนทบทวนและประเมินการบริหารผลตอบแทนประจำปีของกรมทหารพราน เพื่อให้การบริหารผลตอบแทนของกรมทหารพรานมีความยุติธรรม ถูกต้อง เหมาะสม และทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

กิจกรรม

1. ส่งเสริมความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง และการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

2. พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน บนพื้นฐานการประเมินศักยภาพรายบุคคลและความต้องการของบุคคล เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนางาน ซึ่งจะเชื่อมโยงกับการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

3. สร้างเครือข่ายพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานร่วมกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัย

4. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอ

5. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ที่ชัดเจนและรับรู้โดยทั่วกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในระยะสั้นและระยะยาวให้แก่อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีโอกาสสอบบรรจุรับราชการทหาร และอาสาสมัครทหารพรานซึ่งขาดคุณสมบัติสอบบรรจุรับราชการทหาร แต่ยังคงสามารถก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับและมีคุณค่าต่อหน่วยทหารพรานถึงแม้จะคงอยู่ในสายอาชีพเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานปฏิบัติงานให้กับหน่วยทหารพรานอย่างมีเป้าหมาย และสามารถกำหนดหนทางสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

6. จัดทำแผนส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพอาสาสมัครทหารพราน ด้วยการวิเคราะห์และประเมินแนวทางต่าง ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มความมั่นคงในอาชีพนี้ เช่น การบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ การขยายอายุเกษียณราชการอาสาสมัครทหารพรานเพิ่มจาก 45 ปี ฯลฯ

7. จัดทำแผนเตรียมความพร้อมอาสาสมัครทหารพรานหลังเกษียณอายุราชการ เช่น การอบรมฝึกอาชีพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน ฯลฯ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการสื่อสารของหน่วยทหารพรานให้มีประสิทธิภาพ

กิจกรรม

1. พัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรให้มีความหลากหลาย
2. สร้างระบบการติดตามผลและข้อมูลย้อนกลับของการรับข่าวสารต่างๆ ภายในหน่วยทหารพราน
3. สร้างระบบการติดตามตรวจสอบข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับหน่วยทหารพรานและกำลังพลทหารพราน ซึ่งเผยแพร่เป็นสาธารณะทางสื่อต่างๆ ภายนอกองค์กรให้มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นปัจจุบัน
4. จัดทำช่องทางการสื่อสารจากหน่วยทหารพรานถึงตรงครอบครัวกำลังพลอาสาสมัครทหารพราน เพื่อให้ทางครอบครัวของอาสาสมัครทหารพรานเข้าใจบริบทของงาน และสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้หรือข่าวสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างถูกต้อง อันจะนำไปสู่ความเข้าใจและกำลังใจที่ดีจากครอบครัวที่มีให้ต่ออาสาสมัครทหารพราน

กลยุทธ์ที่ 4 ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกผู้บังคับบัญชา

กิจกรรม

1. กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกคัดเลือกผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีความเหมาะสม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภาวะผู้นำที่เข้าใจบริบทของงานและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. พัฒนาศักยภาพผู้บังคับบัญชาในกรอบระยะเวลาต่าง ๆ ให้เกิดเอกภาพทางความคิด และแนวทางการบริหารที่มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยเฉพาะในส่วนผู้บังคับบัญชาระดับต้น ควรจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาซึ่งจบจากโรงเรียนนายสิบทหารบกและผู้บังคับบัญชาซึ่งเคยเป็นอาสาสมัครทหารพรานแต่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเลื่อนฐานะเป็นนายทหารประทวน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและแนวการปฏิบัติที่ตรงกันในการปกครองบังคับบัญชากำลังพลอาสาสมัครทหารพราน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มเติมสถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสุขภาพจิต. (2541). *การวัดคุณภาพชีวิต*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th>.

(วันที่ค้นข้อมูล: 1 กันยายน 2554).

..... (2552). *พฤติกรรมสุขภาพ*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th>.

(วันที่ค้นข้อมูล: 1 กันยายน 2554).

กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2554). *ข้อพิจารณาการเพิ่มศักยภาพหน่วย*

ทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 เพื่อเป็นกำลังตั้งทางยุทธศาสตร์ในการแก้ไข

ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้. ปัตตานี: ผู้แต่ง

กองทัพบก. (2526, 21 มกราคม). *อัตราการจัดหน่วยยุทธโศภรณ์ 20-21*.

กองทัพบก. (2537, 1 กันยายน). *อัตราการจัดหน่วยเฉพาะกิจ 0120*.

กองทัพบก. (2545). *หลักนิยมทหารพราน กองทัพบก*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กองทัพบก. (2550). *แผนแม่บทพัฒนาหน่วยทหารพราน ปี 2550-2554*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กองทัพบก (2552) *คู่มือราชการสนามว่าด้วย หลักนิยมทหารพราน รส.20-1 (พ.ศ. 2552)*.

กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

กองทัพบก. (2552, 28 มีนาคม). *การปรับระดับการบรรจุกำลังพลหน่วย ทพ. ที่ 14/52*.

กองทัพบก. (2554, 25 มิถุนายน). *จัดหน่วยทหารพรานและเปลี่ยนนามหน่วยหมวดทหารพรานหญิง*

ทบ.(เฉพาะ) ที่ 22/54.

กองทัพบก. (2554, 30 พฤศจิกายน). *จัดหน่วยทหารพราน ทบ.(เฉพาะ) ที่ 41/54*.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 11).

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *สถิติสำหรับงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 11).

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เจนมวรี รัชชชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

คณะกรรมการวิชาศิลปการดำเนินชีวิต ศูนย์วิชาการบูรณาการ หมวดวิชาการศึกษาทั่วไป. (2551).

ศิลปะการดำเนินชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณะกรรมการการความมั่นคงแห่งรัฐ สภาผู้แทนราษฎร.(2553). รายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง
สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไขเชิงรุก.

กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ณัฐพันธุ์ เขื่อนนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2552). ปัจจัยและประโยชน์ที่ได้จากความผูกพันองค์กร. (ออนไลน์)

เข้าถึงได้จาก <http://www.hrcenter.co.th>. (วันที่ค้นข้อมูล: 20 กรกฎาคม 2556).

ชนพร เข้มสุดา. นาวาอากาศเอก. (2550). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ทหารเรือกับเหตุสำคัญ
ของบ้านเมืองในอดีต. นาวีกาศาสตร์, 90 (3), 1-3.

ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของเจนเนอเรชั่นต่าง ๆ. วารสารบริหารธุรกิจ, 36(138), 40-62.

ธีระพล สุขภาพ. (2549). ขวัญและกำลังใจในการทำงาน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก [http://](http://www.gotoknow.org)

www.gotoknow.org (วันที่ค้นข้อมูล: 20 กรกฎาคม 2556)

นริศกานต์ อรรคอุดม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการองค์กร ความผูกพันต่อ
องค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีองค์กรมหาวิทยาลัย
เอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. สหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี. 1(3), 114-122.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปาริชาติ ปานสำเนียง และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้
ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่าน
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์
แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยบริการ, 24(2), 129-142.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อความ
ได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดบรรยาภาสององค์กร. วารสารการ
วัดผลการศึกษา, 22(66).

..... (2554). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิภาส ทองสุทธิ. (2554). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อินทเกษ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญภิตติ และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและ
พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (2556). *สถิติความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้*. (ออนไลน์)
เข้าถึงได้จาก <http://www.deepsouthwatch.org>. (วันที่ค้นข้อมูล: 7 กรกฎาคม
2556).

ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศิริ. (2555). *เมื่อก้าวข้ามหนึ่งร้อยเดือนของสถานการณ์จังหวัดชายแดนใต้: เรา
กำลังจะไปทางไหน?* (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.manager.co.th> (วันที่ค้น
ข้อมูล: 27 กรกฎาคม 2555).

สฎายุ ชีระวนิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสู่การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างยั่งยืน. *ศึกษาศาสตร์*. 16(1), 15-28.

