



พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจ การแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ 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

ชมพูนุท ศรีพงษ์^{1*}
Chompunuch Sriphong^{1*}

¹ ผศ.ดร., ภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ยะลา 95000
^{*} Corresponding author : e-mail : chompunuch2@hotmail.com Tel.073-299630



บทคัดย่อ

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน เปรียบเทียบและศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดยผสานวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับอาสาสมัครทหารพราน 530 นาย สนนากลุ่ม 62 นาย และสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา 43 นาย พบว่า อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีระดับมาก ความแตกต่างด้านภูมิลำเนา อายุงาน และประสบการณ์การปะทะ ทำให้มีพฤติกรรมดังกล่าวต่างกัน ($p < .05$) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ ด้านเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจงรักภักดี ด้านความเสี่ยงและยอมรับความเสี่ยง ด้านรางวัลและการลงโทษ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน อธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี ร้อยละ 79.30 อีกทั้งจากสนนากลุ่มและสัมภาษณ์ พบว่า ขวัญกำลังใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนี้ ดังนั้น จึงควรเน้นปัจจัยข้างต้นเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือและความไว้วางใจจากประชาชน

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 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 ($p < .05$). The two facets of quality of work life, social relationship and environment, and some facets of organizational climate, responsibility, unity and royalty, risk and risk perception, reward and punishment, and normative facet of organizational commitment, explained 79.30 % of the rangers' good work behaviors. 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

บทนำ

จากสถานการณ์ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ นับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ความรุนแรงในเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 และยืดเยื้อมาถึงปัจจุบันกว่าระยะเวลา 10 ปี กองทัพบกจึงอนุมัติจัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติม เพื่อเสริมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่ภาคใต้ทั้งหมด ทำให้กองทัพภาคที่ 4 มีกำลัง หน่วยทหารพรานถึง 9 กรมทหารพราน และมีจำนวนกำลังพลคือ อาสาสมัครทหารพรานมากที่สุดเมื่อเทียบกับกองทัพภาคอื่น ๆ ของประเทศ ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของหน่วยทหารพรานในสถานการณ์การก่อความไม่สงบ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องป้องกันไม่ให้เกิดความล่าช้าใด ๆ อันจะนำไปสู่การแสวงหาประโยชน์จากฝ่ายตรงข้าม ดังนั้น การดำเนินการกิจของหน่วยทหารพรานต้องได้รับการกลั่นกรองอย่างรอบคอบและทหารพรานจะต้องดำรงพฤติกรรม การปฏิบัติงานในพื้นที่อย่างเหมาะสมและมีวินัยเคร่งครัด [1] โดยเฉพาะกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยทหารพราน ฉะนั้น อาสาสมัครทหารพรานทุกคนจะต้องมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีซึ่งเอื้อต่อความสำเร็จของภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่

การเสริมสร้างให้อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ซึ่งองค์การได้กำหนดไว้ในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ และการมีพฤติกรรมทางบวกนอกเหนือจากพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การ หรือที่เรียกว่าพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมที่บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติขึ้นเพื่อสนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ [2] ในการศึกษาพฤติกรรมลักษณะนี้ถือว่าเป็นมิติใหม่เกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนาองค์การและพฤติกรรมองค์การ [3] เพราะนำมาซึ่งประโยชน์โดยตรงต่อตนเอง ทีมงาน และต่อองค์การโดยรวม ทั้งการสร้างชื่อเสียงและภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์การ [4] ที่สำคัญคือส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ [5] ดังนั้น การเสริมสร้างให้กำลังพลทหารพรานมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่ดีย่อมเท่ากับเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกำลังพล ซึ่งสอดคล้องกับข้อพิจารณาการเพิ่มศักยภาพหน่วยทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 เพื่อเป็นกำลังตรึงทางยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ โดยกำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรและองค์การ [6]

