

แรงจูงใจในการสร้างความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและ รักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัคร ทหารพราน กองทัพภาคที่ 4

จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยืดเยื้อมาตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2547 จวบจนถึงปัจจุบัน ห้วงปี พ.ศ.2548 - 2554 กองทัพภาคใต้นุ้มติการจัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นด้านมวลชนสัมพันธ์เชิงรุกและงานด้านการข่าว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการต่อสู้เอาชนะความคิดและจิตใจ พร้อมให้ประชาชนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้เชื่อมั่นและสนับสนุนฝ่ายรัฐอย่างยั่งยืน¹ โดยกำลังพลทหารพรานที่เพิ่มขึ้น คือ ประชาชนทั่วประเทศไทยซึ่งอาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ในนามอาสาสมัครทหารพราน ทำให้กองทัพภาคที่ 4 มีหน่วยทหารพรานมากขึ้นเป็นลำดับเป็นจำนวนถึง 9 กรมทหารพราน² คือ กรมทหารพรานที่ 41 - 49 กล่าวได้ว่ากำลังพลทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับกองทัพภาคอื่น ๆ โดยกำลังพลทหารพรานที่เพิ่มขึ้น คือ ประชาชนทั่วประเทศไทยซึ่งอาสาเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แก้ไขปัญหและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในนามอาสาสมัครทหารพราน หรือ นักรบประชาชน

ปัจจุบันมีจำนวนประชาชนไทยทั้งชายและหญิงที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์สนใจสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานสังกัดกองทัพภาคที่ 4 เป็นจำนวนมาก แต่ในจำนวนนี้บางส่วนเมื่อเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานในระยะเวลาไม่นานก็ลาออก ทั้งนี้การลาออกของผู้ปฏิบัติงานส่งผลต่อองค์การทั้งในแง่ผลลัพธ์ในรูปตัวเงิน คือ ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรม และส่งผลในแง่ที่ไม่เป็นตัวเงินคือ ความต่อเนื่องประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน อีกทั้งบางส่วนยังปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามจากรายงานผลการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจระบุว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจสูงจะมีความพยายามในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย³ และยิ่งถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันในงานซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจด้านอารมณ์และความคิดเชิงบวกต่องาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันขันแข็งไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความทุ่มเทและกระตือรือร้นในการทำงาน⁴ มีอัตราการการขาดงานต่ำ⁵ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีอิทธิพลทางลบต่อความตั้งใจจะลาออกจากองค์การ⁶

ดังนั้นแรงจูงใจและความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการบรรลุเป้าหมายองค์กร โดยเฉพาะหน่วยทหารพรานที่เป้าหมายสำคัญคือแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลในปัจจุบันเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงของรัฐได้มุ่งเน้นเร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้⁷ และตามยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12⁸ ระบุแนวทางการพัฒนาที่สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของกองทัพ อย่างไรก็ตามก็ดีจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงของจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ายังไม่มีรายงานการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสร้างความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ดังนั้นการศึกษาในเรื่องดังกล่าวจึงมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าอาสาสมัครทหารพรานมีแรงจูงใจและมีความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 ในระดับใด อีกทั้งแรงจูงใจในประเด็นใดนำไปสู่ความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 ข้อมูลเหล่านี้ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยทหารพราน ให้ถึงพร้อมด้วยกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานที่มีแรงจูงใจและมีความผูกพันในการปฏิบัติภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถดำรงบทบาทในการปฏิบัติงานในอาชีพอาสาสมัครทหารพรานได้อย่างต่อเนื่องและมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการบรรลุภารกิจที่สำคัญเร่งด่วนของกองทัพบกในการนำสันติสุขกลับคืนมาสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทยได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

เอกสารการวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาถึงแรงจูงใจในการสร้างความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ รวมทั้งศึกษาความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ในด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังใน

การปฏิบัติงาน ความรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ศึกษความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันต่อภารกิจ การแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความพยายามในการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ ก็จะไม่แสดงพฤติกรรมหรือล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย กล่าวได้ว่าแรงจูงใจคือสิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากความต้องการ พลังกดดันหรือความปรารถนาที่จะมุ่งให้บรรลุผลสำเร็จซึ่งอาจเกิดขึ้นมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ อีกทั้งแรงจูงใจนั้นสามารถเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคลก็ได้³ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นการที่บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมจึงเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปได้ว่าเกิดจากแรงจูงใจสิ่งใดโดยเฉพาะ พฤติกรรมบางอย่างของบุคคลอาจเป็นผลมาจากการกระตุ้นหรือการจูงใจของสิ่งเร้า หรือความต้องการหลาย ๆ อย่าง พร้อม ๆ กัน จึงสรุปโดยรวม ๆ ว่าพฤติกรรมของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกบุคคล⁹

ประเภทของแรงจูงใจ การจัดแบ่งประเภทของแรงจูงใจยึดจากตัวบุคคลเป็นศูนย์กลาง แบ่งออกเป็นแรงจูงใจจากภายในและภายนอก ดังรายละเอียด³

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจเป็นความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เป็นแรงผลักดันที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างไรก็ตามก็ตีพฤติกรรมที่แสดงออกไม่ใช่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการทางด้านร่างกายเท่านั้น เพราะเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว แต่บุคคลยังมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมอยู่ ทั้งนี้สิ่งที่มากระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำหรือมีพฤติกรรม เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากรลอง ฯลฯ

ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจภายในเพื่อเสนอสิ่งจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นขึ้นในตัวบุคคลเพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การ

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกของตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับการยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม ดังนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในเหตุการณ์ที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม คำยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ สำหรับแรงจูงใจจากภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น คนทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนก็จะแสดงความขยันและตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้ามองเห็นแล้วให้คำสรรเสริญ ให้ความดีความชอบ ฯลฯ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจภายนอก เพื่อกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ การให้สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจะเป็นตัวที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือมีการกระทำเพิ่มมากขึ้น

ความสำคัญของแรงจูงใจ

พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งแต่จะเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแรงจูงใจของบุคคลผู้นั้นด้วย โดยปกติแล้วเรื่องของแรงจูงใจเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารทุกระดับที่จำเป็นจะต้องทำหน้าที่ชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานด้วยความตั้งใจ ทুমเท มีความกระตือรือร้นมากขึ้น การจูงใจจึงเกิดจากสมมุติฐานที่ว่าโดยทั่วไปแล้วคนเรามีได้ทำงานด้วยความเต็มใจที่ตามความสามารถในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่เสมอไป นักจิตวิทยาเชื่อว่าการที่คนเรานั้นจะทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่หรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำมากน้อยแค่ไหน ถ้าหากมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาเอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้น ดังนั้นการจูงใจที่ถูกต้องเหมาะสมก็จะเป็นเครื่องดึงดูด ความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การที่เขาปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเนื่องจากการจูงใจ

เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของคนเรา ดังนั้นการที่จะจูงใจบุคคลากรให้ตรงกับ ความประสงค์ที่ผู้บริหารองค์การต้องการจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงเหตุและผลของพฤติกรรม ตลอดจนองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมทางใดทางหนึ่งของบุคคลด้วย เมื่อบุคคลมีความไม่พอใจอะไรในบางประการ ก็แสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาให้เห็น เช่น ทำที่เบื่อหน่าย เฉื่อยชา ผลผลิตในงานลดลง ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ขาดงาน นัดหยุดงาน ลาออก ฯลฯ แต่ถ้าบุคคลผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในองค์การแล้วย่อม เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน พร้อมทุ่มเทกำลังกาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่องค์การ อัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้อาจมีผลปฏิบัติงานหรือ ประสิทธิภาพสูงกว่าที่ผู้บริหารคาดหวังอีกด้วย¹⁰

บุคคลเกิดแรงจูงใจจากที่ได้รับการจูงใจซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตใจที่ผลักดันให้บุคคล กระทำหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนเกิดผลสำเร็จถูกต้องตามทิศทางที่ต้องการ เป็นกระบวนการชุดหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมที่เกิด พลังนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามศึกษาและค้นหาว่าจะจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานอย่างไรที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นและประสานสามัคคีกัน ปฏิบัติงานให้ภารกิจขององค์การสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจผู้ปฏิบัติงาน นั้นว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมการแสดงออกและการตอบสนองความต้องการในการ ทำงานของบุคคล และนำไปสู่พฤติกรรมที่องค์การคาดหวังและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

