

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก สุวัฒน์ ทองใบ

รองเสนาธิการ มณฑลทหารบกที่ 44

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2560

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก สุวัฒน์ ทองใบ

เรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

วันที่ กันยายน 2560 **จำนวนคำ :** 5,174 **จำนวนหน้า :** 15

คำสำคัญ สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ประสิทธิภาพการทำงาน จังหวัดชายแดนภาคใต้

ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่สั่งสมมา ยาวนาน นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อได้วิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของกำลังพลด้านต่างๆ ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการทางการเงิน ควรเพิ่มเงินสวัสดิการสำหรับปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) และเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน การที่ข้าราชการทหารได้รับสวัสดิการทางการเงิน เป็นประจำทุกเดือน ในขณะที่ยังมีชีวิตและปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่นั้น ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ส่วนปัจจัยเสริมด้านอื่นๆที่ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรประกอบด้วยด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ของกำลังพล ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต รวมทั้งด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายภาครัฐ เป็นต้น

ABSTRACT

AUTHOR: Col. Suwat Thongbai

TITLE: Welfare and privileges directly impacting on the working efficiency of officials in Southern border provinces

DATE: September 2017 **WORD COUNT:** 5,174 **PAGES:** 15

KEY TERMS: Welfare, Privileges, Impact, Working Efficiency, Southern Border Provinces

CLASSIFICATION: Unclassified

Violence has long been cumulative problems in the areas of southern borders provinces. One of important policies to promote peacefulness is developing government official there to operate efficiently corresponding with social economic, cultural and living contexts.

The researcher has studied the subject of welfare and privileges directly impacting working efficiency of officials in Southern border provinces. Data analysis leads to the conclusion of ways to increase the spirit and inspiration of armed forces in various aspects especially financial welfare which should be increased for the operation in special areas as well as extra monthly payments. The way that soldiers get the welfare during living and operating in the areas definitely have direct impact. Additional factors include working situations, living conditions, commanding and governing measures, responsibilities, promotion and growth, opportunity of future progress as well as governmental policies.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจากทีมงานคณาจารย์ วทบ. เพื่อนร่วมงาน ที่ช่วยให้คำปรึกษา ในการศึกษารวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พันเอก ยิ่งโรจน์ สันติวุฒน์ ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งขอขอบพระคุณ พันเอก กัณฑ์ สถิตยुทธการ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือการทำวิจัยฉบับนี้ให้เสร็จสมบูรณ์เป็นอย่างดี

พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณข้อมูลที่ใช้ในงานวิจัยซึ่งเป็นงานวิจัยจากหน่วยงานต่างๆ อาทิเช่นจากกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมทั้งกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร บทบาทของ กอ.รมน. มา ณ ที่นี้ด้วย

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาที่สั่งสมมายาวนานมีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน และเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ทั้งความไม่เข้าใจ ในวัฒนธรรม การดำเนินนโยบายบางประการของรัฐที่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ในพื้นที่ ได้ก่อให้เกิดปัญหาทั้งระดับวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจหรืออุดมการณ์ และปัญหาในระดับโครงสร้างที่เป็นพื้นฐานของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งปัญหาระดับผิวหน้า อันเป็นอาการที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการก่อเหตุร้ายรายวัน เริ่มบานปลายขึ้นหลัง พ.ศ. 2547 ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ง สภาพสังคมโดยทั่วไปก็ไม่เกิดการพัฒนากับเหตุนี้หลายฝ่าย ทั้งภาครัฐเอง หรือภาคประชาสังคมก็ต่างให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เหตุการณ์ต่างๆคลี่คลายลง และเพื่อให้สภาพชีวิตและสังคมเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมาหลายฝ่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่ด้วยวิธีที่หลากหลายบนฐานความคิดความเชื่อมีแนวคิด แนวทางปฏิบัติและอุดมการณ์ที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น

นโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประการหนึ่งที่สำคัญ คือพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของคนในพื้นที่

ในการปฏิบัติงานนอกจากจะมีระเบียบวินัย คำสั่ง เป็นตัวควบคุมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งก็คือความสุขกาย ความสบายใจในการทำงานซึ่งความรู้สึก ดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะขวัญที่ดีจะเป็นตัวกำหนด หรือเป็นพลังผลักดัน ให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการ

และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น

1. ลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความสนใจในหน้าที่การงานปฏิบัติ
3. จุดมุ่งหมายหลักและนโยบายการ
4. การให้บำเหน็จรางวัล

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นนอนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้ เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรมและมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

ทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมเช่น ถ้ามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำางานด้วยความทุ่มเท ในขณะที่พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้ขึ้นเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น จะพิจารณาถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่ว ในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลที่ได้คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพในความหมายของผู้วิจัยจึงหมายถึง การที่กำลังพลสามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ทางราชการกำหนดได้เป็นอย่างดี

ประสิทธิผล คือ ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ไปใน

กระบวนการ โดยมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency team) สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการทำงานของแต่ละองค์การ ซึ่งการที่องค์การจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในหลายๆด้าน โดยเฉพาะปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะถ้าองค์การสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพแล้วการใช้ทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน เครื่องจักร และอื่น ๆ ก็จะมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยเช่นกัน

กำลังพลทหารและตำรวจถือผู้ปฏิบัติงานเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ โดยจะต้องถูกส่งไปเผชิญเหตุเป็นกลุ่มแรก จึงเป็นเรื่องน่าศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมและทันท่วงทีให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ มีความวิตกกังวลลดลงส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้นโยบายต่างๆที่ภาครัฐกำหนดขึ้นมีการนำไปปฏิบัติให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของทางภาครัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงนำมาเป็นโจทย์ในปัญหาการวิจัย

ผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาถึงแนวทางอันเหมาะสมในการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สามารถเพิ่มระดับของความมั่นใจ และลดความวิตกกังวลของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้

3. เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กับการเพิ่มความสามารถในการทำงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมายในการควบคุมสถานการณ์ความรุนแรงและแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ทำการศึกษาข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาข้อสรุปไปที่การหาแนวทางที่เหมาะสมในการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกำลังพลที่สามารถเพิ่มระดับของความมั่นใจ และลดความวิตกกังวลของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบันรวมถึงความสัมพันธ์ของการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กับการเพิ่มความสามารถในการทำงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมายในการควบคุมสถานการณ์ความรุนแรงและแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ

แหล่งข้อมูลในการศึกษาของงานวิจัยนี้ประกอบด้วยข้อมูลจาก การวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ร่วมกับการพิจารณาแรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของความคิดเห็นของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทั้งศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร บทบาทของ กอ.รมน.

จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6¹ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน ทั้งนี้ นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีความต้องการเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจบุคคลให้

เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการปฏิบัติภารกิจที่มีภาวะความเสี่ยงต่อชีวิตสูง และอยู่ห่างไกลครอบครัว จึงมีความต้องการเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพื่อนำมาดูแลและใช้จ่ายในครอบครัว และเนื่องจากในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งมีภาวะค่าครองชีพในอัตราที่สูงขึ้น หากหน่วยงานมีการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ทดแทน เช่น การจัดสรรเงินรางวัลตอบแทนจากการปฏิบัติราชการหรือเงินรางวัลประจำปีให้ตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยความยุติธรรม ก็จะเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจให้เกิดประสิทธิผล

มีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านอื่นๆเช่น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน รวมถึงด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

จากข้อมูลการสรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามของนายทหารประทวน พบว่า ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ร้อยละ 60) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (ร้อยละ 10) ด้านสภาพการทำงาน (ร้อยละ 10) และด้านความเป็นอยู่ของกำลังพล (ร้อยละ 10) ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรแก้ไขเพื่อให้นายทหารประทวนได้มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นต่อไป อาทิเช่น การปรับปรุงด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การชี้แจงนโยบายการบริหารงานของหน่วยที่ชัดเจน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว ที่ออกปฏิบัติราชการสนาม เป็นต้น

ในส่วนของลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารประทวนยังยึดตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบ Top-down เมื่อมีการปรับบทบาทภารกิจตามโครงสร้างใหม่ ทำให้นายทหารประทวนบางกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มที่ยังคงเคยชินกับระบบการควบคุม สั่งการ ตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งควรแก้ไขเพื่อให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับแนวคิดในการกระจายอำนาจ มอบอำนาจ การทำงานเป็นทีม เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีโครงสร้าง