.....(2549, มีนาคม). แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมความเป็น
สมาชิกที่ดีต่อองค์การของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ.
วิจัยและวัดผลการศึกษา. 4(1), 128-142

.....(2550). *พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก
<http://www.gotoknow.org>. (วันที่ค้นข้อมูล: 31 สิงหาคม 2554).

สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). *จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ:
โอ. เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์*
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรพงษ์ มาลี. (2553). การจัดการความแตกต่างของช่วงอายุ ใน *กระแสนกระแสโลก เล่ม 4*.
(หน้า 32- 35). กรุงเทพฯ: โอเดียนสแควร์.

อรัญญา ไชยสร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยายาขององค์การ ความผูกพัน ต่อ
องค์การกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในจังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้*. 6(1), 59-66.

ภาษาอังกฤษ

- Agyemang, C. B. (2013). Perceived organizational climate and organizational tenure on organizational citizenship behaviour: Empirical study among Ghanaian banks. *European Journal of Business and Management*, 5(26), 132-142.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276.
- Al-Zu'bi, H. A. (2011). Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research*, 4(3), 221-227.
- Bakhshi, A. Sharma, A. D. Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78-86.
- Balci, A. (2003). *Organizational socialization: Theory, strategy and, tactics*. Ankara: Pegem A Yayincilik.
- Becker, H.S. (1960). Notes on Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 20, 32-40.
- Bonaparte, W. (2009). The impact of organizational citizenship behavior and organizational commitment on organizational performance. *Dissertation Abstracts International*, 69 (12). (UMI No. 3340888).
- Chen, Z. X. & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-510.
- Chib, S. (2012). Quality of work life and organizational performance parameters at workplace. *SEGi Review*, 5(2), 36-47.

- Chien, M. H. (2004). An investigation of the relationship of organization structure, employee's personality and organizational citizenship behaviors. *Journal of American Academy of Business*, 5(1/2), 428.
- Cohen, A., & Vigoda, E. (2000). Do good citizens make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel. *Administration and Society*, 32(5), 596-624.
- Conbach, L. J. (1960). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Dessler, G. (1991). *Personnel/ human resource management*. (5th ed.) New Jersey : Prentice – Hall.
- Dekas, K. H. (2010). *Citizenship in context: Investigating the effects of work group climate on organizational citizenship perceptions and behavior*. A dissertation is presented in partial fulfillment of the Requirements for the Degree doctor of philosophy in business administration, The University of Michigan.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castenada, M.B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3). 370-380.
- Forehand, G. A. & Gilmer, V. H. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Guatam, T., Van Dick, R & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concept. *Asian Journal of Social Psycholology*, 7, 301-315.
- Halpin, A. W. & Croft, D. B. (1962). *The Organizational Climate of Schools*. Midwest Administration Center, University of Chicago.
- Herscovitch, L. & Meyer, J. P., (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.
- Holmes, S. A., Langford, M., Welch, O.J., & Welch, S. T. (2003). Associations between internal controls and organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Series*, 14(1), 85-99.

- Ibrahim, M. A. (2013). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) at government-owned corporation companies. *Journal of Public Administration and Governance*, 3(3), 35-42.
- Jordan, M. H. & Schraeder, M.(2007). Organizational Citizenship Behavior, Job Attitudes, and the Psychological Contract. *Military psychology*, 19(4), 259–271.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33, 499 – 517.
- Kashani, F. H. (2012). A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior (case study: an Iranian company). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 9523-9531.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1977). *The social psychology of organizations*. Ankara: TODAIE Yayinlari.
- Kim, C. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27 (8), 722-740.
- Keller G. & Warrack B. (1997). *Statistics for Management and economics*. (4 th ed.). London: Duxbury Press.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Lussier, R. N. (2005). *Human relations in organization*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Maammari, B. E. & Messarra, C. L. (2012). An Empirical study of the Relationship between organizational climate and organizational citizenship behavior. *European Journal of Management*, 12(1), 165-174.

- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108: 2, 171–194.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*: Sage University Series on Quantitative Applications in the Social Sciences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, P. J. & Allen, J. N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, c correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 127-142.
- Nair, G.S.S. (2013). A study on the effect of quality of work life (QWL) on organizational citizenship behavior (OCB) with special reference to college teachers in Thrissur District, Kerala. *Journal of Management*, 6(1), 34 – 46.
- Nakata, C. & Kumar, S. K. (2001). Instituting the marketing concept in a multinational setting: the role of national culture. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 29(3), 255–275.
- Noor, A. (2009). Examining organizational citizenship behavior as the outcome of organizational commitment : a study of universities teachers of Pakistan. *Proceedings of the 2nd COMSATS International Business Research Conference: A Conference for Business, Economics and Behavioral Sciences*, Lahore, Pakistan, 14 November 2009, 19
- Noor, M., Bhatti, A. M., Khan, M. A., & Khan , M. Y. (2011). The impact of employees perception of organizational climate on organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational commitment and moderating impact of social network ties in Pakistani context. *European Journal of Social Sciences*, 22(1), 81-95.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85–97.

- Organ, D. W. & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Social Psychology*, 135, 339-350.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A Review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*. 30(5), 591–622
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10(2), 133-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship \ behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Poon, J.M.L. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Robert, C. & Wasti, S.A. (2002). Organizational individualism and collectivism: theoretical development and an empirical test of a measure. *Journal Management*, 28(4), 544–566.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: Implication of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2): 61-67.
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 132, 277–291.
- Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues*, 4, 216-229.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & Young, S.A. (1989). *Effective Personal Management* (3th ed.). Minnesota : Nest Publishing Company.
- Steers, R.M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. (3 rd. ed.) New York: McGraw-Hill.

- The Gallup Organization. (2006). *The three types of employee*. [Online]. Available: [http:// gmj.gallup.com](http://gmj.gallup.com). (Retrieved June 26, 2012).
- United Nations. (2007). *Quality of work. Report of the fourth seminar on the measurement of the quality of work, Geneva, June 11-13*. [Online]. Available: <http://www.unece.org/stats/documents> (Retrieved August, 1, 2013).
- Vigoda-Gadot, E., Beerli, I., Birman, T., & Somech A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation. *Educational Administrative Quarterly*, 43(4), 462-493.
- Walton, R. E.(1973). Quality of working life : What is it ?. *Management Review*,15 (Fall), 11-16.
- Wanxian, L., & Weiwu, W. (2007). A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*, 42(2), 225-234.
- Wasti, S.A. (2003). The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: an individual level analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 533–554.
- West, A. D. (2006). *The impact of commitment to supervisor on organizational justice, citizenship, and intentions to leave*. A dissertation is presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy in industrial organizational psychology, San Diego Alliant international University.
- White, D. (1989). *Organization behavior*. New York : Jimone & Schaster.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Rows.
- Yilmaz, K. & Bokeoglu, O. C. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*, 3(5), 775-780.
- Zahargier, M. S. & Balasundaram, N. (2011). Factors affecting employees' performance in ready-made garments sector in Chittagong, Bangladesh. *The Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series*, 33(1), 9-15.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

**Good Work Behaviors of Royal Thai Volunteer Rangers in the Fourth Army Area for the
Security Mission in the Southernmost Provinces**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 บรรยายภาพองค์การ ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ และ ส่วนที่ 5 พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในงานวิจัยเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย / หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- () 1.ชาย () 2.หญิง

2. อายุ.....ปี (นับจำนวนปีบริบูรณ์ ไม่นับเศษของเดือน)

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา () 2. มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
() 3. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า () 4. ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ภูมิลำเนา

- () 1. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส)
และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา)
() 2. จังหวัดอื่นในภาคใต้ที่ไม่ใช่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา
() 3. จังหวัดในภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน.....ปี

6. ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

() 1. มีประสบการณ์

() 2. ไม่มีประสบการณ์

ส่วนที่ 2 บรรยายการสังเกตการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