องค์ประกอบที่ผลต่อการจูงใจ

พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลที่ได้แสดงออกมานั้นล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ ทั้งนี้ แรงจูงใจที่จะนำพฤติกรรมย้อมก่อให้เกิดการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (nature of individual) บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรม แตกต่างกันไป พฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนที่ไม่เหมือนกันจะ แตกต่างกันไปตามลักษณะของการเรียนรู้และการสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ ได้รับมา ทั้งนี้คุณลักษณะที่ทำให้ธรรมชาติของบุคคลแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่อไปนี้

แรงขับ (drive) ซึ่งเป็นสถานะที่เกิดความไม่สมดุลของอินทรีย์ภายในร่างกายมนุษย์ ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะปรับเพื่อให้อินทรีย์ภายในร่างกายกลับมาสมดุล เช่น ความหิวเป็นแรงผลักดันภายในร่างกายทำให้เกิดความไม่สมดุลของสภาวะร่างกาย ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อหาอาหารมาบำบัดความหิว เมื่อหมดความหิว ร่างกายก็กลับสู่สภาวะสมดุล นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความวิตกกังวล (anxiety) แต่แต่ละบุคคลก็จะมีความวิตกกังวลใจแตกต่างกันไปแม้เจอเหตุการณ์เดียวกัน เพราะการเรียนรู้และประสบการณ์ที่มีของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความวิตกกังวลใจจะมีผลต่อการเรียนรู้หรือการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ กล่าวคือ บุคคลที่มีความวิตกกังวลใจจะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ช้าหรือยากกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยวิตกกังวลใจ อีกทั้งมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ด้อยประสิทธิภาพกว่า

2. สภาพการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อม (situation of environment) สถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่ต่างกัน ลักษณะสถานการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ การแข่งขัน ความร่วมมือร่วมใจ การตั้งเป้าหมายในชีวิต ความทะเยอทะยาน

3. ความเข้มของแรงจูงใจ (intensity of motives) เป็นปริมาณหรือความมากน้อยของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ การเสริมแรงและความสนใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเสริมแรงแยกย่อยได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงทางบวกคือ อากาเรที่คนเรารับได้รับสิ่งเร้าแล้วเกิดความพอใจ เช่น การให้รางวัล การยกย่องชมเชย ฯลฯ การเสริมแรงทางลบคือ อากาเรที่คนเรานำสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้วจะเกิดความพอใจ เช่น การลงโทษ การทำให้อับอายขายหน้า ในส่วนของความสนใจเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอยากรู้ อยากเห็น ต้องการที่จะเข้าใจ หรือให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลมีความสนใจมากก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาได้มากกว่าหรือดีกว่าคนที่มีความสนใจน้อยกว่า ทั้งนี้ความสนใจยังขึ้นอยู่กับความถนัดในตัวบุคคลด้วย และความสนใจยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้น ๆ ได้รับความสำเร็จจากสิ่งที่สนใจมากน้อยเพียงใด ยิ่งประสบความสำเร็จมากก็ยิ่งให้ความสนใจมากเท่านั้น

ทฤษฎีสำคัญเกี่ยวกับการจูงใจมีด้วยกันหลายทฤษฎี แต่จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่เน้นในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อ ได้แก่ Motivation-hygiene Theory หรือ M-H Theory หรือ Dual Factor Theory โดย Herzberg ในปี ค.ศ. 1959 ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจและยอมรับกันอย่างแพร่หลาย รวมทั้งถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิจัยจากการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม 11 แห่ง จำนวน 200 คน ในแบบสัมภาษณ์เป็นการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและรู้สึกไม่ชอบในการทำงาน และให้ผู้ตอบคำถามอธิบายรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงาน แล้วจัดเป็นหมวดหมู่ประเภทของประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้งพอใจและไม่พอใจ เพราะมีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับงานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิดของแต่ละคนว่างานนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จ การที่แต่ละคนคิดว่างานของตัวเองดีหรือไม่ดีย่อมมีตัวแปรหลายปัจจัย จากการตอบคำถามแล้วนำข้อมูลมาประมวลผล Herzberg สรุปว่าคำตอบของคนที่รู้สึกดีกับงานจะแตกต่างจากกลุ่มที่คิดว่างานไม่ดีอย่างเห็นได้ชัด สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่มีความไม่พอใจในงานซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน (extrinsic factor) ประกอบด้วย เงินเดือน (salary) นโยบายและการบริหารองค์การ (company policy and administration) การควบคุมดูแลอำนาจการ (supervision) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relations) และสภาพแวดล้อมของการทำงาน (work condition) กลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงานอันเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน (intrinsic factors) ประกอบด้วยความสำเร็จ (achievement) การได้รับการยอมรับ (recognition) ลักษณะงาน (work itself) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advanced) และการเติบโต (growth) ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานคำนึงถึงมากที่สุดเมื่อถามว่างานทำให้พวกเขา รู้สึกดีหรือไม่ดี