การปฏิบัติงานแบบแนวราบมากกว่าแนวตั้ง

ข้อเสนอแนะที่ไม่ควรมองข้ามคือองค์กรควรแก้ไขเรื่องของนายทหารประทวน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากในการจัดอัตรากำลังและระดับของตำแหน่งบางส่วน ไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และคุณสมบัติของนายทหารประทวนอย่างเร่งด่วน เป็นสาเหตุทำให้บางครั้งมีนายทหารประทวนที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ และนายทหารประทวนเองไม่ทราบหนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path)

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวนสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 โดยทำการสัมภาษณ์นายทหารประทวนสังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ได้ข้อมูลสรุปดังนี้

1) การสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

2) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีความจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการในการนำหน่วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตใจ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะต้องอยู่ในกรอบของระเบียบ วินัย และกฎหมาย

3) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความเข้าใจและให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี จะส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น

4) ควรจัดกำลังพลทดแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลน เพื่อลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนหลายหน้าที่ และเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกำลังพลได้ดียิ่งขึ้น

5) เทคโนโลยีสารสนเทศ ในปัจจุบันมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างมาก อาทิเช่น คอมพิวเตอร์ กล้องวงจรปิด ฯลฯ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สร้างความสะดวกและรวดเร็ว ลดการใช้กำลังพลในบางจุด ทำให้กำลังพลมีการผ่อนคลาย สามารถ

ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

7) ปรับปรุงสวัสดิการด้านเบี้ยเลี้ยง และเงินพิเศษอื่น ๆ ให้สูงขึ้น จากข้อมูลพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน โดยนายทหารประทวนที่มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านเงินเดือนและสวัสดิการมาก จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่านายทหารประทวนที่มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านเงินเดือนและสวัสดิการน้อย และเหตุการณ์อีกอย่างหนึ่งที่เป็นเครื่องชี้แสดงให้เห็น ก็คือ ช่วงเวลาที่ประเทศไทยประสบกับปัญหาทางเศรษฐกิจ และการเมือง ค่าครองชีพที่สูงขึ้น และปัญหาการรุกรานแนวชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้นายทหารประทวนต้องออกไปปฏิบัติงานตามแนวชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วย โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ค่าตอบแทนในด้านเบี้ยเลี้ยงและเงินพิเศษอื่น ๆ ที่ได้ค่อนข้างน้อยซึ่งไม่คุ้มกับการเสี่ยงอันตราย จากเหตุการณ์ที่ปรากฏดังกล่าวมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายของหน่วยกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากใน การศึกษาระดับแรงจูงใจ ผลลัพธ์ในการดำเนินงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา² พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกโดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรสูงสุด ข้าราชการตำรวจในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนในอัตราสูงขึ้น ตามคุณวุฒิและประสบการณ์ หากบุคคลรู้สึกว่ามีอัตราค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับ มีความเพียงพอทำให้ตอบสนองต่อ ความต้องการพื้นฐานส่วนตัวและครอบครัวได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานสูงสุดเช่นกันคือ ด้านความสำเร็จ และการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผลการปฏิบัติงานที่มีความสำเร็จด้วยดี เป็นแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และนำมาซึ่งผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านคุณภาพในการให้บริการสูงสุด นอกจากนี้แล้วอาชีพข้าราชการตำรวจถือเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและให้ความมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพ จึงทำให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ จากการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ถือเป็นหน่วยงานที่ต้องการผลลัพธ์การดำเนินงานที่สูงมากเช่นกัน

เช่นเดียวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านคุณภาพในการให้บริการสูงสุด เนื่องจากการทำงานของข้าราชการตำรวจต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานหลายด้าน จึงต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและความสามารถในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานตรงกับความรู้และความเชี่ยวชาญของตนจึงมีผลลัพธ์ในการทำงานที่ดี

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่ามี ความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด หากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่สะท้อนได้จากการให้ความเป็นกันเอง การให้ความสนใจในการทำงาน การช่วยเหลือ การแก้ไขปัญหิต่างๆ ที่เกิดขึ้น ได้นำมาสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งความพร้อมและความรวดเร็ว

ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความรักความสามัคคี พร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีส่วนสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัว และนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรสูงสุด เนื่องจากการดำเนินชีวิตโดยปกติย่อมมีความสำคัญและส่งเสริมผลลัพธ์ในการทำงานได้ ข้าราชการตำรวจก็เช่นเดียวกัน การที่ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดีในด้านครอบครัว ขณะที่ด้านการทำงานก็มีลักษณะยืดหยุ่นและมีทางเลือกในการปฏิบัติงาน อีกทั้งนโยบายก็มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็ยิ่งเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีอิสระ เสรีภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ กระทั่งใช้ความคิด สร้างสรรค์ พัฒนาการให้เกิดประโยชน์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด การจัดให้มีบรรยากาศของสถานที่ทำงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน ย่อมส่งผลดีต่อการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานและทำให้ ผลลัพธ์ในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาองค์กรสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่ข้าราชการตำรวจในปัจจุบันได้รับค่าตอบแทนในอัตราสูงขึ้น ตามคุณวุฒิและประสบการณ์ หากบุคคลรู้สึกว่าการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนที่ได้รับ มีความเพียงพอทำให้ตอบสนองต่อ ความต้องการพื้นฐานส่วนตัวและครอบครัวได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ

นอกจากนี้จากการศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้พิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี³ พบว่าความคิดเห็นด้านความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับสิทธิที่ควรได้ และเชื่อว่าสวัสดิการ สิทธิพิเศษ ยังได้รับไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่อยู่ในลำดับสูงสุด จึงทำให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับต่ำและได้ข้อสรุปว่า

- 1) ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่สายอาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิลำเนา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนศาสนาและภาษาไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- 3) แนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรกำลังพลทหารด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กร ตำรวจ ด้านสวัสดิการทางการเงิน องค์กรครูด้านสวัสดิการสิทธิพิเศษอื่นๆและองค์กรข้าราชการทั่วไปด้าน สิทธิพิเศษอื่นๆที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ส่วนแนวทางเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจขององค์กรแพทย์และพยาบาลไม่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- 4) นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านนโยบายการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบและด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

งานวิจัยอีกชิ้นที่น่าสนใจในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร⁴. บทบาทของ กอ.รมน. ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 กอ.รมน. มีหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานกลาง เพื่อต่อต้านภัยคุกคามที่มุ่งทำลายผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรหลักในการบูรณาการและประสานการปฏิบัติในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร เพื่อให้เกิดความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขของประชาชน และมีภารกิจหลัก ดังนี้ได้แก่ ด้านป้องกันปราบปราม ยาเสพติด การจัดระเบียบและเสริมความมั่นคงชายแดน การพัฒนาเพื่อความมั่นคงเฉพาะพื้นที่ การแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อยและผู้หลบหนีเข้าเมือง การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แก้ปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี (หน่วยสันตินิมิต) การปฏิบัติงานด้านการข่าว รวมถึงการปฏิบัติภารกิจจิตวิทยา (ปจว.)

เมื่อได้วิเคราะห์แหล่งข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย คือศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในภาวะความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดผู้ปฏิบัติงานจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือผู้ทำงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีความมั่นคงในระยะยาว มีการเลื่อนขั้น มีคุณภาพชีวิตที่ดี

อย่างไรก็ดียังมีอิทธิพลอื่นๆที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดังนี้ คือสภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้จากการปฏิบัติงาน ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเพียงพอของการติดต่อสื่อสาร สถานภาพและการยอมรับนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย การถือว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน โอกาสก้าวหน้า ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสำเร็จของการทำงานเป็นกลุ่ม ความพึงพอใจในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ความเป็นมิตรและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอุทิศตนเพื่องานของบุคคลในหน่วยงาน สภาพความพึงพอใจในหน่วยงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความถนัด สภาพความพอใจในงาน ความเหมาะสมของปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบ ความยุติธรรมในหน่วยงานและสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นต้น

พบว่าปัญหาหลักที่ทำให้กำลังพลขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคือเมื่อเกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับสิทธิที่ควรได้ ดังนั้นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือการจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ต่างๆ อย่างเหมาะสม ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากปัญหาความไม่สมดุลของเงินเดือนและสวัสดิการกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ รวมทั้งค่าตอบแทนพิเศษในการออกปฏิบัติราชการสนามไม่สมดุลกับ ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และไม่ได้รับตรงตามระยะเวลาที่กำหนด