บรรยายการสังเกตการ	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านโครงสร้างองค์กร					
1. กรมทหารพรานมีโครงสร้างและระบบการบริหารงานภายในที่ชัดเจนซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
2. กรมทหารพรานกำหนดบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครทหารพรานไว้อย่างชัดเจน					
3. ขั้นตอนการทำงานในกรมทหารพรานมีความชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ					
4. ข้าพเจ้ารู้และเข้าใจในการกิจหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติ					
5. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
6. ข้าพเจ้าได้รับการปลูกฝังจากกรมทหารพราน ให้ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่					
7. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ					

บรรยายาสองค์การ	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านมาตรฐาน					
8. กรมทหารพรานมีกฎเกณฑ์และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
9. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บังคับบัญชา					
10. หน่วยงานของข้าพเจ้าปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
ด้านรางวัลและการลงโทษ					
11. ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชา หากปฏิบัติงานได้ดีบรรลุเป้าหมาย					
12. ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
13. การลงโทษผู้กระทำผิดของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามระเบียบและเป็นที่ยอมรับ					
ด้านความอบอุ่น					
14. เพื่อนร่วมงานมีธรรมาสัยและน้ำใจไมตรีที่ดีต่อข้าพเจ้า					
15. ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับข้าพเจ้า ทำให้รู้สึกอบอุ่นและไว้วางใจ					
16. ข้าพเจ้ามีความสุขเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน					
ด้านการสนับสนุน					
17. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับข้าพเจ้า					

บรรยากาศองค์การ	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าเพื่อนร่วมงานต้องช่วยเหลือข้าพเจ้า เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือความยุ่งยากใด ๆ ในการปฏิบัติงาน					
19. ข้าพเจ้ามั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบและช่วยเหลือข้าพเจ้า เมื่อเผชิญกับสถานการณ์หรือความยุ่งยากใด ๆ ในการปฏิบัติงาน					
20. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนเองจากหน่วยงาน					
ด้านความขัดแย้ง 21. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามขั้นตอนของหน่วยงาน					
22. ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานได้รับการแก้ไขและยุติลงได้ด้วยดี					
23. ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานมีลักษณะสร้างสรรค์เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน					
ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง 24. ข้าพเจ้ายอมรับความเสี่ยงอันตรายของการปฏิบัติงานในหน้าที่อาสาสมัครทหารพราน					
25. หน้าที่อาสาสมัครทหารพรานท้าทายความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า					
26. จากการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายกลับทำให้ข้าพเจ้าพัฒนาตนเองขึ้นในหลาย ๆ ด้าน					

บรรยากาศองค์การ	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ ความจงรักภักดี					
27. ทุกคนในหน่วยงานซึ่งข้าพเจ้า ปฏิบัติงานมีความสามัคคีกัน					
28. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งของกรมทหารพราน					
29. ข้าพเจ้ามีความจงรักภักดีต่อ กรมทหารพรานและผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านร่างกาย					
1. ข้าพเจ้ามีสุขภาพร่างกายแข็งแรง					
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานในแต่ละวันด้วยความ กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า					
3. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้ผ่านพ้น ไปได้ด้วยดีในแต่ละวัน					
4. ข้าพเจ้าได้รับการบริการที่ดีด้านสุขภาพ ร่างกายจากกรมทหารพราน เช่น การ รักษาพยาบาล กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ					
5. ข้าพเจ้าได้รับการบริการที่ดี ด้านโภชนาการจากกรมทหารพราน					
ด้านจิตใจ					
6. ข้าพเจ้าพึงพอใจในหน้าที่งาน อาสาสมัครทหารพราน					

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ข้าพเจ้ามีสมาธิในการปฏิบัติงาน					
8. ข้าพเจ้าสามารถจัดการกับความเครียดจากการปฏิบัติงาน					
9. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าความแตกต่างทางศาสนา ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
10. ข้าพเจ้าเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของกรมทหารพราน โดยไม่รู้สึกรัดคั้นในใจ					
11. ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานให้กับกรมทหารพราน					
ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 12. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ ศาสนา ภูมิลำเนา ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ฯลฯ ได้เป็นอย่างดี					
13. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้ที่นับถือศาสนาอื่นๆ โดยไม่เกิดความรู้สึกแบ่งแยก					
14. ข้าพเจ้ายอมรับและเคารพความแตกต่างทางศาสนา หรือประเพณี วัฒนธรรม ของผู้ร่วมงาน					
15. ข้าพเจ้ามีมนุษยสัมพันธ์และปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
ด้านสิ่งแวดล้อม 16. ข้าพเจ้าได้รับบริการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จากกรมทหารพราน เช่น ที่พัก ห้องน้ำ สถานที่ปฏิบัติศาสนกิจ ฯลฯ					

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	ระดับ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17. ข้าพเจ้าชอบบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในหน่วยที่ปฏิบัติงาน					
18. ข้าพเจ้าสามารถใช้สถานที่ภายในหน่วยซึ่งปฏิบัติงานเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมยามว่าง					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ภายในหน่วยปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านจิตใจ					
1. ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะใช้ช่วงชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่กับกรมทหารพราน					
2. ปัญหาของกรมทหารพรานเสมือนหนึ่งปัญหาของข้าพเจ้า					
3. ข้าพเจ้า ไม่รู้ สึกรักและหวงแหนกรมทหารพราน					
4. ข้าพเจ้า ไม่รู้ สึกถึงความผูกพันทางจิตใจกับกรมทหารพราน					
5. ข้าพเจ้า ไม่รู้ สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกรมทหารพราน					
6. กรมทหารพรานมีความหมายกับชีวิตของข้าพเจ้า					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านการคงอยู่					
7. ข้าพเจ้าทำงานให้กับกรมทหารพราน เพราะมีความจำเป็น					
8. ข้าพเจ้ายังคงต้องทำงานให้กับ กรมทหารพรานต่อไป ถึงแม้ว่าอยาก จะลาออกก็ตาม					
9. ชีวิตของข้าพเจ้าจะได้รับผลกระทบ อย่างมากหากตัดสินใจลาออก จากกรมทหารพรานในขณะนี้					
10. ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยมากในการ ตัดสินใจลาออกจากกรมทหารพราน					
11. ถ้าข้าพเจ้าไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ในกรมทหารพรานมาเป็นระยะ เวลานาน ข้าพเจ้าจะเลือกไปทำงาน อย่างอื่น					
12. ข้าพเจ้ามีโอกาสดำรงตำแหน่งอื่น น้อยมาก หากลาออกจากกรมทหารพราน					
ด้านบรรทัดฐาน					
13. ข้าพเจ้า ไม่รู้สึ กว่าต้องรับผิดชอบ หรือมีพันธะผูกพันใด ๆ ที่จะ ปฏิบัติงานกับกรมทหารพรานต่อไป					
14. ถึงแม้ข้าพเจ้าจะมีโอกาสไป ทำงานที่อื่น แต่ก็ รู้สึก ว่าไม่ถูกต้อง หากต้องลาออกจากกรมทหารพราน ในขณะนี้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ข้าพเจ้ารู้สึกผิด ถ้าจะลาออกจาก กรมทหารพรานในขณะนี้					
16. ข้าพเจ้าไม่สามารถลาออกในขณะนี้ เพราะต้องการทำหน้าที่เพื่อประเทศชาติ					
17. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกอย่างแรงกล้า ที่จะอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่ให้กับ กรมทหารพรานเพื่อรับใช้ชาติ					
18. ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานให้กับกรม ทหารพรานเพื่อรับใช้ชาติจนเกษียณ					

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัด

ชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย/ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีใน การกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา 1.ข้าพเจ้าปฏิบัติการและกระทำการ ต่าง ๆ เพื่อทำลายขวัญและกำลังใจ ของฝ่ายก่อความไม่สงบ					
2. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ จริงใจ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจ และการสนับสนุนจากประชาชน ในการป้องกันและปราบปรามความ ไม่สงบ					

พฤติกรรมการทำงานที่ดีใน ภารกิจในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ข้าพเจ้าปฏิบัติกรต่าง ๆ ที่ช่วย ชี้แจงข้อเท็จจริง และป้องกันชื่อเสียง ของกรมทหารพราน					
4. ข้าพเจ้าไม่ละเมิดประเพณี ความ เชื่อทางศาสนา และสิ่งที่ประชาชน ในพื้นที่เคารพนับถือ					
5. ข้าพเจ้ามีวินัยในการปฏิบัติงานเพื่อ ดำรงความศรัทธาของประชาชน					
ด้านการข่าวกรอง 6. ข้าพเจ้าปฏิบัติกรต่าง ๆ เพื่อหา ข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ ภารกิจรักษาความไม่สงบในพื้นที่					
7. ข้าพเจ้ารักษาและปกปิดข้อมูล ต่าง ๆ ของกรมทหารพราน เพื่อไม่ให้ ฝ่ายตรงข้ามนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์					
8. ข้าพเจ้าปฏิบัติกรทั้งปวงที่จะทำลาย ประสิทธิภาพในกิจการข่าวกรองของ ฝ่ายตรงข้าม (ต่อต้านข่าวกรอง)					
9. ข้าพเจ้าติดตามสถานการณ์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความ มั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้					
ด้านกิจการพลเรือน 10.ข้าพเจ้าปฏิบัติกรต่าง ๆ เพื่อช่วย เสริมสร้างความเข้าใจที่ดีของ ประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ทหารพราน					

พฤติกรรมการทำงานที่ดีใน ภารกิจในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. ข้าพเจ้าปฏิบัติตนในลักษณะ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ ประชาชนในชุมชนเมื่อมีโอกาสพบเจอ					
12. ข้าพเจ้าไม่ละเลยการช่วยเหลือ ผู้อื่นเพื่อประชาชน					
13. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อประชาชนอย่างมี คุณธรรมและจริยธรรม					
14. ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจโดยยึด หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง					
ด้านการพิทักษ์ประชาชนและ ทรัพยากร 15. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รอบคอบ เพื่อไม่ให้ตกเป็นเงื่อนไขใน การแสวงประโยชน์จากฝ่ายตรงข้าม					
16. ข้าพเจ้าปฏิบัติต่อประชาชน อย่างเท่าเทียม คำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์					
17. ข้าพเจ้าไม่ประพฤติดน เปียคเบียน ประชาชน					
18. ข้าพเจ้าพร้อมเสี่ยงชีวิตเพื่อ ปกป้องประชาชน					
ด้านยุทธวิธี 19. ข้าพเจ้าเลือกใช้ยุทธวิธีได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์					
20. ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจด้วยยุทธวิธีที่ เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์					

พฤติกรรมการทำงานที่ดีใน ภารกิจกาแก้ไขปัญหาคความมั่นคงใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.ข้าพเจ้าปฏิบัติตามด้วยหลักการใช้ กำลังให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็น (ตามกฎหมายประทะ)					
22.ข้าพเจ้าไม่ปฏิบัติตามใด ซึ่งลู่แก่อำนาจ ละเมิดกฎหมาย และ นอกเหนืออำนาจหน้าที่					
พฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ หรือพฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีต่อ องค์การ ด้านการให้ความช่วยเหลือ 1. ข้าพเจ้าช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แก่เพื่อนร่วมงาน ในเรื่องงาน ครอบครัว หรือเรื่องอื่น ๆ ด้วยความ เต็มใจและปรารถนาดี					
2. ข้าพเจ้าอาสาช่วยเหลืองานต่าง ๆ ของหน่วยด้วยความเต็มใจ โดยไม่ ต้องสั่งหรือขอร้อง					
3. ข้าพเจ้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อได้รับการ ร้องขอโดยไม่บ่ายเบี่ยง					
4. ข้าพเจ้าช่วยเหลืองานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทำงานไม่ทันหรือมีงานล้นมือ					
5. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำช่วยเหลือเพื่อน ร่วมงานที่มาใหม่ถึงแม้ไม่ใช่หน้าที่					
ด้านความสำนึกในหน้าที่ 6. ข้าพเจ้าจงรักภักดีต่อประเทศชาติ และพระมหากษัตริย์					

พฤติกรรมการทำงานที่ดีใน ภารกิจในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	ระดับพฤติกรรม				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ข้าพเจ้าปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา และกฎระเบียบ ของกรมทหารพรานอย่างเคร่งครัด					
8. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ					
9. ข้าพเจ้าทุ่มเทเวลาให้กับการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
10. ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เกินกว่าความคาดหวังของหน่วยงาน					
ด้านการให้ความร่วมมือ 11. ข้าพเจ้าร่วมปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรม ต่าง ๆ ซึ่งช่วยพัฒนากรมทหารพราน					
12. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่ หากสิ่งเหล่านั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อกรมทหารพราน					
13. ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ แม้ไม่ใช่หน้าที่ หากสิ่งเหล่านั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อประชาชนในพื้นที่					
14. ข้าพเจ้าร่วมเสนอแนะความคิด ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ของกรมทหารพราน					
15. ข้าพเจ้าร่วมแบ่งปันความรู้และ ทักษะการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อประโยชน์ต่อกรมทหารพราน					

ขอขอบคุณที่ท่านให้เกียรติในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

1. ผศ. ดร. ชมพูนุท ศรีพงษ์

Assistant Professor Dr. Chompunuch SripHong

ตำแหน่งปัจจุบัน: อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติการศึกษา: วท.บ.(เคมี) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บธ.ม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Ph.D. (Administration) สถาบันการศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ: บริหารองค์การ

ประสบการณ์งานวิจัย:

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการเลือกสถานบริการน้ำมัน
- แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารภาคเอกชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ความพึงพอใจของประชาชนต่อเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ผู้วิจัยร่วม)
- พฤติกรรมการเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
- คุณภาพชีวิตของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (ผู้วิจัยร่วม)
- คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
- ทักษะคิดของประชาชนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อการประยุกต์ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตภายใต้บริบทสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน
- ความเข้าใจและการประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในระดับครอบครัวของประชาชนในจังหวัดยะลา

- ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกและแนวทางลดการลาออกจากงานของ
อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
- รูปแบบการเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษด้วยการเสริมต่อการเรียนรู้สำหรับนักเรียน
ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดยะลา (ผู้วิจัยร่วม)
- โครงการประเมินยุทธศาสตร์ /แผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
(จังหวัดสตูล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

2. ผศ. ดร. นัทธี ขจรกิตติยา

Assistant Professor Dr.Nattee Kajhonkittiya

ตำแหน่งปัจจุบัน: อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติการศึกษา: บธ.บ. (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
วท.ม. (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ปร.ด. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ: เศรษฐศาสตร์ คอมพิวเตอร์

ประสบการณ์งานวิจัย:

- ความเป็นไปได้ในการประกอบธุรกิจการเลี้ยงไก่ และแนวทางการส่งเสริมกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจเลี้ยงไก่และโรงเชือดไก่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ทักษะและความต้องการของประชาชนที่มีต่อบทบาทของนายกเทศมนตรีเทศมนตรีนครยะลา
- คุณภาพชีวิตของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- โครงการประเมินยุทธศาสตร์ /แผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดสตูล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2555

3. นางสาวนุชนา เลขาวิจิตร

Miss Nuchnapa Laekhavijit

ตำแหน่งปัจจุบัน: อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

ประวัติการศึกษา: บช.บ. (การจัดการ) มหาวิทยาลัยสยาม
บช.ม. (การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ) มหาวิทยาลัยสยาม

สาขาที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ: เศรษฐศาสตร์ คอมพิวเตอร์

ประสบการณ์งานวิจัย:

- การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการค้าชายแดนไทย-มาเลเซีย ของประชาชน
ในอำเภอสุไหงโกทก จังหวัดนราธิวาส