เนื้อหาในทฤษฎีได้กำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้ สมมติฐานข้อแรก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจรวมทั้งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจซึ่งเกี่ยวข้องกับธรรมชาติและความท้าทายของงานหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานการณ์ในการทำงาน และปัจจัยอีกกลุ่มคือ ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ เป็นปัจจัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสิ่งของ สมมติฐานข้อสองระบุว่า หากปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะเกิด

ความไม่พึงพอใจ แต่เมื่อปัจจัยนี้ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะไม่เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน และในขณะเดียวกันก็ไม่เกิดความพึงพอใจในงานรวมทั้งแรงจูงใจในการทำงานเช่นกัน สมมติฐานข้อสาม หากปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่เมื่อปัจจัยนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะไม่มี ความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดในทฤษฎีนี้เน้นว่าปัจจัยจูงใจคือปัจจัยกระตุ้นการทำงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิตโดยปัจจัยนี้ ปัจจัยกระตุ้นทำให้บุคคลมีความรู้สึกในด้านดี เป็นสิ่งที่อยู่ภายในความรู้สึกนึกคิดหรือในจิตใจของแต่ละบุคคล ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจหรือด้านสุขอนามัย ไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดีขึ้น แต่ถ้าขาดปัจจัยในด้านนี้เมื่อใดก็ย่อมนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือถ้ามีอย่างเพียงพอก็ไม่ใช่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพียงแต่ไม่มีความไม่พึงพอใจเท่านั้น ปัจจัยด้านสุขอนามัยในองค์การที่เห็นได้อย่างชัดเจน ได้แก่ สภาพการทำงาน รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฯลฯ ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวไม่ได้เป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจในการทำงาน แต่แท้ที่จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่บำรุงรักษาจิตใจ ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน Herzberg จึงสรุปผลการศึกษาว่าสิ่งที่ตรงกันข้ามกับความพอใจ (satisfaction) ไม่ใช่ ความไม่พอใจ (dissatisfaction) เหมือนอย่างที่เคยเข้าใจกันโดยปกติ แต่อันที่จริงแล้วมีรายละเอียดมากกว่านั้น กล่าวคือ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน จะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ (satisfaction) และในทางตรงกันข้ามคือ ไม่มี ความพอใจ (no satisfaction) ส่วนปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ จะทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่มีความไม่พอใจ (no dissatisfaction) และในทางตรงกันข้ามคือ ความไม่พอใจ (dissatisfaction)⁹

ดังนั้นปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรงเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ส่วนปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจหากปัจจัยเหล่านี้มีไม่เพียงพอเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (hygiene factors) ทั้งสองปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้^{3,9}

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) หรืออาจเรียกว่าปัจจัยกระตุ้น คือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกต่องานในด้านดี เกิดความพึงพอใจ (satisfaction) ในการทำงาน อย่างไรก็ตามการขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจ (dissatisfaction) แต่รู้สึกเฉย ๆ หรือไม่มีความพึงพอใจ (no satisfaction) ปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง (job content) และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในงาน (achievement) คือ ในการทำงานผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้จนลุล่วง ย่อมพึงพอใจและปลื้มใจกับความสำเร็จของงาน เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป

1.2 ลักษณะของงานที่ทำ (work itself) คือ งานต้องมีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถ ต้องคิดค้นริเริ่มประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ หรือเป็นงานที่มีคุณค่า หรือเป็นงานที่สามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

1.3 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) คือ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลการทำงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ มีแรงกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