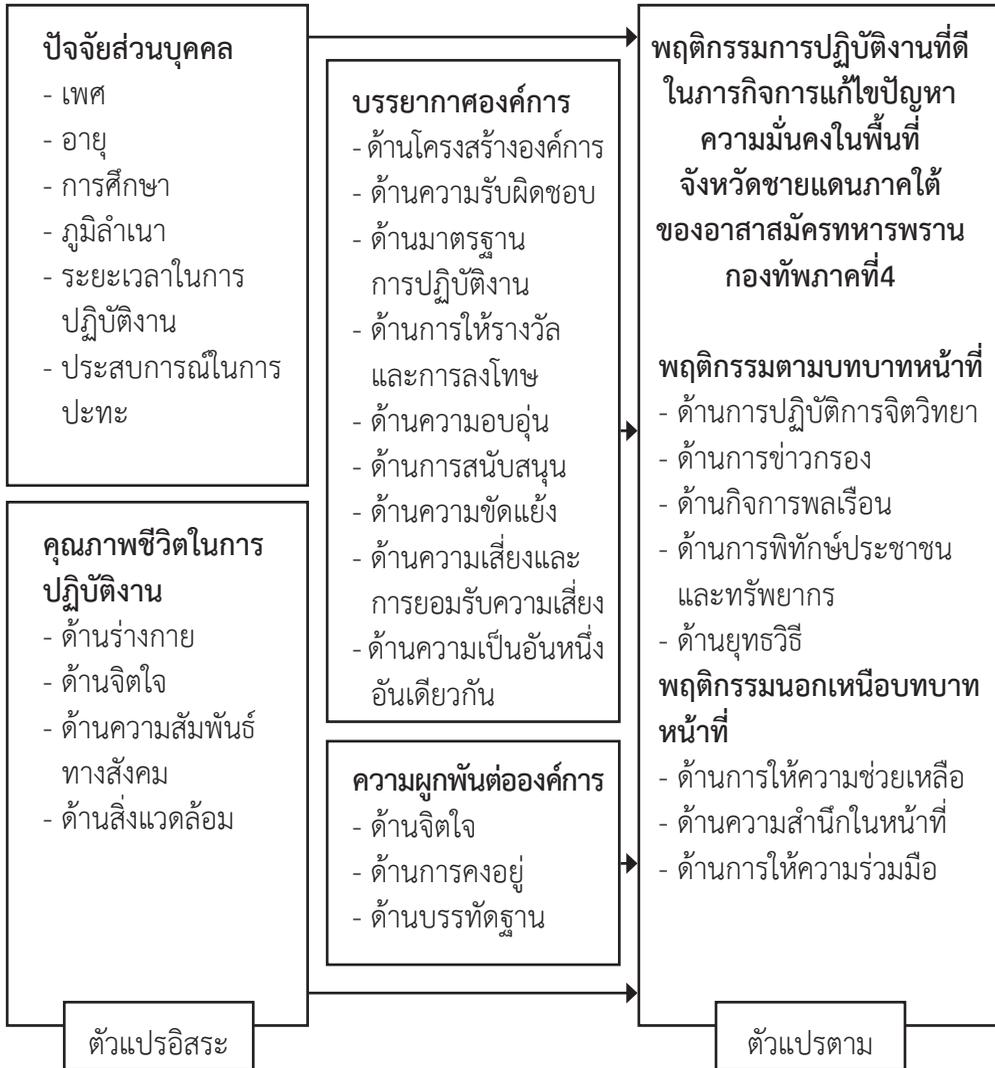
นอกจากนี้ การวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีหลักการ และเป็นเหตุเป็นผล ด้วยการหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การคาดว่าจะ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะ

สามารถระบุตัวแปรที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากตัวแปรบุคคลในด้านลักษณะทางประชากร เป็นสาเหตุภายในซึ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล [7] ตัวแปรบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งช่วยผลักดันให้บุคคลากรปฏิบัติงานมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การและส่งผลกระทบโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลากรที่มีต่อองค์การ [8] ส่วนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งแสดงความผาสุกและความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่องาน อีกทั้ง เป็นตัวแปรที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจตลอดจนเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตรวมถึงช่วยลดพฤติกรรมซึ่งไม่พึงประสงค์ขององค์การ อาทิ การขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ [9] และตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ คือ ทัศนคติสำคัญของผู้ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การอย่างแท้จริงอันเป็นประโยชน์ต่อองค์การ [10] ทั้งนี้ บุคคลใดที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางบวก และมีพฤติกรรมในทางลบต่อองค์การลดน้อยลงรวมทั้งพยายามปรับปรุงคุณภาพการทำงาน [11] ดังนั้น การวิจัยเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยทหารพราน ให้ถึงพร้อมด้วยกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพช่วยเสริมศักยภาพให้กับองค์การ รวมทั้ง เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนอันจะนำไปสู่การบรรลุภารกิจสำคัญของประเทศคือ การนำความสงบสุขกลับคืนมาสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย จำแนกตามลักษณะทางประชากร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

กรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้ผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นเหตุเป็นผลโดยนำข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งให้รายละเอียดถึงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือปรากฏการณ์โดยตรงในเรื่องที่เกี่ยวข้อง มาประกอบการสนับสนุนข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งเป็นข้อมูลที่แจ่มชัดหรือวัดออกมาเป็นตัวเลข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรในการศึกษา คือ อาสาสมัครทหารพรานกองทัพภาคที่ 4 ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 10,568 นาย กำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane [12] ได้ตัวอย่างจำนวน 385 นาย สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มตามจำนวนกรมทหารพรานทั้ง 9 กรม ทั้งนี้ เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบสมบูรณ์ตามจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ จึงคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถามหรือจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปเพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ / สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน [13] โดยในงานวิจัยนี้ประมาณการได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 70 ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องตอบแบบสอบถามเท่ากับ $385/(7/10)$ หรือประมาณ 550 นาย แต่เพื่อให้การกระจายแบบสอบถามไปยัง 9 กรมทหารพรานในจำนวนเท่ากัน จึงส่งแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 585 ชุด กระจายไปยังกรมทหารพรานที่ 41-49 กรมทหารพรานละ 65 ชุด ปรากฏว่า ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 530 ชุด จึงมีอัตราการตอบกลับร้อยละ 90.60

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทางประชากร จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ ได้แก่ ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ การศึกษา ภูมิลำเนา ประสบการณ์ในการปะทะ และเป็นคำถามปลายปิดแบบเติมคำ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ และอายุงานหรือระยะเวลาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน

ส่วนที่ 2 บรรยายกาศองค์การ จำนวน 29 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดแบบประมาณค่าความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง จากแนวคิดบรรยายกาศองค์การของ Litwin and Stringer [14]

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำนวน 19 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดแบบประมาณค่าความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยประยุกต์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกฉบับภาษาไทย (WHOQOLBREF-THAI) [15]

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะปลายปิดตามเทคนิคของลิเคิร์ต (Likert technique) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างคือ อาสาสมัครทหารพราน จากแบบวัดความผูกพันองค์กรของAllen and Meyer [16]

ส่วนที่ 5 พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 ส่วนย่อย คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร เป็นคำถามลักษณะปลายปิดแบบประมาณค่าความสำคัญ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยคำถามในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ มีจำนวน 22 ข้อ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบงานการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบของกองทัพบก [17] และคำถามในส่วนพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีจำนวน 15 ข้อ ตามแนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ Organ [18] โดยเน้นเฉพาะบางพฤติกรรมซึ่งเหมาะสมกับกลุ่มประชากรทางทหาร [19] ซึ่งตรงกับความเห็นของผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และตรวจสอบความเชื่อมั่นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมีค่าระหว่าง 0.734-0.935 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน มีค่าระหว่าง 0.725-0.839 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าระหว่าง 0.881-0.941 ข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ มีค่าระหว่าง 0.709-0.898 และในส่วนพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่หรือพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีค่าระหว่าง 0.744-0.857 ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ที่ยอมรับทั่วไปมีค่าเท่ากับ 0.7000 [20] แสดงว่าแบบสอบถามทุกส่วนที่สร้างขึ้นมีความเชื่อมั่นในระดับซึ่งเป็นที่ยอมรับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ คือ การสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. การสนทนากลุ่ม โดยจัดสนทนากลุ่ม ณ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานทั้ง 9 กรม ๆ ละ 1 กลุ่มสนทนา รวม 9 กลุ่มสนทนา ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม คือ อาสาสมัครทหารพราน

ชายและหญิง ซึ่งสังกัดแต่ละกรมทหารพรานและมีระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่น้อยกว่า 1 ปี รวมมีผู้ร่วมสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 62 นาย

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยเลือกผู้ให้สัมภาษณ์แบบเจาะจงซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของอาสาสมัครทหารพรานโดยตรง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ได้แก่ ผู้บังคับชุดปฏิบัติการและผู้บังคับหมู่ทหารพรานหญิง จาก 9 กรมทหารพราน ผู้บังคับบัญชาระดับกลาง ได้แก่ ผู้บังคับกองร้อย และผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง จาก 9 กรมทหารพราน และผู้บังคับบัญชาระดับสูง ได้แก่ ผู้บังคับการกรมทหารพรานหรือรองผู้บังคับการกรมทหารพราน จาก 9 กรมทหารพราน รวมผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 43 นาย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายข้อมูลทั่วไป และใช้สถิติการทดสอบค่า t (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านลักษณะทางประชากรกับพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการ (stepwise multiple regression analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสังเคราะห์เนื้อหาจากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม วิเคราะห์และสรุปผล ประกอบกับผลการวิจัยจากการสำรวจในเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย ร้อยละ 77.20 และเป็นอาสาสมัครทหารพรานหญิง ร้อยละ 22.80 อายุมากที่สุด 59 ปี น้อยที่สุด 19 ปี อายุเฉลี่ย 29 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 66.10 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 18.10 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ร้อยละ 15.80 มีภูมิลำเนาในจังหวัดทางภาคใต้แต่ไม่ใช่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) ร้อยละ 41.10 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) ร้อยละ 38.30 และในจังหวัดทางภาคอื่น

ร้อยละ 20.60 มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากที่สุด 33 ปี น้อยที่สุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4 ปี ไม่มีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 50.40 และมีประสบการณ์ดังกล่าว ร้อยละ 49.60

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย พบว่าอาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$ S.D.= 0.82) ในส่วนพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมนี้โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$ S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ด้านกิจการพลเรือน ด้านการข่าวกรอง ด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา และด้านยุทธวิธี ตรงกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม พบว่า อาสาสมัครทหารพรานทั้งชายและหญิงทุกคนในทุกกลุ่มสนทนาประเมินตนเองว่าแสดงพฤติกรรมที่ดีตามบทบาทหน้าที่ทุกด้าน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจทหารพราน อีกทั้งอาสาสมัครทหารพรานผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกกลุ่มเน้นว่าการปฏิบัติงานในทุกบทบาทจะระมัดระวังพฤติกรรมแสดงออกให้มีความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดเป็นปัญหาหรือเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้ฝ่ายตรงข้ามโจมตีการปฏิบัติงานของทหารพราน รวมทั้งมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่มากขึ้นกว่าเดิม ส่วนการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาทุกคนทุกระดับได้ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในด้านต่าง ๆ ของอาสาสมัครทหารพรานอยู่ในเกณฑ์ดี เป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาและได้รับการตอบรับที่ดีจากประชาชนในพื้นที่ แต่อย่างไร ก็ตามผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่ายังคงต้องปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครทหารพรานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะมีอัตราหมุนเวียนเข้าออกของอาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างสูง ทำให้ต้องเริ่มต้นฝึกผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่อยู่ตลอด และการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานใหม่ในช่วงแรก ๆ มีพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานออกมาไม่ค่อยดี อาจเป็นเพราะยังไม่เข้าใจงานและบทบาทหน้าที่ รวมถึงมีอาสาสมัครทหารพรานบางคนขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานยังไม่ดีเท่าที่ควร

นอกจากนี้ อาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$ S.D.= 0.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ด้านการให้ความร่วมมือ และด้านการให้ความช่วยเหลือ ตรงกับข้อมูลจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งได้ให้ความเห็นและให้ข้อสังเกตว่า อาสาสมัครทหารพรานบางคนแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ อาจเป็นเพราะเกิดความละเลยใจจากที่เห็นเพื่อน ๆ หรือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติ รวมทั้งบางคนอาจมีพฤติกรรมที่ดีเหล่านี้เพราะหวังผลที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีลักษณะทางประชากรต่างกัน ในด้านภูมิลำเนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุ จากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และในสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา) หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน 3 ปีขึ้นไป หรือมีประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมดังกล่าวสูงกว่าอาสาสมัครทหารพรานกลุ่มอื่นซึ่งเปรียบเทียบกัน ตรงกับการรายงานถึงตัวแปรด้านบุคคลกับการปฏิบัติงาน [21- 22] รวมทั้งตรงกับการสนทนากลุ่มอาสาสมัครทหารพราน กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือมีอายุงานมานาน หรือมีประสบการณ์การปะทะจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในลักษณะมีความคล่องตัวและมีความระมัดระวังมากกว่า นอกจากนี้ ตรงกับความเห็นส่วนใหญ่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ แต่ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าอาสาสมัครทหารพรานบางส่วน ซึ่งมีอายุงานมานาน หรือมีประสบการณ์ในการปะทะ หรือมีภูมิลำเนาในพื้นที่ กลับแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ประมาท เพราะคิดว่าตนเองรู้และเข้าใจการปฏิบัติงานดีพอ อีกทั้ง ผู้บังคับบัญชาส่วนหนึ่งให้ความเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุต่างกันจะมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีต่างกันด้วย กล่าวคือ อาสาสมัครทหารพรานที่มีอายุมากขึ้นจะมีความไตร่ตรอง มีความระมัดระวัง มีความรอบคอบ ควบคุมอารมณ์และการแสดงออกได้ดีกว่าอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีอายุน้อยกว่า แต่อายุที่มากขึ้นก็ทำให้มีข้อจำกัดในการแสดงพฤติกรรมการทำงานในบางลักษณะงานหรือบางบทบาทหน้าที่

ในทางกลับกันอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความแตกต่างทางลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ตรงกับความเห็นส่วนใหญ่ของผู้ร่วมสนทนากลุ่มและ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ อาสาสมัครทหารพรานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานกับกรมทหารพราน ทุกคนล้วนอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมเดียวกันขององค์การ ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมและเหมือนกันในทุกเพศ ทุกวัย และทุกระดับการศึกษา รวมทั้ง ต้องปฏิบัติงานให้ได้เหมือนกันหมด ถึงแม้ว่าในบางภารกิจอาสาสมัครทหารพรานชายและหญิงอาจทำหน้าที่ต่างกันตามความเหมาะสม แต่พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จไม่ต่างกัน

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ ในแต่ละด้าน มีอิทธิพล และร่วมกันทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่สามารถอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย พบว่าปัจจัยซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ทั้ง 7 ปัจจัย มีอิทธิพลทางบวกและร่วมกันอธิบายพฤติกรรมดังกล่าวได้ร้อยละ 79.30 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย (Y) = .355 (คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม) + .276 (บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ) + .139 (บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี) + .090 (ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน) + .118 (คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม) + .099 (บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง) + .068 (บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ)

ตารางที่ 1 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่สามารถอธิบายพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาค่าความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาค่าความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย	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 R² = .796 R²_{adj} = .793 SE_{est} = .3746 F Change = 5.170

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

ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นตรงกับการศึกษาในอดีตซึ่งรายงานว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานและผลงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน [23-25] ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเมื่ออาสาสมัครทหารพรานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานย่อมมีความสุขกายและสุขใจในการปฏิบัติงาน จึงมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี อีกทั้งตรงกับกรรายงานบรรยากาศองค์การคือปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและกลุ่มในองค์การ [8] รวมถึงส่งผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ [26-27] ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบรรยากาศองค์การ คือการรับรู้หรือความรู้สึกของอาสาสมัครทหารพรานที่มีต่อสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของหน่วยทหารพรานซึ่งตนสังกัด ดังนั้น เมื่ออาสาสมัครทหารพรานรับรู้และรู้สึกได้ว่าหน่วยทหารพรานซึ่งตนสังกัด มีบรรยากาศองค์การดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดี รวมทั้ง ตรงกับการศึกษาซึ่งรายงานว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะด้านบรรทัดฐาน มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ [28] ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานเป็นพื้นฐานที่ เสมือนเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีต่อกรมทหารพราน คือการทำงานเพื่อประเทศชาติให้บรรลุภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ตรงกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ และยังพบว่า มีปัจจัยอื่นเพิ่มเติมซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่ออาชีพ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดีในภารกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 ทางหน่วยทหารพราน ควรกำหนดนโยบายในแนวทางต่อไปนี้

1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยการเสริมสร้างให้อาสาสมัครทหารพรานมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ภายในสิ่งแวดล้อมที่ดีของหน่วยทหารพราน
2. สร้างบรรยากาศองค์การที่ดี ด้วยการปกครองอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ปลุกฝังอาสาสมัครทหารพรานให้มีความรับผิดชอบในภารกิจหน้าที่ เสริมสร้างความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวและความจงรักภักดีต่อกรมทหารพราน
3. ส่งเสริมความผูกพันต่อกรมทหารพรานและต่ออาชีพอาสาสมัครทหารพราน โดยการสื่อสารทำความเข้าใจให้อาสาสมัครทหารพรานตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าในภารกิจหน้าที่ของตนที่มีต่อประเทศชาติ ปลุกจิตสำนึกให้มีความรักและหวงแหนกรมทหารพราน

พัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลให้เป็นมืออาชีพ สนับสนุนความก้าวหน้าและความมั่นคงในเส้นทางอาชีพ

4. บำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการปกครองบังคับบัญชาอย่างเอาใจใส่ให้ความเสมอภาค ดูแลสิทธิกำลังพล และจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่กำลังพลอาสาสมัครทหารพรานอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้สถิติขั้นสูงในการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย

สรุปผลการวิจัย

อาสาสมัครทหารพราน กองทัพภาคที่ 4 กองทัพบกไทย มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับมาก รวมทั้งอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีความแตกต่างทางลักษณะทางประชากรในด้านภูมิฐานะ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปะทะหรือประสบเหตุจากความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานดังกล่าวแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ทางสังคม บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ บรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อม บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและการลงโทษ ดังนั้น การเสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดีในการกิจการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ได้รับความร่วมมือและความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจ จึงควรเน้นไปยังกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานซึ่งมีระดับพฤติกรรมนี้ต่ำสุด และมุ่งส่งเสริมปัจจัยดังกล่าวข้างต้นรวมถึงปัจจัยด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และด้านความผูกพันในอาชีพ

คำขอบคุณ

ขอขอบคุณ พันเอก สมชาติ เปรมจิตต์ อดีตรองผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุญภิรมย์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิษฏ์วัช มั่นเศรษฐวิทย์ ซึ่งให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัยและจัดทำเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 41-49 ซึ่งอนุเคราะห์ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- [1] กองทัพบก. (2552). **คู่มือราชการสนามว่าด้วยหลักนิยมทหารพราน รส.20-1** (พ.ศ. 2552). กรุงเทพฯ : กองทัพบก.
- [2] Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). **Organizational citizenship behavior : Its nature, antecedents, and consequences**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [3] 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.
- [4] 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), 428-431.
- [5] 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.
- [6] กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2554). **ข้อพิจารณาการเพิ่มศักยภาพหน่วยทหารพรานกองทัพ ภาคที่ 4 เพื่อเป็นกำลังตรงทางยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้**. ปัตตานี : กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้.
- [7] สมศักดิ์ ประเสริฐสุข. (2554). **จิตวิทยาการจัดการองค์การอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.

- [8] รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2554). **มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [9] Greenberg, J. and Baron, R. B. (2000). **Behavior in organizations** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- [10] Guatam, T., Van Dick, R. and Wagner, U. (2004). “Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concept”, **Asian Journal of Social Psychology**. 7, 301-315.
- [11] Yilmaz, K. and Bokeoglu, O. C. (2008). “Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools”, **World Applied Sciences Journal**. 3(5), 775-780.
- [12] Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. New York : Harper & Rows.
- [13] กัลยา วานิชชัยชูชา. (2550). **สถิติสำหรับงานวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [14] Litwin, G. H. and Stringer, R. A. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- [15] กรมสุขภาพจิต. (2541). **การวัดคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน 2556 จาก <http://www.dmh.go.th>.
- [16] Allen, N. J., and 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.
- [17] กองทัพบก. (2545). **หลักนิยมทหารพราน**. กรุงเทพฯ : กองทัพบก.
- [18] Organ, D. W. (1997). “Organizational citizenship behavior : It’s construct clean-up time”, **Human Performance**. 10, 85–97.
- [19] LePine, J. A., Erez, A., and 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.
- [20] Keller, G. and Warrack, B. (1997). **Statistics for management and economics**. (4th ed.). London : Duxbury Press.
- [21] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติ และธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- [22] วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : อินทภาษ.

- [23] Chib, S. (2012). "Quality of work life and organizational performance parameters at workplace.", **SEGi Review**. 5(2), 36-47.
- [24] 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.
- [25] 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.
- [26] Maammari, B. E. and 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.
- [27] Agyemang, C. B. (2013). "Perceived organizational climate and organizational tenure on organizational citizenship behavior : Empirical study among Ghanaian banks", **European Journal of Business and Management**. 5(26), 132-142.
- [28] Bakhshi, A., Sharma, A. D., and Kumar, K. (2011). "Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior", **European Journal of Business and Management**. 3(4), 78-86.