สวัสดิการทางการเงินขององค์กรทหารปัจจุบันมีเพียง เงินสวัสดิการสำหรับปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) และเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน ข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าเงินสวัสดิการสำหรับปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.) (1,000 บาทต่อเดือน) และเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน (1,000 บาทต่อเดือน) เป็นสวัสดิการทางการเงินที่ข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จะได้รับเป็นประจำทุกเดือน

เมื่อพิจารณาสวัสดิการทางการเงินพบว่า สวัสดิการทางการเงินส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการที่มอบให้ข้าราชการเฉพาะในกรณีที่เกิดเหตุความไม่สงบและส่งผลถึงชีวิตหรือได้บาดเจ็บทุพพลภาพ

การที่จะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารข้อที่สำคัญที่สุดคือการให้ข้าราชการทหารได้รับสวัสดิการทางการเงินเป็นประจำทุกเดือน ในขณะที่ยังมีชีวิตและปฏิบัติหน้าที่อยู่นั้น

ปัจจัยเสริมด้านอื่นๆที่ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจขององค์กรประกอบด้วย

ด้านสภาพการทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานควรมีเพียงพอทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

ด้านความเป็นอยู่ของกำลังพล ควรให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัวที่ออกปฏิบัติราชการสนาม

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา การเปลี่ยนแปลงบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ควรคำนึงถึงคุณสมบัติ ความเหมาะสม และความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและความเจริญเติบโต ควรมีการจัดสรรตำแหน่งและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างทั่วถึงรวมทั้งด้านโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

ด้านนโยบายภาครัฐ ปัจจัยนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบ และนโยบายด้านการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ปัจจุบันมีเป็นจำนวนมากและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชนสามารถรับรู้ได้

ถึงนโยบายอย่างจริงจัง เพื่อให้ข้าราชการในพื้นที่ที่มีความเชื่อมั่นในเรื่องของแนวทางการแก้ไข และพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้กลับมามีความสันติสุข ได้อีกครั้ง

รวมทั้งมีการรักษาความสงบเรียบร้อยโดยใช้กำลังทหารและกึ่งทหารตำรวจและพลเรือนแบบบูรณาการ โดยให้มีกองกำลังรักษาความสงบในพื้นที่ อย่างครอบคลุมและตลอดเวลา ช่วยให้การข้าราชการในพื้นที่ เกิดความรู้สึกอุ่นใจและปลอดภัยมากขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี

การดำเนินการงานมวลชน ปฏิบัติการจิตวิทยาและประชาสัมพันธ์เชิงรุก การใช้ภาษาท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใจถึงข้อเท็จจริงของสถานการณ์และมั่นใจได้ว่าทางราชการสามารถคุ้มครองความปลอดภัยได้ และการกำหนดพื้นที่ตามระดับความรุนแรง ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การดำเนินการงานมวลชนสามารถชักนำประชาชนไม่ให้หลงผิดไปกับกลุ่มก่อความไม่สงบ และให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาแก่ข้าราชการในพื้นที่ ภาครัฐต้องมีการประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจและการสื่อสารที่ถูกต้อง และตรงจุด กับประชาชนและข้าราชการในพื้นที่ให้มากขึ้น อีกด้าน คือ การกำหนดพื้นที่ตามระดับความรุนแรง นั้น นับดำเนินการมาตั้งแต่ช่วงแรกของการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ที่ช่วยทำให้ข้าราชการและประชาชนในพื้นที่ มีความเชื่อมั่นในแนวทางการแก้ไขปัญหาของภาครัฐ ซึ่งถือเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการในพื้นที่

ส่วนด้านนโยบายการพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเพียง การพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของพื้นที่ และการพัฒนาและเสริมสร้างเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

พบว่า ข้าราชการในพื้นที่ให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยมีข้อเสนอแนะว่า ควรส่งเสริมการศึกษาสายสามัญ ควรส่งเสริมโรงเรียนสอนศาสนาให้มีคุณภาพ