1.4 การได้รับมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ (responsibility and authority) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับเกียรติ ความไว้วางใจ และได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานอย่างมีอิสระ และให้โอกาสในการทำงานหรือการแสดงผลงานอย่างเต็มที่ หรืออาจได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างเข้มงวด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน หรือปรับเปลี่ยนผลตอบแทนสูงขึ้น

1.6 ความเจริญเติบโต (growth) คือ การมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในงาน และการพัฒนาตัวเอง สิ่งเหล่านี้ย่อมช่วยกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นของตนเอง

2. ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (hygiene factors or maintenance factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

(dissatisfaction) เมื่อมีอย่างเพียงพอในองค์การ แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีอย่างเพียงพอก็ไม่ใช่ว่าทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจขึ้นมาเพียงแต่รู้สึกเฉย ๆ หรือไม่มีความไม่พึงพอใจ (no dissatisfaction) หรือได้รับการปลดปล่อยจากความไม่พึงพอใจในการทำงานนั่นเอง แต่ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงาน ในทางกลับกันถ้าปัจจัยเหล่านี้มีไม่เพียงพอ จะนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน เกิดความเคร่งเครียดและวิตกกังวล ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจเกิดขึ้นจากสภาพของงาน (job context) ประกอบด้วย

- 2.1 ผลตอบแทน (compensation) คือ มีความเหมาะสมกับงาน กับอายุการทำงาน รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่งมีความเหมาะสมเป็นที่พอใจของบุคคลากร
- 2.2 ความมั่นคงในการทำงาน (security) คือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานในเรื่องความยั่งยืนในอาชีพ หรือองค์การที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง
- 2.3 สภาพเงื่อนไขในการทำงาน (working conditions) หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ซึ่งเอื้อต่อการทำงาน
- 2.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ (organizational policy and administration) คือ การบริหารจัดการภายในองค์การ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 2.5 การรับรู้และยอมรับจากสมาชิกในองค์การถึงฐานะตำแหน่งงาน (status) หมายถึง อาชีพ หรือตำแหน่งงาน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์การและบุคคลในสังคม
- 2.6 ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์การ (interpersonal relations) คือ ความสัมพันธ์ที่ดีและเข้าใจกันที่มีต่อสมาชิกในองค์การ ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้การบังคับบัญชา

จากที่กล่าวข้างต้นเห็นได้ว่าตามทฤษฎีนี้ การให้สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ได้เป็นสิ่งกระตุ้นจูงใจในการทำงาน เป็นเพียงสิ่งที่บำรุงรักษาจิตใจเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาางานโดยตรง เพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต แต่

ขณะเดียวกันก็ต้องมีปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจที่เพียงพอเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน

ความผูกพันในงาน (work engagement)

ความผูกพันในงานเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับงานโดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะสนใจและใส่ใจในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน รวมทั้งใช้เวลาคิด จดจ่อ และให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบ กล่าวได้ว่าความผูกพันในงาน คือ อารมณ์หรือความรู้สึกในการตระหนักต่องานอย่างมั่นคง ทำให้บุคคลเต็มเปี่ยมด้วยพลังในการทำงาน พร้อมอุทิศตนและมีความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีคือ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน จากที่กล่าวว่าความผูกพันในงาน คือ ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานว่าซึ่งปฏิบัตินั้นมีคุณค่า โดยความรู้สึกนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน¹¹ ได้แก่ 1) ความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการปฏิบัติงาน (vigor) หมายถึง การทุ่มเทพลังกายและใจในขณะที่ปฏิบัติงาน และมีความอดทน ไม่ย่อท้อกับปัญหาอุปสรรคและความยากลำบากซึ่งต้องเผชิญในการปฏิบัติงาน 2) ความรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (dedication) คือ ความรู้สึกว่าหน้าที่ที่ตนปฏิบัติมีความสำคัญ มีคุณค่า น่าภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นและแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานนั้นให้สำเร็จ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ (absorption) หมายถึง การที่บุคคลมีสมาธิ มีจิตใจจดจ่อในงานที่ปฏิบัติ รู้สึกมีความสุขกับการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าเวลาในการปฏิบัติงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว¹¹ ทั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน¹² การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กร⁵

จากการศึกษาความผูกพันในงานของ The Gallup Organization (2006) ได้จัดแบ่งผู้ปฏิบัติงานไว้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความผูกพันในงาน (engaged) คือ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ ทุ่มเท และคำนึงถึงองค์กร 2) ผู้ปฏิบัติที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (not-engaged) คือ ไม่มีความกระตือรือร้นไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (actively disengaged) คือ ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันในงานต่างกันดังกล่าวข้างต้นก็มาจากองค์ประกอบของความผูกพันในงานที่สำคัญ ได้แก่ ค่านิยมของบุคคล (individual value) คือ บุคคล

แต่แต่ละคนมีความต่างดังนั้นต้องได้รับการยอมรับในความต่างจากการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีโอกาสได้รับการสนับสนุน เป้าหมายของงาน (focused work) คือ ได้รับการมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับความสามารถ และผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจถึงสิ่งท้องค้การคาดหวัง และการสนับสนุนระหว่างบุคคล (interpersonal support) ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การได้รับความร่วมมือในการทำงาน

ในการวัดความผูกพันในงานนิยามใช้เครื่องมือวัด UWES (Utrecht Work Engagement Scale) โดย Schaufeli, Bakker, and Salanova ในปี คศ. 2006 จากการสำรวจพบว่า บทความที่เขียนเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันในงานถึงร้อยละ 83¹³ ใช้เครื่องมือวัดนี้ซึ่งเป็นข้อคำถามวัดความผูกพันในงาน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในงาน

การศึกษาแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครสาธารณสุขในภาคอีสาน พบว่า แรงจูงใจในงานด้านความต้องการพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานอาสาสมัครสาธารณสุข โดยมีอำนาจทำนายได้ถึงร้อยละ 52¹² การศึกษาแรงจูงใจในงาน ความผูกพันในงาน และการให้ความหมายของบุคคลเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทาง นอกจากนี้บุคคลที่ให้ความหมายของงานว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิตจะมีแรงจูงใจในงานและความผูกพันในงานสูง ในทางกลับกันบุคคลที่ให้ความหมายว่างานไม่ค่อยสำคัญในชีวิตจะมีแรงจูงใจในงานและความผูกพันในงานที่ต่ำ¹⁴ การศึกษาความผูกพันในงานของพนักงานเหมือง พบว่า ปัจจัยจูงใจซึ่งเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ปัจจัยอำนาจในการตัดสินใจ การสนับสนุนทางสังคม และปัจจัยปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวเชิงบวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน¹⁵ การศึกษาความผูกพันในงาน: แนวความคิดใหม่ในด้านจิตวิทยาสุขภาพของงานอาชีพ พบว่า ทรัพยากรในงาน ได้แก่ อำนาจหน้าที่ผู้บังคับบัญชา การสอนแนะนำงาน ข้อมูลย้อนกลับของผลการทำงาน รวมทั้ง

ทรัพยากรในตัวบุคคลได้แก่ การมองโลกในแง่ดี การรับรู้ความสามารถของตนเอง การเห็นคุณค่าของตัวเอง สามารถทำนายความผูกพันในงาน¹⁶ การศึกษาความผูกพันในงานและแรงจูงใจในงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นอาจารย์แพทย์จากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วประเทศ เนเธอร์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันในงานโดยเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 4.265 ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์สูงกับปริมาณงานและลักษณะของงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และสัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ ได้แก่การได้รับการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการสอน ข้อมูลย้อนกลับจากการสอน ความรู้ในงานสอน ความชอบในงานสอน การสอนกลุ่มเล็ก นักศึกษาที่มีแรงจูงใจในการเรียน ซึ่งปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจดังกล่าวข้างต้นร่วมกันทำนายความผูกพันในงานสอนของอาจารย์แพทย์ได้ร้อยละ 42¹⁷