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยสามารถได้ข้อสรุปดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ เพื่อให้ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดผลงานจากการกระทำด้วยใจรักจะดีและมีคุณค่า โดยปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ปัจจัยหลายด้าน เช่น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ, สภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งระบบค่าตอบแทนซึ่ง ระบบค่าตอบแทนเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานคือแนวทางหลักคือควรเพิ่มสวัสดิการ และสิทธิพิเศษ อื่นๆ ให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เช่น เพิ่มเงินเสี่ยงภัย เพิ่มเงินเยียวยาแก่ข้าราชการผู้ได้ผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ เพิ่มเงินเดือน เพิ่มเงินปูนบำเหน็จความดีความชอบ และ เพิ่มวันลาพักผ่อนเป็นพิเศษ

แนวทางการให้บำเหน็จรางวัลเป็นการจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งระบบค่าตอบแทนจูงใจนี้หากนำมาใช้จะทำให้หน่วยงานได้ประโยชน์มาก เพราะเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานยิ่งขึ้น

ระบบค่าตอบแทน วิธีหนึ่งที่น่าสนใจคือการจ่ายบำเหน็จ ในแบบแผนการจ่ายโบนัส (Bonus Pay Plan) ได้แก่ การจ่ายเงินก้อนโตครั้งเดียวแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคิดจากผลงานที่ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมายหรือจากการมีส่วนร่วม เช่น การตั้งใจตรวจตราพื้นที่จนการเกิดความรุนแรงลดลงในช่วงระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งตามปกติผู้ปฏิบัติงานจะไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเงินโบนัสจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในการทำงานยิ่งขึ้น ในที่นี้ควรคำนึงถึงระยะเวลาการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน

ด้วย เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานนานกว่าย่อมส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญในหน้าที่

เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี โดยได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และความชำนาญการ ผู้วิจัยเชื่อว่าแนวทางนี้จะช่วยลดปัญหาการลาออก หรือการทำงานไม่นานของผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างได้ผล เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดี ส่งผลดีต่อองค์กรคือ ผู้ปฏิบัติงานลดพฤติกรรมต่างๆที่ไม่พึงปรารถนา และตั้งใจทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท เพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมากขึ้น ผลดีต่อตัวผู้ปฏิบัติงานคือ มีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในองค์กร เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถด้วยความสมัครใจ อัตราการลา ออกจากงาน ลดลง มีความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่ต้องสูญเสียไป หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวร

การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร เป็นผู้ซึ่งมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน โดยมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ของหน่วยงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

โดยการดำเนินการต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และควรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะที่สำคัญที่จะมองข้ามไปไม่ได้คือผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ต้องสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตลอดจนความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงความเข้าใจและให้คำปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เสริมด้วยการมีวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เมื่อผนวกรวมกันแล้วจะนำไปสู่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นอย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

¹ ประจวบ มูลประดับ, อรทัย เลียงจินดาถาวร. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ปีที่ : 5 ฉบับที่ : 1 หน้า : 122-143 (2557).

² ภาคิน ศรีสังข์งาม. แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรุงเทพมหานคร; คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก (2556).

³ วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน จังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์คณะ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.(2552).

⁴ ชีรเดช รัญจวนจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน ที่ปฏิบัติงานในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเพื่อความมั่นคง มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ. (2558).

⁵ ไพรัตน์ รอดทอง. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม สมุทรสาคร และสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา สังคมวิทยามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.(2547).

⁶ ชัยยศ อุ่นเรือน. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของทหารสายงานสัสดีในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส. ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2541).

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก สุวัฒน์ ทองใบ

วัน เดือน ปี เกิด 24 มีนาคม 2512

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2529 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนพรหมมานุสรณ์ จ. เพชรบุรี

พ.ศ. 2531 โรงเรียนเตรียมทหาร

พ.ศ. 2535 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2535 – 2538 ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 15

พ.ศ. 2541 – 2544 ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 15

พ.ศ. 2547 – 2548 นายทหารฝ่ายการซ่อม กองบัญชาการช่วยรบที่ 4

พ.ศ. 2551 – 2554 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 15

พ.ศ. 2554 – 2555 เสนาธิการกรมทหารราบที่ 15

พ.ศ.2555 – 2556 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 15

พ.ศ. 2557 – 2558 ผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 44

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2558 – ปัจจุบัน รองเสนาธิการ มณฑลทหารบกที่ 44