หน่วยทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

การจัดตั้งหน่วยทหารพราน

หน่วยทหารพรานโดยกองทัพบกได้ก่อตั้งเมื่อ 18 มกราคม พ.ศ. 2521 ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการดำเนินโครงการ 513 ทั้งนี้เพื่อเสริมกองกำลังการต่อสู้เบ็ดเสร็จ กองทัพบกได้จัดตั้งกองกำลังกึ่งทหารในลักษณะของหน่วยอาสาสมัครทหารพราน เข้าปฏิบัติภารกิจทดแทนกำลังรบหลักในการต่อสู้กับผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ ต่อมาเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2527 กองทัพบกได้ออกคำสั่งจัดตั้งกรมทหารพรานจำนวน 22 กรมทหารพราน โดยเป็นหน่วยของกองทัพบกมอบอำนาจการบังคับบัญชาไว้กับกองทัพภาคที่ 1-4¹⁸ ในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2548 กองทัพบกได้อนุมัติแนวความคิดในการจัดหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 เพื่อเสริมขีดความสามารถการปฏิบัติการในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การปรับเกลี่ยอัตรากำลังพลหน่วยทหารพรานในภาพรวมของกองทัพบก โดยไม่จัดตั้งหน่วยใหม่ และในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 กองทัพบกได้อนุมัติจัดหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 ในโครงการที่ 1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและกำหนดแนวความคิดการใช้กำลังทหารพรานให้มีจำนวนเพียงพอต่อการวางกำลังในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 1 กองร้อยทหารพรานต่อ

1 อำเภอยกเว้นอำเภอเมือง ต่อมาในเดือนเมษายน พ.ศ. 2550 กองทัพบกได้อนุมัติจัดหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ 4 ในโครงการที่ 2 และโครงการที่ 3 ตามลำดับ เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นด้านมวลชนสัมพันธ์เชิงรุก และงานด้านการข่าว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการต่อสู้เอาชนะความคิดและจิตใจ พร้อมให้ประชาชนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้เชื่อมั่นและสนับสนุนฝ่ายรัฐอย่างยั่งยืน¹⁹ ทำให้ในปัจจุบันกองทัพภาคที่ 4 มีกำลังหน่วยทหารพรานจำนวน 9 กรมทหารพราน และมีกำลังพลทหารพรานมากกว่ากองทัพในภาคอื่น ๆ ของประเทศ

การปฏิบัติการของทหารพราน

กำลังทหารพรานจัดอยู่ในประเภทกำลังกึ่งทหารมีเจ้าหน้าที่โครงสร้างจัดมาจากกำลังหลัก ทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชา และมีกำลังพลเป็นอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งคัดเลือกจากประชาชนที่อาสาเข้ามาปฏิบัติการกิจเพื่อชาติบ้านเมืองและแผ่นดินเกิด ไม่ว่าจะเป็นประชาชนชายหรือหญิงซึ่งมีสัญชาติไทย มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกิน 30 ปี โดยผู้หญิงต้องเป็นสตรีโสดซึ่งไม่มีพันธะทางครอบครัว มีความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถตรากตรำปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารได้ และไม่ขัดต่อการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร (กฎ กระทรวง ฉบับที่ 74 พุทธศักราช 2540 ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2493) มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างเป็นจำเลยในคดีอาญา และต้องไม่เคยต้องคำพิพากษาโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดในลักษณะลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท รวมทั้งไม่เป็นผู้เสพยาเสพติดหรือสารเคมีเสพติดให้โทษทุกชนิด เป็นผู้ที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีงาม¹⁹

ในส่วนการใช้ทหารพรานในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในพื้นที่ ทั้งนี้ด้วยกำลังพลหลักคือ ประชาชนซึ่งอาสาสมัครเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จนทหารพรานได้รับสมญานามว่า ทหารประชาชน หรือนักรบประชาชน ทำให้ทหารพรานมีความสามารถในงานด้านมวลชน งานด้านการข่าว และเป็นหน่วยที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจที่อาศัยความร่วมมือจากประชาชนหรือการแย่งชิงมวลชนในการป้องกันและปราบปรามการ

ก่อความไม่สงบ ป้องกันและพัฒนาภายใต้สถานการณ์ป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของทหารพรานในสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่อ่อนไหว จำเป็นต้องป้องกันไม่ให้เกิดความล่าช้าใดๆ จากหน่วยทหารพรานที่จะนำไปสู่การแสวงหาประโยชน์จากฝ่ายตรงข้าม เพื่อการสร้างเงื่อนไขในการก่อความไม่สงบ ดังนั้นการปฏิบัติภารกิจใด ๆ ของหน่วยทหารพรานต้องได้รับการสนับสนุนอย่างรอบคอบ และทหารพรานจะต้องดำรงพฤติกรรมการปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสมและมีวินัยเคร่งครัด อีกทั้งเจ้าหน้าที่โครงในร้อยทหารพรานจะต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างดี และจำเป็นต้องคัดเลือกเป็นพิเศษเพื่อให้ถึงพร้อมด้วยอุดมการณ์ทางทหาร ความสามารถและความมีวินัย รวมทั้งเจ้าหน้าที่โครงจะต้องได้รับการอบรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจและจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ นอกจากนี้หน่วยระดับกรมทหารพรานจะต้องติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิด วิเคราะห์ และประเมินค่าสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การอำนวยความสะดวก แนะนำร้อยทหารพรานในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตลอดเวลา ความผิดพลาดของการวิเคราะห์สถานการณ์อาจส่งผลในทางยุทธศาสตร์ต่อการปราบปรามการก่อความไม่สงบของฝ่ายเราอย่างกว้างขวาง อีกทั้งในส่วนของร้อยทหารพรานที่เข้าปฏิบัติภารกิจเผชิญต่อความเครียดสูง กรมทหารพรานจำเป็นต้องหมุนเวียนกำลังสับเปลี่ยนให้เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเครียดสะสมมากจนแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการใดที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ขององค์กรฝ่ายเรา และกลายเป็นเงื่อนไขที่ฝ่ายก่อการแสวงหาประโยชน์ได้¹⁸ ฉะนั้นกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานทุกคนของหน่วยทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยทหารพรานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จะต้องมีความประพฤติปฏิบัติที่ดี มีความตั้งใจ ทุ่่มเท อุทิศตนและมุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจการแก้ไขปัญหามันคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จนบรรลุผลสำเร็จ เพื่อนำความสันติสุขกับคืนสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยสรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีประโยชน์ต่อองค์การในด้านการบริหารงานบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน ซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลเต็มเปี่ยมด้วยพลังในการทำงาน พร้อมอุทิศตนและมีความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงานย่อมมีพลัง มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งกาย ปัญญา และจิตใจ

จึงเห็นได้ว่าแรงจูงใจและความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความสำคัญและเอื้อต่อความสำเร็จของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานซึ่งสำคัญและเป็นภารกิจระดับประเทศอย่างการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งยืดเยื้อมายาวนาน และส่งผลกระทบต่ออย่างมากในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ผลกระทบด้านสังคม เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงการดำเนินชีวิตของประชาชนในวงกว้างโดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรง เช่น ปัญหาการประกอบอาชีพและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาทางด้านจิตใจทั้งของประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ฯลฯ

ดังนั้นการนำแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการสร้างความผูกพันต่อภารกิจการแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 จึงมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในการปฏิบัติภารกิจแก้ไขปัญหาและรักษาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้แก่อาสาสมัครทหารพราน อันจะเอื้อประโยชน์ต่อการบรรลุภารกิจสำคัญของประเทศคือ การนำความสงบสุขกลับคืนมาสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

บทสรุป

แรงจูงใจคือพลังผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย บุคคลซึ่งมีแรงจูงใจสูงจะพยายามกระทำหรือแสดงพฤติกรรมใด ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างไม่ลดละ ในทางกลับกันบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือล้มเลิก การกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งศึกษาในครั้งนี่คือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ซึ่งระบุว่าปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ส่วนปัจจัยหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงานที่จะนำมาซึ่งความ

ไม่เพียงพอใจหากปัจจัยเหล่านี้มีไม่เพียงพอเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ (hygiene factors) เช่น ผลตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพเงื่อนไขในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การรับรู้และยอมรับจากสมาชิกถึงฐานะตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานความผูกพันในงานซึ่งเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวกับงาน กล่าวได้ว่าเป็นอารมณ์หรือความรู้สึกในการตระหนักต่องานอย่างมั่นคง โดยความรู้สึกนี้แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังในการปฏิบัติงาน (vigor) ความรู้สึกเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน (dedication) และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงานที่ปฏิบัติ (absorption) ดังนั้นบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะสนใจ ใส่ใจ หุ่นเทพร่างกายและใจปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จ ด้วยจิตใจที่จดจ่อ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีคือความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน