

การชำระบุคลากรของหน่วยต่อการก่อการร้าย “อรินทราช 26”

พันตำรวจเอก ชีรชาติ ชีรชาติชำระ

คุษฎิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาคุษฎิบัณฑิต (การเมือง)
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE RETENTION OF PERSONNEL OF THE ANTI-TERRORISM
UNIT “ARINTARAJ 26”

POL. COL. TEERACHART TEERACHARTTHAMRONG

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(POLITICS)

2019

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์

การรํางบคูลากรของหน่วยตําดานการกํอการรําย

“อรินทราช 26”

ชื่อผู้เขียน

พันคํารวจเอก ชีรชาติ ชีรชาติรําง

สาขาวิชา

การเมือง

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ราชกัณธารักญ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พลคํารวจตรี ดร. กิตติธนทัต เลอวงศัรคัณ)

..... กรรมการ
(พลคํารวจตรี ดร. ปรีดา สดาวร)

มหาวิทยาลัยรามคําแหงอนุมัติให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาคุณิพนัฒจิต สาขาวิชาการเมือง

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราบใหญ่)

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรศร)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรี ไชยพินิจ)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ราชกัณธารักญ์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พลคํารวจตรี ดร. กิตติธนทัต เลอวงศัรคัณ)

..... กรรมการ
(พลคํารวจตรี ดร. ปรีดา สดาวร)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องคุณุณิพนธ์ การรํารงบุคลากรของหน้วยต้อด้านการก้อการรําย
“อรินทราช 26”

ชื่อผู้เขียน พันตํารวจเอก ชีรชาติ ชีรชาติรํารง

ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณุณิบัณฑิต

สาขาวิชา การเมือง

ปีการศึกษา 2562

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณุณิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ราชภัณฑารักษ์ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ พลตํารวจตรี ดร. กิตติชนทัต เลอวงศ์รัตน์
3. พลตํารวจตรี ดร. ปรีดา สถาวร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพการทำงานและภารกิจของ
หน้วยต้อด้านการก้อการรํายสากลในประเทศและตํางประเทศ (2) สาเหตุการย้าย
ออกนอกหน้วยของบุคลากรของหน้วยต้อด้านการก้อการรํายสากลในประเทศ และ
(3) แนวทางการรํารงรักษาบุคลากรของหน้วยต้อด้านการก้อการรํายสากลในประเทศ
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ
โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญเป็นระดับชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร
และระดับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ (1) บุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในหน้วยงานต้อด้าน
การก้อการรํายสากล อรินทราช 26 (2) บุคลากรที่ปัจจุบันยังคงปฏิบัติหน้าที่ในหน้วยงาน
ต้อด้านการก้อการรํายสากล อรินทราช 26 และผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน้วยต้อด้าน
การก้อการรํายของกองทัพอากาศ ใช้การสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ให้
ข้อมูลคนสำคัญ รวมจำนวน 26 ราย

ผลการศึกษาพบว่า หน้วยต้อด้านการก้อการรํายสากลในประเทศและตํางประเทศ
เป็นหน้วยงานที่มีขีดความสามารถสูง ผลมาจากการฝึกที่หนักเพื่อปฏิบัติภารกิจที่มี

ความเสี่ยง ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญเฉพาะทาง โดยปัจจัย
จูงใจที่เป็นสาเหตุของการย้ายออกนอกหน่วยของบุคลากรของหน่วยงานต่อต้านการ-
ก่อการร้ายสากลในประเทศ “อรินทราช 26” คือ การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน
และอิทธิพลทางการเมือง และแนวทางการชำระรักษามูลค่าของหน่วยต่อต้านการก่อ
การร้ายสากลในประเทศ “อรินทราช 26” คือ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น สวัสดิการ เงินเพิ่ม
พิเศษ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ (1) ควรมี
การปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรภายในหน่วยที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง
(2) ควรกำหนดการเลื่อนตำแหน่งในสายงานให้ชัดเจนทั้งของชั้นประทวนและชั้น
สัญญาบัตรเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงาน (3) ควรมีการวางแผนกำลังคนภายในหน่วย
เพื่อลดความเสี่ยงภาวะขาดแคลนบุคลากรด้านต่อต้านการก่อการร้าย และ (4) ควรมี
งบประมาณรองรับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ
สำหรับบุคลากรในหน่วย

ABSTRACT

Dissertation Title The Retention of Personnel of the Anti-Terrorism
Unit “Arintaraj 26”

Student's Name Pol. Col. Teerachart Teeracharthamrong

Degree Sought Doctor of Philosophy

Field of Study	Politics
----------------	----------

Academic Year 2019

Advisory Committee

1. Assoc. Prof. Dr. Suraphol Rajbhandaraks Chairperson

2. Assoc. Prof. Pol. Maj. Gen. Dr. Kittanathat Larwongrat

3. Pol. Maj. Gen. Dr. Preeda Sataworn

In this dissertation, the researcher examines (1) the performance and mission of anti-terrorism units locally and abroad; (2) the causes of moving out of the units of the personnel in the domestic anti-terrorism units; and (3) the guidelines for the retention of the personnel under study.

In this qualitative research, the researcher employed a structured interview form as a research instrument. Data were collected from the research population of personnel at the levels of non-commissioned, commissioned, and superiors. These personnel were (1) those who used to work in the Anti-Terrorism Unit “Arintaraj 26”; (2) those who are at present working in the unit studied; and (3) the high-ranking superiors of the Anti-Terrorism Units of the Royal Thai Navy and the Royal Thai Air Force. The

technique of purposive sampling was used. The target population totaled twenty-six.

Findings show that Anti-Terrorism Units locally and abroad are the units with high capability. The hard training for performing risky missions needs personnel with high capability and specific expertise. The motivation factors as the causes of moving out of the unit under study were the promotion within the unit and political influence. The guidelines for the retention of the personnel in the unit studied involved higher compensation, welfare, bonuses, and relationships with superiors.

Recommendations from this research are the following. (1) Compensation should be increased for the personnel in the unit with special expertise. (2) Promotion in the line of work should be clearly determined for non-commissioned and commissioned officers to make the pathway to career advancement transparent. (3) A plan for maintaining manpower in the unit should be made in order to reduce the risk of a lack of personnel for anti-terrorism work. (4) A budget should be allocated for local and foreign training to increase the capabilities of the personnel in the unit under study.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ด้วยความกรุณาจาก ศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรสร ประธานกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำที่มีค่าทั้งเนื้อหา ทฤษฎี และประเด็นความเชื่อมโยงของการวิเคราะห์และบทสรุป เพื่อให้คุษฎีนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ในเชิงวิชาการ ขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักริ ไชยพินิจ กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้เสนอแนะการเรียบเรียงเนื้อหาเพื่อตอบคำถามการวิจัยให้ชัดเจนและมีสาระครบถ้วน ขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ราชภัณฑารักษ์ ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ชี้ประเด็นด้านแนวคิดทฤษฎีและเนื้อหาที่สำคัญ อันเติมเต็มคุษฎีนิพนธ์ ขอบคุณรองศาสตราจารย์ พลตำรวจตรี ดร. กิตติชน ทัดเลอวงศ์รัตน์ และพลตำรวจตรี ดร. ปรีดา สถาวร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อมจนกระทั่งคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้บังคับบัญชาและกำลังพลทั้งที่เคยปฏิบัติหน้าที่และยังคงปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากล ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและของเหล่าทัพ ที่ได้ให้ข้อมูลที่มีคุณค่ายิ่งนำมาซึ่งความกระจ่างและทางสู่ความแกร่งอย่างยั่งยืนของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากล ที่ตนรักและศรัทธา ดังที่ทุกท่านต่างมีเจตนารมณ์ร่วมกัน

กุศลใดที่จะบังเกิดจากผลของคุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอน้อมเกล้าฯ อุทิศถวายแด่บูรพกษัตริย์มหाराชนักรบทุกพระองค์ที่ทรงเป็นศูนย์รวมจิตใจและเคารพสักการะของเหล่ากำลังพลหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลสืบไป

พันตำรวจเอก ชีรชาติ ชีรชาติธำรง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(8)
สารบัญภาพประกอบ	(11)
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดทฤษฎีเชิงหน่วยงานของระบบราชการไทย	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน	9
ทฤษฎีปัจจัยคู่	11
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์	15
ความสำคัญของการธำรงรักษานุคลากร	16
แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	21
ทฤษฎีอำนาจและอิทธิพลทางการเมือง.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ศึกษาและทบทวนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น.....	34
ศึกษาทฤษฎี และรวบรวมข้อมูล.....	35
กำหนดผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ	35
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล	36
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	38
การสัมภาษณ์เชิงลึก.....	41
การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล.....	41
4 ผลการวิจัย.....	42
ผลการศึกษาประวัติและความเป็นมาของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย ...	43
ผลวิเคราะห์ปัจจัยและสรุปผลที่ทำให้เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วย..	72
แนวทางการดำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย	104
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
อภิปรายผลการวิจัย	112
สรุปผลการวิจัย	119
ข้อค้นพบองค์ความรู้ของการวิจัย	120
ข้อเสนอแนะ	123
ภาคผนวก	127
บรรณานุกรม	134
ประวัติผู้เขียน.....	140

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Herzberg)	14
2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow).....	15
3 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Walton, 1973).....	21
4 แบบจำลองทรัพยากรมนุษย์	24
5 ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์	26
6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	33
7 หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพไทย	44
8 ชุดปฏิบัติการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (SEAL)	45
9 หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพอากาศ	52
10 ชุดปฏิบัติการและเครื่องหมายหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย	54
11 เครื่องหมายหลักสูตรต่อต้านก่อการร้าย	58
12 เครื่องหมายหลักสูตรการรบแบบจู่โจม (ranger)	59
13 เครื่องหมายหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจม (Thai navy SEAL).....	60
14 เครื่องหมายหลักสูตรรบพิเศษแขนงการลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบก	62
15 เครื่องหมายหลักสูตรการปฏิบัติการพิเศษอากาศโยธิน (คอมมานโด)	63
16 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ SAS (UK)	66
17 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ Navy SEALs (สหรัฐอเมริกา).....	67
18 หน่วยรบ Delta Force (สหรัฐอเมริกา)	68
19 หน่วยรบ GSG9 (ประเทศเยอรมัน)	70
20 หน่วยรบ GIGN (ประเทศฝรั่งเศส).....	71
21 แผนภาพปัจจัยสาเหตุเกิดการโยกย้ายหน่วยอินทราช 26	93
22 ปัจจัยสาเหตุการโยกย้ายออกนอกหน่วยอินทราช 26.....	103

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ประเทศไทยยังเผชิญกับความท้าทายด้านความมั่นคงที่หลากหลาย ทั้งภัยคุกคามแบบดั้งเดิมและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ได้แก่ ปัญหาการเมืองที่เกิดขึ้นจากความแตกแยกของสังคม ปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และปัญหาการก่อการร้ายสากล คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ (2561) ซึ่งสถานการณ์ดังกล่าว ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุมเพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน และเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว”

ปัญหาการก่อการร้ายถือเป็นภัยคุกคามของโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และการเมือง ดังนั้น ในแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้กำหนดนโยบายว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ให้นหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับภัยคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใหับรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคงที่มีเป้าหมาย เพื่อประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข โดยให้ความสำคัญด้านความมั่นคง พลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อย ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน และภัยพิบัติ ซึ่งกำหนดประเด็นที่ให้ความสำคัญกับการรักษาความสงบภายในประเทศ เพื่อรับมือภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และระดับความมั่นคงรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้น

ในอนาคต โดยใช้กลไกแก้ปัญหามูลฐานการทั้งส่วนงานราชการ ภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อเอื้ออำนวยต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

ในส่วนการรับมือกับปัญหาด้านการก่อการร้าย ประเทศไทยได้จัดตั้งหน่วยงานที่มีภารกิจต่อต้านการก่อการร้ายสากล ทั้งของเหล่าทัพและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อประเทศเกิดสถานการณ์การก่อการร้าย ทุกหน่วยจะถูกเรียกมาขึ้นการบังคับบัญชา กับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการกองทัพไทยเพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของไทยแต่ละหน่วยนั้นมีขีดความสามารถทั้งในระดับ เฉพาะตัวและระดับหน่วยที่สูงมากเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ อันเกิดจากการฝึกฝน อย่างหนักในหลักสูตรปฏิบัติการพิเศษของแต่ละเหล่าทัพ ซึ่งจะต้องฝึกฝนกำลังพล ในหน่วยอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญ พร้อมรองรับวิกฤตการณ์ การก่อการร้ายที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้รัฐบาลจำเป็นต้องลงทุนใน การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทำให้ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรต่อหัวสูงกว่า หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและขีดความสามารถเฉพาะตัวสูง และ การทำงานเป็นทีมที่ทรงประสิทธิภาพ ถือเป็นหน่วยงานเฉพาะทางซึ่งต้องใช้บุคลากร ที่มีความชำนาญและประสบการณ์ที่สั่งสมยาวนาน นับเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า

ที่ผ่านมาหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศ ประสบปัญหาที่มีอัตรา การย้ายออกของบุคลากรในหน่วยสูง ซึ่งปัจจัยเกิดจากแรงดึงดูดทั้งทางการเมือง ภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน ที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่า และการปฏิบัติการกิจ มีความเสี่ยงน้อยกว่า ซึ่งผลจากสถานะสมองไหลดังกล่าวทำให้ในหน่วยงานต่อต้าน การก่อการร้ายไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีขีดความสามารถเท่าเดิมขึ้นมาทดแทน ในระยะเวลาอันสั้นได้ ส่งผลต่อศักยภาพของหน่วยในภาพรวมอย่างน่าเป็นห่วง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือไม่เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ อันกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพ การทางการเมืองของประเทศ

ลักษณะโดยทั่วไปของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย เป็นหน่วยงานที่มีชั้นความลับ ในการเข้าถึงข้อมูลภายในหน่วย และปฏิบัติการกิจในลักษณะปกปิด ไม่เปิดเผยข้อมูล

ภายในหน่วยงานออกสู่สาธารณะ ทำให้หาข้อมูลในเชิงลึกได้ยาก ซึ่งนับเป็นความท้าทายสำหรับผู้สนใจศึกษาประเด็นดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายของไทยตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนกระทั่งเป็นหัวหน้าหน่วยได้ประจักษ์ในสภาพปัญหาด้วยตนเองจึงสนใจศึกษาในเรื่องการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายของไทย เพื่อนำข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาไปต่อยอดในการกำหนดมาตรการการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อันจะเกิดเป็นอานิสงส์ต่อหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายทุกหน่วยในประเทศ เพื่อคงไว้ซึ่งขีดความสามารถและศักยภาพของหน่วย ส่งผลสำเร็จต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงของประเทศและทางการเมือง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานและภารกิจของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศและต่างประเทศเพื่อศึกษาสาเหตุการย้ายออกนอกหน่วยของบุคลากรของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหาเพื่อศึกษาภารกิจ สภาพการปฏิบัติงานและการฝึกของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายของบุคลากรภายในหน่วย

ด้านผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญเป็นบุคลากรที่เคยดำรงตำแหน่งอยู่ในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ “อรินทราช 26” ทั้งในอดีตและปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของเหล่าทัพ

ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตด้านระยะเวลาย้อนหลัง ตั้งแต่ พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2562) ของสภาพการปฏิบัติงานและการโยกย้ายออกนอกหน่วยของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายสากลของไทย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ชำรงรักษา (retention) หมายถึง การแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความคงอยู่และรักษาไว้
2. การก่อการร้าย (terrorism) หมายถึง การใช้ความรุนแรง ช่มชู้ คุกคาม เพื่อให้เกิดความหวาดกลัว สูญเสีย ส่งผลทางจิตใจ หรืออาจบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเมือง
3. หน่วยปฏิบัติการพิเศษ หมายถึง หน่วยที่มีหน้าที่และภารกิจพิเศษเพิ่มจากหน่วยปกติ โดยปฏิบัติการอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและในด้านที่เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
4. ผู้ชำนาญพิเศษ (specialist) หมายถึง ผู้ที่มีทักษะ ความรู้ ความถนัด และความชำนาญเฉพาะทางในงานนั้น ๆ
5. การโยกย้าย หมายถึง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
6. กำลังพล หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ
7. ยุทธวิธี หมายถึง วิธีการ รูปแบบ ในการต่อสู้ สงคราม หรือการรบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะได้รับผลประโยชน์สำหรับหน่วยงาน ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงสภาพการทำงานและภารกิจของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศและต่างประเทศ
2. ทำให้ทราบถึงสาเหตุการย้ายออกนอกหน่วยของบุคลากรของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศ
3. ทำให้ทราบถึงแนวทางการธำรงรักษามูลค่าของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการธำรงรักษานุศลกรของหน่วยงานการต่อต้านการก่อการร้ายสากลกับการเมือง กรณีศึกษาของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายอรินทราช 26 การวิจัยครั้งนี้ได้มีแนวคิด ทฤษฎีหลายประเด็น ซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาและนำมาปรับใช้ มีดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเชิงหน่วยงานของระบบราชการไทย
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงาน
3. ทฤษฎีปัจจัยคู่
4. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
5. ความสำคัญของการธำรงรักษานุศลกร
6. แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
7. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
8. ทฤษฎีอำนาจและอิทธิพลทางการเมือง
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีเชิงหน่วยงานของระบบราชการไทย

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า “ราชการ” เป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีกิจกรรมและภาระหน้าที่ ซึ่งกำหนดให้เป็นรัฐบาลกลางเท่านั้น ซึ่งครอบคลุมงานด้านการบริหารและปกครองประเทศ งานด้านกิจกรรมต่างประเทศ งานรักษาความมั่นคงของประเทศ งานสาธารณสุข และประกันสังคม

ระบบราชการ (bureaucracy) เกี่ยวพันถึงลัทธิสำนักงานตามศัพท์แล้ว คำว่า Bureau หมายถึง สำนักงาน สำนัก หรือกรม ส่วนคำว่า “ข้าราชการ” หมายถึง ผู้มีอำนาจในราชการบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ใช้เรียกกลุ่มที่ทำงานกับสำนักงานของรัฐบาล และมีความหมายไปในทิศทางไม่สู้จะดีนัก เพราะประชาชนรังเกียจการทำงานราชการของรัฐบาล จนสหรัฐอเมริกาต้องปรับปรุงระบบราชการเพื่อจูงใจให้คนนิยมเข้ามาทำงานกับรัฐบาลไม่หันไปนิยมทำงานเอกชนกันหมด เพราะคนส่วนใหญ่มีค่านิยมทำงานเอกชน

ลักษณะของระบบราชการ Weber (1966) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบราชการ (bureaucracy) ในรูปแบบหน่วยงานแบบเป็นทางการ และได้กำหนดหลักการของระบบราชการว่า ควรจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ต้องมีกฎ (rules) สำหรับแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นทางการ กฎสามารถทำให้หน่วยงานมีระเบียบวินัยมากขึ้นและนำไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรทุกคนจะร้องยืดยึดมั่นในกฎระเบียบ จึงทำให้เกิดการกระทำที่มีขั้นตอนและการปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานมีทิศทางในการดำเนินงานภายในหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่กฎนั้นอาจไม่คำนึงถึงความต้องการส่วนตัวของผู้บริหารหรือสมาชิกหน่วยงาน

2. ไม่ยึดติดตัวบุคคล (impersonality) จะเห็นได้ว่า ระบบราชการจะยึดมั่นในกฎระเบียบ (rule) และเป้าหมายของหน่วยงานเป็นสำคัญจึงนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่ไม่ยึดติดตัวบุคคล บุคลากรทุกคนจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ตัวชี้วัด และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะมีอยู่หลายลักษณะ เช่น ความพึงพอใจของประชาชน ประสิทธิภาพในการให้บริการ หรือแม้กระทั่งอัตราผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on Investment--ROI) การไม่ยึดติดตัวบุคคลนี้ Weber (1966) เชื่อว่า จะทำให้เกิดความยุติธรรมขึ้นในองค์การกับบุคลากรทุกคน เนื่องจากผู้บริหารในระดับสูงจะไม่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาหรือประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinates)

3. การแบ่งงานกันทำ (division of labor) เป็นกระบวนการของการแบ่งแยกหน้าที่ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในงานที่มีลักษณะเฉพาะ ทำให้ระบบการบริหารของหน่วยงานสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผู้บริหารและบุคลากรภายใน

หน่วยงานก็จะได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะของงานและความชำนาญของบุคคล (personal expertise)

4. โครงสร้างแบบลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา (hierarchical structure)

ระบบราชการมีโครงสร้างของลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาในหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงได้เป็นรูปแบบปิรามิด (pyramid shaped) เพื่อแสดงตำแหน่งของงานในโครงสร้างตามลำดับชั้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับชั้นของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งรูปแบบของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนี้จะเพิ่มขึ้นเมื่ออยู่ในตำแหน่งที่สูง ส่วนตำแหน่งที่อยู่ในระดับล่างนั้น จะถูกควบคุมและสั่งการโดยผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่า Weber (1966) ได้เสนอว่า การกำหนดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ดี จะทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้

5. โครงสร้างตามอำนาจหน้าที่ (authority structure) จากคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น จะเป็นการกำหนดว่าใครเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญภายในหน่วยงาน ซึ่ง Weber (1966) ได้จำแนกรูปแบบของโครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

5.1 อำนาจหน้าที่แบบประเพณีนิยม เป็นอำนาจดั้งเดิม ซึ่งขึ้นอยู่กับประเพณีดั้งเดิมผู้ตามเชื่อฟังคำสั่งผู้นำ เพราะผู้ตามมีความเห็นว่าผู้นำเป็นหัวหน้าที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณียึดถือปฏิบัติกันมาช้านาน

5.2 อำนาจหน้าที่จากความสามารถพิเศษ เป็นอำนาจที่เกิดขึ้นเฉพาะตัวมาจากบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยโน้มน้าวให้ผู้ตามทั้งหลายเชื่อฟัง และยอมปฏิบัติตามคำสั่งและเจตนารมณ์

5.3 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งผู้ตามจะปฏิบัติตามผู้นำเพราะมีกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนกำหนดไว้ให้ทำ

6. ข้อผูกมัดด้านอาชีพระยะยาว (lifelong career commitment) ในระบบการบริหารจัดการแบบราชการ จะมีลักษณะการจ้างงานระยะยาว รูปแบบระบบราชการจะมีข้อ-ผูกมัด ด้านอาชีพระยะยาว เช่น ความมั่นคงในงานซึ่งสามารถรับประกันได้ว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เท่าที่จะพอใจ โดยในการจ้างงานจำเป็นต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานจึงจำเป็น

จะต้องพิจารณาถึงคุณสมบัติของบุคลากรที่จ้างสามารถจะทำงานกับหน่วยงานได้ในระยะยาว และหน่วยงานจะให้ความมั่นคงของงาน (job security) การครอบครองตำแหน่งหน้าที่ (tenure) การขึ้นเงินเดือนเป็นลำดับขั้น (step-by-step salary increase) การเลื่อนตำแหน่ง (promotion) และการให้เงินบำนาญเป็นหลักประกันด้านอาชีพระยะยาว ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่องาน (job satisfaction) การกำหนดระดับขั้นของงานในหน่วยงาน มีความจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานราชการ จึงมีความจำเป็นต้องมีการทดสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ในการจัดหาคนเข้ามาทำงานในหน่วยงาน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับงานเพิ่มขึ้นด้วย

7. ความมีเหตุผล (rotundity) เป็นลักษณะของการบริหารจัดการแบบระบบราชการลำดับสุดท้าย ซึ่งผู้บริหารที่มีเหตุผลจะสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ผู้บริหารในระบบราชการ จึงใช้หลักวิทยาศาสตร์ และเหตุผลในการตัดสินใจซึ่งหน่วยงานราชการมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ จึงมีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระบบราชการมีลักษณะสำคัญหมายถึง รูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการแบ่งโครงการตามอำนาจหน้าที่ มีการประสานงานกันตลอดเวลา แบ่งงานกันทำโดยไม่ยึดติดที่ตัวบุคคลตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบ และข้อบังคับของหน่วยงาน ซึ่งโดยส่วนใหญ่มักจะมีการจ้างเป็นระยะเวลายาวนานจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร การวิจัยครั้งนี้ หมายความว่ารวมถึง ความตั้งใจในการออกจากการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยใช้วิธีการหลายๆ อย่าง ไม่ว่าจะเป็นการลาออกจากหน่วยงาน การขอเปลี่ยนหรือย้ายตำแหน่งงานที่ปฏิบัติไปสู่งานใหม่ รวมถึงการที่ขอ

โอนย้ายหน่วยงานเพื่อสู่หน่วยงานใหม่ ซึ่งได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ได้ทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าว และได้ให้ความหมายของการลาออกแตกต่างกันไป ดังนี้

Steers (1977, p. 46) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออกจากงาน หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมลาออกจากงานในอนาคต

Sayles and Strauss (1960) ได้กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้าง บุคลากรและการจ้างบุคลากรใหม่เข้าทำงานแทน หรือการเข้าทำงานและการลาออกจากงานของบุคลากร หรือบุคลากรในหน่วยงาน สำหรับการเข้าทำงาน มีความหมายรวมถึง การว่าจ้างบุคลากรใหม่ และการเรียกบุคลากรเก่ากลับเข้าทำงานด้วย ส่วนการออกจากงาน หมายถึง การลาออก การไล่ออก และการให้ออกเนื่องจากขาดงานเกินกว่า 7 วัน โดยไม่ได้ รับอนุญาตการหมุนเวียนการทำงานนี้เกิดขึ้นโดยที่บุคลากรสมัครใจ (voluntary) และไม่สมัครใจมักจะเกิดจากตัวบุคลากรเอง ในขณะที่ออกจากงานโดยไม่สมัครใจ มักเกิดจาก นายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้มักเกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมในเรื่อง ของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงาน ที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุ การตาย และการตั้งครุภร์ เป็นต้น

Price (1977, p. 74) ให้คำนิยามของการลาออกว่า หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหว ข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขต การเป็นสมาชิกหน่วยงาน คำนิยามนี้เน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (dynamic)

Porter and Steers (1982, p. 65) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความรู้สึก ไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นบุคลากรของหน่วยงานอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการ ของบุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่ต่องาน

Tett and Meyer (1993, p. 259) อธิบายว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การไตร่ตรอง อย่างรอบคอบที่อยากจะออกจากหน่วยงาน ซึ่งเป็นกระบวนการหลีกเลี่ยง หรือการผลงาน (withdrawal cognitive)

จากการศึกษา ผู้วิจัยขอสรุปว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร หมายถึง การกระทำใด ๆ ก็ตาม ของบุคลากรที่แสดงออกมาซึ่งความมุ่งมั่นความตั้งใจและ

ความต้องการที่จะไม่ทำงานต่อในหน่วยงาน หรือหน่วยงานอีกต่อไป โดยจะตัดสินใจลาออกทันทีหากมีความรู้สึกที่ต้องการจะลาออกหรือพยายามหาทางเลือกอื่น ๆ เพื่อจะไม่ได้เป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากงาน หรือหากไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ต้องการได้ก็จะยังไม่ลาออกจากหน่วยงาน เช่น การขอย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงาน ซึ่งในขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายเพิ่มเติมว่า การลาออกจากงาน ให้ความหมายรวมถึงการตั้งใจลาออกจากระบบราชการ การโยกย้ายไปปฏิบัติราชการในตำแหน่งอื่นภายในหน่วยงานเดียวกันหรือเป็นการโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่น แต่สังกัดหน่วยงานเดียวกัน และการขออนุญาตย้ายข้ามหน่วยงาน

ทฤษฎีปัจจัยคู่

ปัจจัยจูงใจ-สุขอนามัย (motivator-hygiene) เป็นการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร หรือสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย Herzberg and Synderman (1959) พบว่า มี 2 ปัจจัย คือ (1) องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) และ (2) องค์ประกอบค่าจูง (maintenance factors) มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

Herzberg and Synderman (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชม เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ

4. นำเบื่อง่าย หรือท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

5. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

บุญม่น ธนาสุภวัฒน์ (2537, หน้า 158) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือกิจกรรมที่เขาทำซึ่งเป็นผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors)

Herzberg and Synderman (1959) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ ดังนี้

1. การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

2. นโยบายบริหาร (policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการดำเนินงานให้สำเร็จ

3. สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors) หมายถึง การพบปะ การสนทนา ความเป็นมิตร รวมถึงการเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือ เกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนา และความมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

7. ตำแหน่งในบริษัท (status) หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

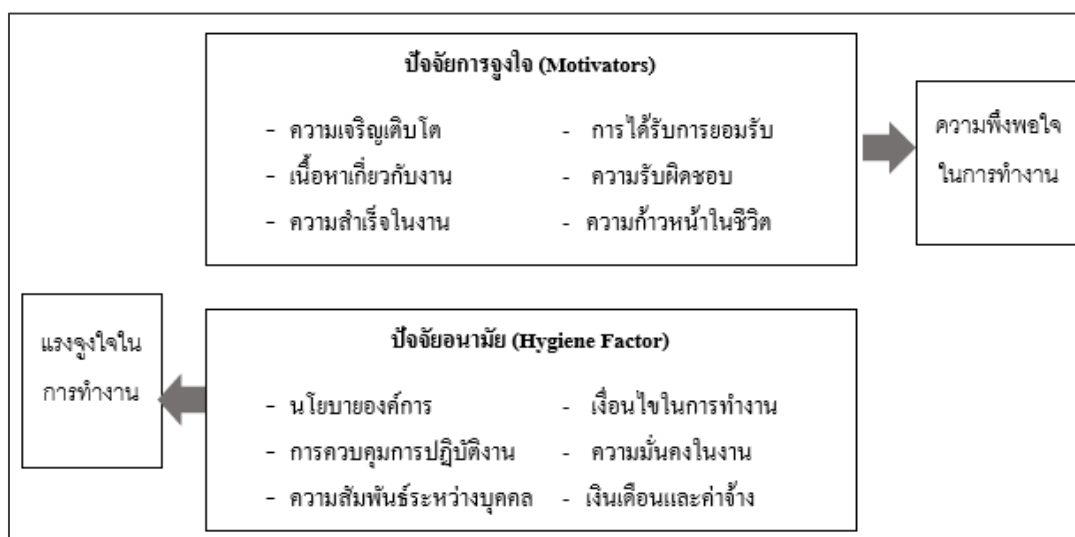
8. ความมั่นคงในงาน (job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร

9. เงินเดือน (salary) หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับ

10. ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานที่ได้รับ เช่น องค์กรต้องการให้ไปประจำที่ทำงานใหม่ อาจจะไกล และทำให้ครอบครัวลำบาก เป็นต้น

จากทฤษฎีความต้องการด้านสุขอนามัย (hygiene needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำทำให้เกิดเป็นความไม่พอใจต่องาน จะเป็นการสนับสนุนดูแลสุขภาพบุคลากรภายในหน่วยงาน ความต้องการด้านสุขภาพเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ แต่มีองค์ประกอบหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงานและทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น นโยบายของหน่วยงานเมื่อใดที่ความต้องการทางด้านสุขอนามัยยังไม่เป็น

ที่น่าพอใจผลของงานที่ออกมาจะไม่ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความต้องการทางด้านสุขอนามัยเป็นที่น่าสนใจ ผลของงานก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นที่น่าสนใจเสมอไป

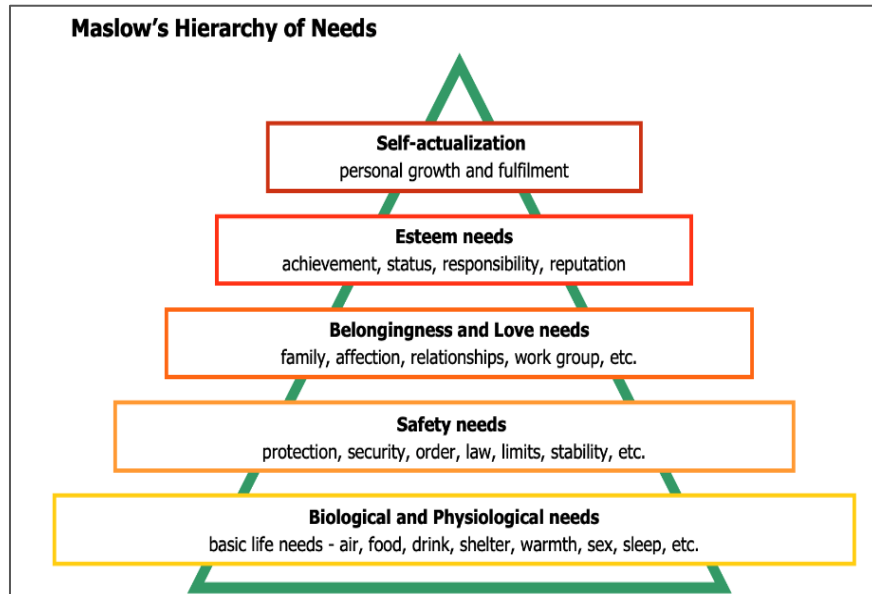


ภาพ 1 ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Herzberg)

ที่มา. จาก องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3, หน้า 183), โดย สมคิด บางโม, 2546, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.

จากที่ได้ศึกษาทฤษฎีปัจจัยคู่ เพื่อศึกษาและนำมาประยุกต์ใช้กับวิจัยนี้ เพื่อศึกษาสาเหตุที่มีผลต่อบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เพื่อลดสาเหตุของความไม่พอใจที่อาจเกิดขึ้นอย่างสะสม แล้วทำให้เกิดการโยกย้ายหน่วยงานตามมาในอนาคต โดยความพึงพอใจในการทำงานนั้น ย่อมมีปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เป็นตัวส่งผลให้บุคลากรที่ชำนาญพิเศษในด้านการต่อต้านการก่อการร้ายของหน่วยอรินทราช 26 ตัดสินใจที่จะโยกย้าย จากปัญหาที่เกิดขึ้น และได้สัมภาษณ์กับบุคลากรนั้นเป็นผู้มีประสบการณ์เป็นระยะเวลา 10 ปี และสังกัดปฏิบัติหน้าที่อย่างดีเสมอมา เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายที่จะตัดสินใจโยกย้าย เพื่อออกไปปฏิบัติในหน่วยงานที่ไม่ได้ชำนาญเฉพาะทาง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงประยุกต์ทฤษฎีนี้ เพื่อสังเคราะห์หาสาเหตุค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรโยกย้ายหน่วยงาน เพื่อนำปัจจัยหลักที่ค้นพบมาเป็นข้อเสนอแนะให้กับหน่วยงาน นำมาซึ่งการธำรงบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย “อรินทราช 26”

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์



ภาพ 2 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow)

ที่มา. จาก *Maslow's Hierarchy of Needs*, by Businessballs, 2014, Retrieved March 19, 2019, from <http://www.businessballs.com/maslow.htm>

Businessballs (2014) ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham Maslow ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยพัฒนาจากความต้องการระดับพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นไปเป็นลำดับ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุด และเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ
3. ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม

4. ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) เป็นความต้องการด้านการนับถือตนเอง ได้รับการยกย่องจากสังคม

5. ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง กลไกการทำงานของทฤษฎีลำดับความต้องการจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มความต้องการที่เกิดจากการขาดแคลน (deficiency needs) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัย โดยความต้องการในระดับดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และกลุ่มต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (growth needs) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูง ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต โดยความต้องการในระดับดังกล่าวจะได้รับการสนองตอบจาก ปัจจัยภายในตัวบุคคล อีกทั้ง หากความต้องการในลำดับขั้นใดได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่สามารถนำมาเป็นเงื่อนไขในการจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป

ความสำคัญของการธำรงรักษามูลค่า

การธำรงรักษามูลค่าเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคดีมีความสามารถเอาไว้หน่วยงานย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก การธำรงรักษามูลค่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารมิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคล โดยลำพัง การธำรงรักษามูลค่าจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด การธำรงรักษามูลค่าจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานอย่างมีคุณค่า และมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักหน่วยงานและรักงานที่ทำทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมาฝ่ายบริหารจะต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ดี

การธำรงรักษานักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการย้ายหน่วยงานหรือลาออก ทำให้ไม่ต้องมีการะในการจัดรับพนักงานใหม่ หน่วยงานจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีบุคลากรที่รู้งานเป็นงานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมออันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดหาบุคลากรใหม่ ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงักงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักหน่วยงาน เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคตทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับหน่วยงานเป็นเวลานาน

สุชีวา ลีวิทยา (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทน ซึ่ง สุชีวา ลีวิทยา ยังได้เสนอว่า ถ้าองค์กรต้องการรักษาให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรของเราให้นานองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้พนักงานให้อยู่ในองค์กรต่อไป

ปฐมพงษ์ โตพานิชสุริย์ (2553) พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่งในองค์กรให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดนั้น องค์กรจำเป็นต้องสร้างทั้งความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษาบุคลากรด้วยกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร รางวัลและผลตอบแทน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมในโอกาสที่ได้รับจากการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์ (2556) พบว่า การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานนั้น ยังขึ้นอยู่กับความผูกพัน การที่บุคลากรคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเองมีความหมายต่อตนเอง การรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรแห่งนี้

จากการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่กล่าวถึงการธำรงรักษาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรอยู่ปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรได้เป็นระยะเวลายาวนานโดยไม่มีความรู้สึกไม่พึงพอใจ

เบื่อหน่าย หรือไม่มีแรงจูงใจนั้น การได้รับการให้ความสำคัญกับบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการ การมอบหมายงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม ล้วนเป็นสิ่งที่องค์การควรวางแผนหรือตอบสนองความต้องการพื้นที่ อีกทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อเป็นการยกระดับจิตใจ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และเป็นการลดอัตราการโอนย้ายไปสู่องค์การภายในหรือภายนอก ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการธำรงรักษามูลค่าของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทรราช 26

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจุบัน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ซึ่ง กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542)

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ได้แก่

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตของหน่วยงานเพิ่มขึ้น

2. ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น โดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

นอกจากนี้ Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.), 2562) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ อธิบายแต่ละข้อ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือหน่วยงานอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกหน่วยงานอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด



ภาพ 3 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Walton)

ที่มา. จาก *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)*, โดย สถาบันส่งเสริม-ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.), 2562, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็น ต้องใช้การพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร และการกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ต้องพิจารณาถึงความต้องการให้พนักงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต ตลอดจนลักษณะตลาดแรงงานในอนาคต (สมชาย หิรัญกิตติ, 2542, หน้า 69)

สุนันtha เลานันท์ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายองค์กร

กระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การด้านทรัพยากรมนุษย์

เสนาะ ดิยาว (2545, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบ คุณลักษณะการให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2546, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษา ให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับในองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายและนิยามข้างต้น กล่าวได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการจัดระบบงานเพื่อเสริมสร้างให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงาน โดยจัดประสบการณ์ความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และเป็นการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และภายหลังปฏิบัติงาน เพื่อวางแผนบุคลากรให้ตรงตามคุณสมบัติของแต่ละหน้าที่ และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความสามารถในวิชาชีพพิเศษเฉพาะทาง ให้บุคลากรมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน ให้ปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยบริหาร 26 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ

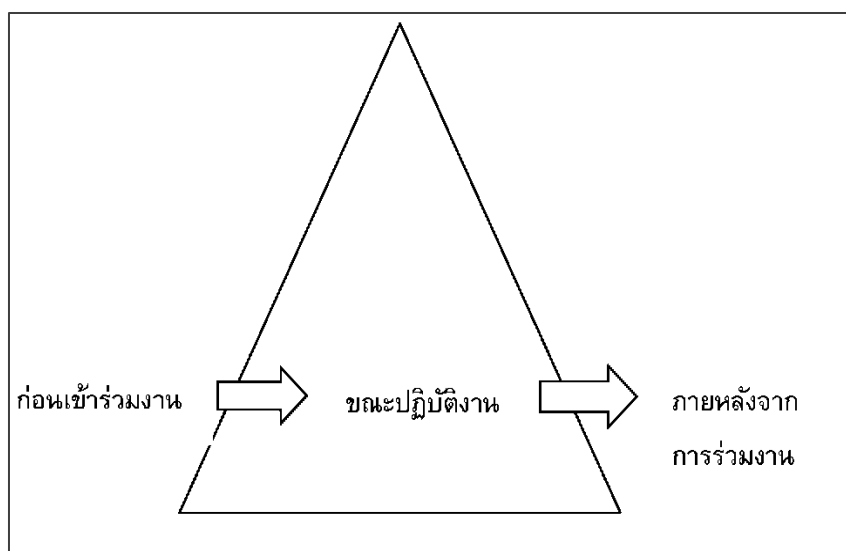
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 15-16) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์การในลักษณะ 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ก่อนเข้าร่วมงาน หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะต้องทำการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์สรรหา และจงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเหมาะสม กับงานที่ต้องการให้เกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งการเข้าถึงเป้าหมาย ที่องค์กรต้องเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการสรรหาบุคลากร นอกจากนั้นการที่องค์กร สามารถดึงดูดบุคคลให้สนใจเข้าร่วมงานแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องมีหน้าที่คัดเลือก บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดให้เข้าทำงานกับองค์กร เนื่องจากบุคลากร ที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง

2. ขณะปฏิบัติงาน นอกจากการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานกับ องค์กรแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีหน้าที่ธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์กรมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสม จัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจัดสรรสวัสดิการและเสริมสร้าง สุขอนามัยในการปฏิบัติงานตลอดจนช่วยกำหนดแนวทาง ความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคคล เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้ สามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่

3. ภายหลังจากการร่วมงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึงบุคลากร ที่ทำงานกับองค์กรจนครบอายุเกษียณ หรือบุคลากรที่มีความจำเป็นที่มีความจำเป็นที่ ต้องออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการกระทำผิดวินัยอย่างแรง โดยการจัดเตรียม ความพร้อมให้ บุคลากรสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อาทิ การให้ บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น



ภาพ 4 แบบจำลองทรัพยากรมนุษย์

ที่มา. จาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (หน้า 16), โดย ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545, กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

Mondy, Noe, and Premeaux (1999, p. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) หมายถึง การปฏิบัติ และนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์องค์กรมีกิจกรรม ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) เป็นกระบวนการสำรวจ ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงาน และวิเคราะห์งานก่อน การออกแบบงาน (job design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงาน และการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Byars & Rue, 1997, p. 84)
2. การสรรหาบุคลากร (recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998, p. 711)

3. การคัดเลือก (selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การ และเหมาะสมรับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999, p. 8)

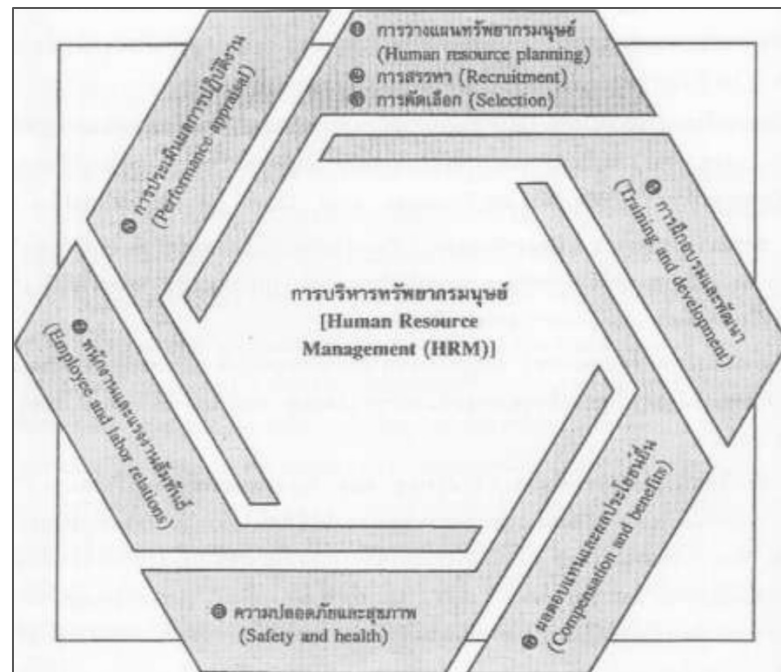
4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) การฝึกอบรม (training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทาง ซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Byars & Leslie, 1997, p. 712) หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999, p. 9) ส่วนการพัฒนา (development) เป็นการวัดหาความรู้การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบัน หรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (compensation and benefits) ผลตอบแทน (compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนรับงาน (Ivancevich, 1998, p. 705) ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสสิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและ ตำแหน่งภายในองค์การ

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health) ความปลอดภัย (safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999, GL-8) สุขภาพ (health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม (Ivancevich, 1998, p. 709)

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์พนักงาน (employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Ivancevich, 1998, p. 709)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพท์และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรง และพนักงาน



ภาพ 5 ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่มา. จาก *Human Resource Management* (7th ed., p. 9), by W. R. Mondy, R. M. Noe, and S. R. Premeaux, 1999, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management--HRM) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Mondy, Noe, and Premeaux (1999)

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพื่อเป็นการวางแผนสำหรับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และหลังจากปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้หน่วยบริหาร 26 มีภาวะการขาดแคลนบุคลากรทางด้านต่อต้านการก่อการร้ายลดลง เนื่องจากการวางแผนจัดการกำลังพลที่ดี รวมถึงการจัดการด้านอื่น ๆ ที่ถูกต้องและเหมาะสม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็น

เรื่องสำคัญสำหรับหน่วยเป็นอย่างมาก เพราะในอดีตที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้เห็นถึงช่องโหว่ (gap) ของหน่วยที่ยังไม่ถูกนำมาพิจารณาและวางแผนอย่างจริงจัง ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพความสามารถทั้งบุคลากรใหม่ บุคลากรเดิม ค่าตอบแทน แม้กระทั่งการคัดเลือกคนที่จะเข้ามาอยู่ภายในหน่วย พบว่า ย้ายมาโดยไม่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อะไร หรือมาด้วยความไม่เต็มใจ ทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ และหากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หน่วยงานก็ต้องสูญเสียงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จากที่กล่าวมา จึงจำเป็นกับหน่วยอรินทราช 26 เพื่อนำมาสู่การธำรงรักษาบุคลากร พัฒนาศักยภาพให้มีความสามารถและเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในประเทศ

ทฤษฎีอำนาจและอิทธิพลทางการเมือง

การศึกษาการธำรงบุคลากรของหน่วยต่อการก่อการร้าย อรินทราช 26 นั้น ได้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเมือง หรืออิทธิพลทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยการวิจัยครั้งนี้ เป็นเรื่องใกล้ชิดกับเรื่องอำนาจและอิทธิพลทางการเมือง เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ นายกรัฐมนตรี หรือนักการเมือง ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจและอิทธิพลทางการเมืองมีส่วนสำคัญในการโยกย้ายบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่น หรือมีผลในการให้ความดีความชอบและความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ศึกษาเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของอิทธิพลทางการเมือง ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวดังต่อไปนี้

ความหมายของอำนาจและอิทธิพล

“อำนาจ” และ “อิทธิพล” นั้น นักรัฐศาสตร์ได้พยายามนิยามแยกแยะความหมายไว้ดังต่อไปนี้ (มนตรี รอดปรานี, 2539)

Lasswell (1936) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (participation in the making of decision) อิทธิพล หมายถึง สถานะของสิ่งที่มีคุณค่าและพลังของคนหรือกลุ่ม (value position and potential of a person or group)

Dahl (1963) อธิบายว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถในการควบคุมบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นให้ปฏิบัติตาม อิทธิพล หมายถึง การแสดงซึ่งการใช้อำนาจ

Lasswell and Dahl ต่างก็พยายามชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะที่แตกต่างกันของอำนาจและอิทธิพล แต่โดยทั่วไปแล้วอำนาจและอิทธิพลมักใช้ในความหมายที่สามารถแทนกันได้ Dahl ได้ให้เกณฑ์ในการวัดว่า ใครมีอิทธิพลมากกว่ากันเพียงใด โดยพิจารณาจาก

1. คูปริมาณที่บุคคลหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่งมีมากน้อยเพียงใด
2. คูการที่บุคคลหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่งนั้น ปฏิบัติด้วยความยากลำบากเพียงใด ยิ่งปฏิบัติตามความต้องการยากลำบากเพียงไร แสดงว่าผู้ให้ปฏิบัติเช่นนั้นมียุทธิพลมาก
3. คูความน่าจะเป็นไปได้ (probability) ที่บุคคลหนึ่งจะปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลหนึ่ง
4. คูว่าจำนวนเรื่องราวที่บุคคลหนึ่งปฏิบัติตามความต้องการของอีกบุคคลนั้นมีมากน้อยเพียงใด
5. คูว่าบุคคลหนึ่งสามารถทำให้คนจำนวนมากน้อยเท่าไรปฏิบัติตามความต้องการของเขา

วิธีการใช้อำนาจ

การใช้อำนาจมีหลายวิธีด้วยกัน นับตั้งแต่การใช้ความรุนแรงไปถึงการบังคับโน้มน้าวจิตใจ โดยทั่วไปแบ่งออกได้ดังนี้ (Dahl, 1963)

1. การกำจัดให้หมดไป (elimination) ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กำลังเป็นตัวจำกัดอันเป็นการใช้กำลังกายภาพโดยตรง (direct physical) เช่น การประหารชีวิต หรือการจำคุก เป็นต้น
2. การทำให้เกิดความเสียหาย (damage) เป็นวิธีการใช้อำนาจเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหายในด้านต่าง ๆ เช่น อำนาจการทำลายทรัพย์สินสมบัติ ทำลายชื่อเสียงให้เกิดความเสียหาย

3. การใช้อำนาจโดยการคุกคาม (threat) คือ การเจตนาหรือความตั้งใจที่จะทำให้คู่แข่งเห็นว่าคุณพร้อมที่จะกำจัดเขาให้หมดไป หรือทำให้เขาเสียหายได้

4. การติดสินบนหรือการให้เงินหรือสิ่งของ เพื่อให้เขาเห็นด้วยหรือยอมทำตาม

5. การชักจูงโน้มน้าว (persuasion) เป็นการใช้อำนาจด้วยการใช้เหตุผล ข้อมูลที่เป็นจริง (ข้อเท็จจริง) เพื่อให้อีกฝ่ายเห็นด้วย จนยอมทำตามหรือไม่ขัดขวางการชักจูงด้วยการใช้จำนวนโวหารเพื่อให้เห็นตาม ก็เป็นการใช้อำนาจอย่างหนึ่ง หรือการชักจูงโดยการใช้เสน่ห์ดึงดูดหรือบุคลิกภาพอันเป็นที่น่าประทับใจ หรือศรัทธาก็เป็นการชักจูงอย่างหนึ่ง

จากการศึกษาทฤษฎีอิทธิพลและอำนาจ และวิธีการใช้อำนาจ นำมาปรับใช้ในการศึกษาวิจัยการธำรงบุคลาครหน่วยต่อการก่อการร้าย อรินทราช 26 พบว่าผู้มีอำนาจและอิทธิพล คือ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้มีการตัดสินใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน หรือสามารถยับยั้งการเปลี่ยนแปลงความประสงค์หรือนโยบายของส่วนอื่นที่ไม่เห็นด้วย หรือสามารถผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างง่ายดาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาบทความวิจัยที่ผ่านมา เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้กับงานวิจัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการธำรงรักษามูลาครหน่วยต่อการก่อการร้าย อรินทราช 26 ให้คงอยู่กับหน่วยงาน ซึ่งในบทความหรือวิจัยที่ได้ศึกษามานั้น ซึ่งผู้วิจัยแต่ละงานวิจัยได้กล่าวไว้ ดังนี้

นาวาอากาศโทหญิง รสศิริรินทร์ บรมสุข (2553) ศึกษาเรื่อง *นำเสนอภาวะสมองไหลของพยาบาลทหารอากาศ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมการแพทย์ทหารอากาศ* วิเคราะห์ถึงสาเหตุที่เปลี่ยนแรงผลักดันที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากรพยาบาลทหารอากาศ ให้มีการย้ายโอน หรือลาออกของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชฯ และเพื่อทราบถึงสาเหตุที่เปลี่ยนแรงดึงดูดขององค์กรอื่นที่มีอิทธิพลต่อความต้องการโอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาลาออกขาดแคลน

ของพยาบาลทหารอากาศโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชฯ กรมแพทยทหารอากาศ จากการศึกษาพบว่า พื้นที่ต้นทาง คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชฯ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการก่อให้เกิดการสูญเสียบุคลากรพยาบาลทหารอากาศให้มีการย้ายโอนหรือลาออก โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชฯ ได้แก่ สิ่งที่เป็นแรงดึงดูดให้พยาบาลปฏิบัติงานโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชฯ มีลดลง เนื่องจากทำให้เป้าหมายในชีวิต และเป้าหมายของการทำงานของพยาบาลเปลี่ยนไป ความภาคภูมิใจในการรับราชการทหารลดลง และรู้สึกถึงการสูญเสียสิทธิต่าง ๆ ในการรับราชการ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในระบบขององค์กร และเกิดความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของบุคลากรพยาบาลทหารอากาศ

ณัฐพล บัวบุตร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โยกย้าย หรือโอนย้ายองค์การของพนักงานสอบสวนระดับปฏิบัติการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความตั้งใจในการลาออก โยกย้าย หรือโอนย้ายองค์การของพนักงานสอบสวนระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า พนักงานสอบสวนยังไม่มี ความตั้งใจที่จะลาออก โยกย้าย หรือย้ายองค์การทันที แต่เมื่อพิจารณา นัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การและได้รับการสนับสนุนจาก องค์การ ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก โยกย้าย หรือโอนย้ายองค์การ ของพนักงานสอบสวนระดับปฏิบัติการ

ชั้นยัชชนก ศรีสวัสดิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการชำระรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษา พบว่า ด้านระบบบริหารค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อยู่ในเกณฑ์ไม่ค่อยพึงพอใจ ปัญหาอุปสรรคในการชำระรักษามูลค่าที่มีสมรรถนะสูงมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านสวัสดิการ และปัญหาด้านความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะในการชำระรักษามูลค่าไว้ ได้แก่ (1) ปรับปรุงระบบบริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม (2) ควรปรับปรุงสวัสดิการผลประโยชน์ (3) กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน (4) เพิ่มโอกาสในการอบรม การพัฒนามูลค่า และ (5) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น

สุวรรณกมล จันทระโน (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ (1) ความชัดเจนของงาน (2) ความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กร และ (3) การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย ล้วนส่งผล ต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงาน กกพ. ทั้งสิ้น

วัชรพงษ์ ฐิตวิมุตติ (2558) ศึกษาเรื่อง สาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ ให้ทราบถึงสาเหตุในเชิงลึกที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของ พนักงานสายสนับสนุน ในสังกัดโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งในระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษา สาเหตุเชิงลึกของความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน ทั้งจากการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่แสดง พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งน้ำเสียง สีหน้า แววตา และท่าทาง ตลอดจนอารมณ์ ที่ส่งผ่านออกให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกถึงบรรยากาศที่เปลี่ยนแปลงไปขณะทำการสัมภาษณ์ ที่นำมาเป็นการให้น้ำหนักสาเหตุ การตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายที่ลึกซึ้ง โดยพบว่า สาเหตุหลักเกิดจากหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจ ในการลาออก และวางแผนที่จะโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นใน

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงาน-บัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์ สำหรับการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดูแลพนักงาน เพื่อลดอัตรา การลาออกของพนักงาน และจะช่วยต่อยอดให้สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และ ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากขึ้นด้วย โดยได้นำปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยธรรมาภิบาลขององค์กร รวมถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับ

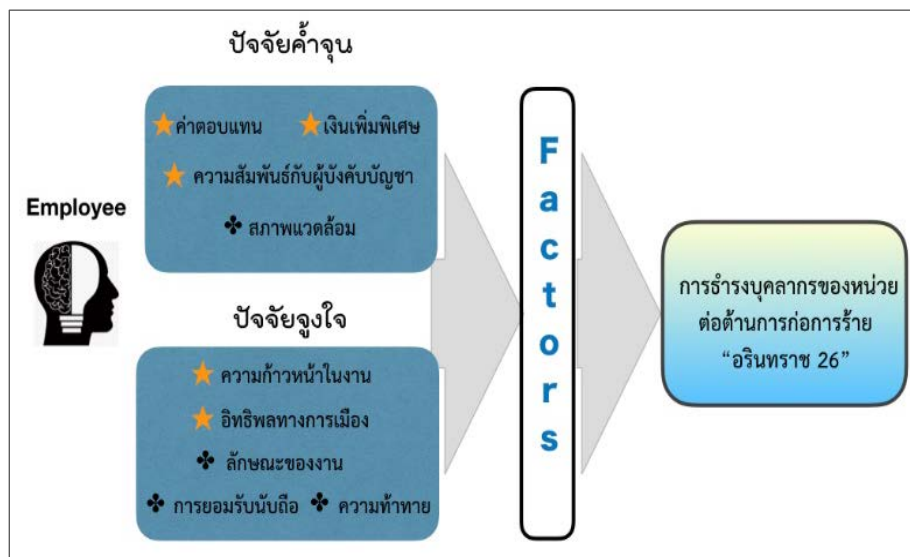
ตามอิทธิพล ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

กรณีการ์ เกตทอง (2559) ศึกษาเรื่อง *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)* มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการลาออกว่า มีปัญหาต่อ สคร. อย่างไร แล้วนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุในการตัดสินใจลาออก เพื่อศึกษาหาแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการปัจจุบัน และนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออก/โอนย้ายผลการศึกษสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการพบว่า สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง

ศุภกานัน พุฒตาล (2560) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี* เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก ความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และแนวทางในการป้องกันและวิธีการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท รายได้อยู่ระหว่าง 31, 500 บาทขึ้นไป ตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ อายุงานระหว่าง 4-6 ปี สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความเห็นต่อในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งให้เห็นถึงการค้นพบปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายหน่วยงานของบุคลากรในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายหน่วยอรินทราช 26 ว่า มีปัจจัยมาจากเหตุผลด้านใด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เหตุผลทางการเมือง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน หรือทฤษฎีความต้องการที่คาดว่าจะมีต้นเหตุแอบแฝงอยู่ โดยที่หน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงไม่เคยรับทราบ อันเป็นปัญหาของการโยกย้ายของบุคลากรออกไปหน่วยงานอื่น จึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดนี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์และหาสาเหตุที่แท้จริงที่เกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสและความท้าทาย กระบวนการบริหาร ปัจจัยเหล่านี้ถูกนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดการย้ายออกของบุคลากร เมื่อค้นพบปัจจัยต้นเหตุ ก็จะสามารถธำรงรักษามูลค่าของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายหน่วยอรินทราช 26 ที่เป็นบุคลากรอันทรงคุณค่าของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่สำคัญให้กับประเทศต่อไป



ภาพ 6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในบทนี้จะกล่าวถึง วิธีดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นไปจนถึงสิ้นสุดกระบวนการในการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน โดยภาพรวมของการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (methodology) ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) สำหรับการนำเสนอระเบียบวิธีการวิจัย (methodology) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบและขอบเขตของระเบียบวิธีการวิจัย ตลอดจนเหตุผลผลการศึกษานำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ อันมีสาระสำคัญโดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและทบทวนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ศึกษาทฤษฎีและรวบรวมข้อมูล
3. กำหนดผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ
4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
6. การสัมภาษณ์เชิงลึก
7. การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

ศึกษาและทบทวนสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

ศึกษาหน่วยต่อการก่อการร้าย อรินทราช 26 ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้วิจัยได้สอบถามเบื้องต้นอย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรในสังกัด

ศึกษาทฤษฎีและรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ เอกสารหรือวารสารวิชาการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง บทความวิชาการ แหล่งข้อมูลเว็บไซต์ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เนื่องจากเป็นข้อมูลใหม่ ผู้วิจัยจะลงพื้นที่ภาคสนาม โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-dept interview) ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview)

กำหนดผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

1. บุคลากรที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่อการก่อการร้ายสากลหน่วย-
อรินทราช 26 ซึ่งปัจจุบันได้โยกย้ายออกไปแล้ว โดยมีระดับชั้นประทวน จำนวน 15 ราย
ชั้นสัญญาบัตร 3 ราย

2. บุคลากรที่ปัจจุบันยังคงปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่อการก่อการร้ายสากล
อรินทราช 26 โดยมีระดับชั้นประทวน จำนวน 4 ราย ชั้นสัญญาบัตร 2 ราย

3. ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของหน่วยต่อการก่อการร้าย ของกองทัพอากาศ
และกองทัพอากาศ จำนวน 2 ราย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพิจารณาเลือกตัวอย่างด้วยตนเอง เนื่องจากจากการศึกษา
ปัญหาเบื้องต้นแล้ว พบว่า เป็นบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง ผ่านการฝึกหลายหลักสูตร
และในส่วนผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของหน่วยต่อการก่อการร้ายสากลของเหล่าทัพ
ก็เป็นผู้ที่รับราชการในหน่วยต่อการก่อการร้ายมายาวนาน รับรู้ปัญหาของหน่วย
และอยู่ในช่วงเหตุการณ์ที่มีการโยกย้ายออกของบุคลากรในหน่วยเป็นจำนวนมาก
จึงเป็นที่มาในการเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ เพื่อให้การสังเคราะห์ปัญหาที่ผู้วิจัย
กำลังศึกษาได้เห็นปัญหาหรือปัจจัยที่เกิดในมุมมองที่กว้างขึ้น

รวมทั้งศึกษาข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน
ในด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ยศ ตำแหน่ง

และทัศนคติ ความพึงพอใจด้านรายได้ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายออกไปปฏิบัติงานนอกหน่วยต่อการก่อการร้าย ของบุคลากรแต่ละคนแตกต่างกันอย่างไร

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

หน่วยอรินทราช 26 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความชำนาญเฉพาะทาง ผู้วิจัยจึงเห็นควร จะต้องใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกร่วมกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยแบบใกล้ชิด เป็นพิเศษ เพื่อให้เข้าใจความรู้สึก ความคิด และผลกระทบที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ตอบ และ บอกเล่าถึงประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วย ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ยศ ระดับชั้น วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง ปัจจุบัน ตำแหน่งที่เคยสังกัดอยู่ในหน่วยต่อการก่อการร้ายอรินทราช 26 หลักสูตร-อบรม การกิจที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ออกแบบคำถามอยู่ภายใต้กรอบทฤษฎี ปัจจัยคู่เป็นแนวคิดของ Herzberg and Synderman (1959) ได้แก่ คำถามด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยต่ำจูง ตามที่ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 เพื่อหาสาเหตุที่ทำให้ บุคลากรย้ายออกนอกหน่วย และเพื่อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ โดยในแต่ละ หัวข้อของคำถาม ผู้วิจัยจะแบ่งเป็นคำถามย่อย ๆ ประเด็นละ 3-5 คำถาม ทั้งนี้ เพื่อรับทราบ ทัศนคติเชิงลึกของผู้ให้สัมภาษณ์ ที่เป็นผู้ชำนาญพิเศษต่อการก่อการร้าย ได้ตอบ คำถามได้หลายมุมมอง และตามข้อเท็จจริงที่ประสบพบเจอในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งตัวอย่างคำถามที่ใช้ในการสอบถามผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่างประเด็นสำคัญ ส่วนคำถาม อื่น ๆ สามารถศึกษาได้จากภาคผนวก ก รายละเอียดคำถามที่นำเสนอ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

1.1 ท่านคิดว่าอะไรที่เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านตัดสินใจในการย้ายหน่วยงาน เพราะเหตุผลใด

1.2 ความท้าทายใหม่ ๆ มีผลต่อการตัดสินใจย้ายหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

2.1 ท่านคิดว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นไปได้แค่ไหน ถ้าเป็นไปได้เพราะสาเหตุใด

2.2 ท่านคิดว่าระยะเวลาของการเลื่อนชั้น ปรับตำแหน่งของหน่วยต่อการก่อการร้ายเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมเพราะเหตุใด

3. ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงาน

3.1 ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

3.2 ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการทำให้ท่านตัดสินใจย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

4. ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ

4.1 ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

4.2 สวัสดิการด้านไหนบ้าง ที่หน่วยงานควรปรับปรุง

5. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5.1 ความมั่นคงในสายอาชีพในหน่วยงานต่อการก่อการร้าย ท่านมีความรู้สึกอย่างไร

5.2 ท่านคิดว่าความมั่นคงของหน่วยงานต่อการก่อการร้าย เป็นเหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจย้ายหน่วยงานหรือไม่ เพราะอะไร

6. สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

6.1 บรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานต่อการก่อการร้าย ท่านรู้สึกอย่างไร

6.2 พื้นที่ทำงานในหน่วยงานต่อการก่อการร้าย ความสะดวก ปลอดภัย ในความคิดของท่านเป็นอย่างไร และมีส่วนไหนบ้างที่ควรปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง เนื่องจากข้อมูลมีหลายมิติ หลายช่วงเวลา ทำให้ผลวิจัยนั้นมีคุณภาพ โดยมีรายละเอียดการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เปรียบเทียบเนื้อหาสภาพปัจจุบันและอนาคต

1.2 ความเที่ยงตรงภายใน (internal validity) พิจารณาโครงสร้างเนื้อหาภายในที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาโดยรวมทั้งหมดที่ครอบคลุมกับงานวิจัย

1.3 ความเที่ยงตรงภายนอก (external validity) พิจารณาความสอดคล้องกับผลการวิจัย และงานวิจัยอื่น ๆ

ผู้วิจัยออกแบบสัมภาษณ์มีลักษณะคำถามโครงสร้างในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาในหน่วยงานอรินทราบ 26 และผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างแบบสัมภาษณ์และวัตถุประสงค์ในการวิจัย และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

2. ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) เป็นการผสมผสานข้อมูลหลายวิธีเข้าด้วยกัน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบคำตอบที่ได้จากข้อมูลที่หลากหลาย และให้ได้คำตอบที่ดีที่สุด เพื่อให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ได้มีความชัดเจนและได้คำตอบที่ตรงกัน ได้แก่

2.1 ด้านทฤษฎี

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีมากกว่า 1 ทฤษฎีมาปรับใช้ในการสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย (อรินทราบ 26) เช่น ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg and Synderman (1959) และทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow (1970) เพื่อเปรียบเทียบระหว่าง 2 ทฤษฎี ผู้ให้สัมภาษณ์มีการตอบคำถาม หรือทัศนคติ

ไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ เพื่อให้ผลการสังเคราะห์วิจัยได้บทสรุปที่มีความชัดเจน และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

2.2 ด้านเวลา

ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อมูลที่เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน ที่เกิดปัญหาของกำลังพลในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย ทำให้เชื่อมั่นว่ามีหลายสาเหตุของการโยกย้ายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และยังไม่เคยได้รับการแก้ไขปัญหามา จึงเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงผ่านจากการสัมภาษณ์ของบุคลากรในหน่วย

2.3 ด้านข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเบื้องต้น กับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยอรินทราช 26 โดยการแสวงหาข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากข้อมูลและข้อเท็จจริงหลายด้านที่ประจักษ์ให้เห็น รวมทั้งข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของบุคลากรภายในหน่วย ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอการได้มาของข้อมูล อันเป็นที่มาของการค้นพบปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วย ดังนี้

2.3.1 ข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้วิจัย

จากที่ได้กล่าวไว้ในตอนต้น ผู้วิจัยเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในหน่วยอรินทราช 26 มาก่อน เป็นระยะเวลารวม 14 ปี ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้บังคับบัญชา ทำให้ตลอดระยะเวลาได้พบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยผู้วิจัยมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วย คอยควบคุม กำกับดูแล และแก้ไขปัญหาโดยตลอด แต่บางเรื่องก็ยังไม่สามารถแก้ไขได้ เนื่องจากเป็นเรื่องในระดับนโยบาย ทำให้เห็นถึงสภาพของบุคลากรภายในหน่วยและประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ อีกทั้ง เมื่อไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่และภารกิจในหน่วยแล้ว ยังคงติดตามข้อมูลสอบถามสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากรในหน่วยอย่างสม่ำเสมอ และได้รับคำตอบเช่นเดิม ปัญหาดังกล่าวยังคงไม่ได้รับการแก้ไขทำให้ผู้วิจัยมั่นใจว่า จากประสบการณ์และอายุการทำงานราชการภายในหน่วย ทำให้ค้นพบข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาครั้งนี้

2.3.2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

นอกจากการสอบถามผ่านทางโทรศัพท์ หรือการสนทนาระยะสั้น ในชั้นรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นแล้ว ผู้วิจัยยังใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก ที่ทำให้รับรู้ถึงความรู้สึก ความเห็นต่าง ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกบุคลากรที่ให้สัมภาษณ์ครั้งนี้ ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) บุคลากรที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยอรินทราช 26
- 2) บุคลากรที่โยกย้ายไปปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานอื่น ๆ
- 3) ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยต่อการดำเนินการก่อการร้ายกองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ ซึ่งเป็นผู้ที่รับราชการในหน่วยต่อการดำเนินการก่อการร้ายมายาวนาน รับรู้ปัญหาของหน่วยและอยู่ในช่วงเหตุการณ์ที่มีการโยกย้ายออกของบุคลากรในหน่วยเป็นจำนวนมาก

2.4 สถิติการโยกย้ายออกนอกหน่วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาและตรวจสอบจากแหล่งข้อมูลภายในหน่วยอรินทราช 26 และหน่วยต่อการดำเนินการก่อการร้ายของกองทัพอากาศ เพื่อขอทราบสถิติการโยกย้ายออกนอกหน่วย ทำให้พบว่า บุคลากรตั้งแต่ พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน มีอัตราการโยกย้ายออกนอกหน่วยอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลตัวเลขด้านกำลังพลของหน่วยต่อการก่อการร้ายเป็นความลับไม่ขอเปิดเผยในที่นี้) เพื่อเป็นข้อมูลข้อเท็จจริงนำมาเปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการโยกย้ายต่อไป

สรุปการเลือกตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อเป็นการวัดข้อมูลว่าจะเหมือนเดิมหรือไม่ และเป็นการทบทวนการได้คำตอบที่ซ้ำ ๆ ในกลุ่มของผู้ให้สัมภาษณ์ว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่ และทำให้ผลการวิจัยนี้มีความชัดเจนและเป็นข้อเท็จจริงที่มาจากหลายกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ที่ตรงกัน ทำให้วิธีนี้สนับสนุนการวิเคราะห์วิจัยได้เป็นอย่างมาก

การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 3 กลุ่ม ตามแบบสัมภาษณ์ลักษณะมีโครงสร้าง เพื่อต้องการเจาะลึกด้านเนื้อหา เป็นคำถามลักษณะปลายเปิดเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยเป็นกลุ่มบุคลากรทั้งระดับชั้นประทวน และสัญญาบัตรที่ย้ายออกนอกหน่วย (กลุ่ม 1) และปัจจุบันยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วย (กลุ่ม 2) จะสัมภาษณ์เป็นคำถามลักษณะเดียวกัน และในส่วนกลุ่มระดับผู้บังคับบัญชา (กลุ่ม 3) ผู้วิจัยจะใช้คำถามในลักษณะของผู้บริหารหน่วยงานที่พบปัญหาในระหว่างควบคุมกำกับดูแลหน่วย เพื่อให้ทราบมุมมอง และข้อเท็จจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น

การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล

รวบรวมคำให้สัมภาษณ์ในแต่ละคำถามของการสัมภาษณ์ และทำการสกัดหาคำตอบเพื่อจัดกลุ่ม และสกัดแก่นแท้ของปัญหาที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึง ว่าแต่ละคนมีประเด็นหลักของการตอบไปทิศทางใด จากนั้นทำการสังเคราะห์คำตอบ และสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลในเชิงพรรณนา

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การข้าราชการของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย “อรินทราช 26” การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วย อรินทราช 26 โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าหาข้อมูล หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งกลุ่มที่สัมภาษณ์จะมีตั้งแต่ระดับตำรวจชั้นประทวน ขึ้นสัญญาบัตร ทั้งที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสังกัดกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย และที่โยกย้ายออกจากหน่วยงานไปแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 มาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2562) และระดับผู้บังคับบัญชาที่เคยปกครองบังคับบัญชาในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของเหล่าทัพที่มีปัญหาด้านการข้าราชการในหน่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล ในการนำมาสังเคราะห์หาประเด็นที่ทำให้หน่วยงานเกิดสภาวะสมองไหลภายในหน่วยงานไปสู่หน่วยงานอื่น หนึ่ง หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 นับจากนี้ ผู้วิจัยขอใช้คำแทนว่า “หน่วยอรินทราช 26”

จากการสัมภาษณ์กำลังพลทั้งหมดที่ได้กล่าวมาในตอนต้น โดยผู้วิจัยได้ใช้คำถามในการสัมภาษณ์ เป็นแบบ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยจำวน เพื่อให้เนื้อหาครอบคลุมในทุกประเด็นหลัก โดยสอบถามจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งผ่านโทรศัพท์ และแบบผู้วิจัยมีส่วนร่วมในภาคสนาม เพื่อเป็นการสังเกตการณ์ กับอธิบาย บรรยายการสัมภาษณ์ ทำให้ได้รับรู้ถึงความรู้สึกที่แสดงออกมาผ่านน้ำเสียง หรือทางพฤติกรรม

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรออกนอกหน่วย อรินทราช 26 เพื่อนำมาซึ่งการข้าราชการบุคลากรบุคคลสำคัญของหน่วย โดยผู้ศึกษาได้สรุปและเรียบเรียงประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาประวัติความเป็นมาของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย
2. ผลการวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยทำให้เกิดการย้ายออกนอกหน่วย
3. แนวทางการข้าราชการบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย

ผลการศึกษาประวัติและความเป็นมาของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศไทย ทุกเหล่าทัพจะจัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับภารกิจสำคัญในการต่อต้านการก่อการร้ายสากล อันได้แก่

1. หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองบัญชาการกองทัพไทย
2. หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพเรือ
3. หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพอากาศ
4. หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้รวบรวมประวัติ การก่อตั้ง ภารกิจ และผลงานที่ผ่านมา ซึ่งแต่ละเหล่าทัพ มิได้รวบรวมเป็นเอกสารแบบเป็นทางการ รายละเอียดของข้อมูลจึงได้จากการสอบถาม และสรุปเฉพาะในส่วนที่เปิดเผยได้พอสังเขป ดังนี้

ประวัติและความเป็นมาหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของไทย

หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองบัญชาการกองทัพไทย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล (ม.ป.ป.) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล จัดตั้งเมื่อ 18 มีนาคม พ.ศ. 2540 หลักฐานการจัดตั้งหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ฉบับที่ 0205/3939 ลง ข 20 มีนาคม พ.ศ. 2540 เรื่อง การโอนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ที่ตั้งเดิมตั้งอยู่ที่ ร.11 รอ. และอาคาร 609 ชั้น 5 สนามเสือป่า ต่อมาได้ย้ายไปที่ 183 ภายใน สส. ทหาร ถนนสรองประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210 และปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 106 ถนนนางประภาพรพัฒนา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210

เมื่อเมษายน พ.ศ. 2525 ทบ. ได้อนุมัติการจัดตั้งศูนย์การข่าวการก่อการร้ายสากล กองกำลังรักษาพระนครขึ้น โดยมี พล.1 รอ. เป็นหน่วยหลักในการดำเนินการ การปฏิบัติ มุ่งการดำเนินงานด้านการข่าว ในห้วงเดียวกัน พล.1 รอ. ได้มีการฝึกและจัดตั้งชุดปฏิบัติการต่อต้านตอบโต้การก่อการร้ายขึ้น โดยการสนับสนุนจากครูฝึกประเทศอังกฤษ

เมื่อ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2526 กรม. มีมติเห็นชอบนโยบายและแนวความคิดในการปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลตามข้อเสนอของ สมช. จึงมอบหมายให้กองกำลังรักษาพระนคร จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ซึ่งมีชื่อย่อว่า ศตก. ทำหน้าที่ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการต่อต้านการก่อการร้ายสากล และรับผิดชอบงานด้านการข่าวกรองทั้งทางยุทธศาสตร์และยุทธวิธี

เมื่อ พฤษภาคม พ.ศ. 2535 ได้มีการยกเลิกกองกำลังรักษาพระนครแต่ยังคงสภาพของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล โดยให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและบังคับบัญชาของคณะกรรมการนโยบายและอำนวยการแก้ไขปัญหการก่อการร้ายสากล (นอก.)

เมื่อ 18 มีนาคม พ.ศ. 2540 กรม. ได้มีมติให้ปรับโอนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ให้ขึ้นการบังคับบัญชา กับ บก. ทหารสูงสุด โดย บก. ทหารสูงสุด ได้จัดหน่วยรองรับภารกิจเรียกว่า ศูนย์อำนวยการร่วม 106 (ศอร.106 ศอร.๑)

เมื่อ 22 มีนาคม พ.ศ. 2546 คำสั่ง ศอร.๑ (เฉพาะ) ที่ 1/46 เรื่องแก้ไขตรา ศอร.บก. ทหารสูงสุด (ตราเพื่อพลาง) ให้ ศอร.106 ศอร.๑ ใช้ตราหมายเลข 3300 แทนหมายเลข 3600 เดิม และเปลี่ยนชื่อ ศอร.106 ศอร.๑ เป็น ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

เมื่อ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 บก. ทหารสูงสุด อนุมัติให้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล เป็นหน่วยปกติขึ้นตรงสำนักผู้บัญชาการทหารสูงสุด มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป



ภาพ 7 หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพไทย

ที่มา. จาก หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพไทย, โดย ข่าวสด, 2562, ค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2562, จาก www.khaosod.co.th/around-thailand/news_2313405

หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพเรือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ (ม.ป.ป.) หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ (นสร.กร): หน่วย SEAL จากความจำเป็นของสงครามเวียดนาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรบในบริเวณที่ราบลุ่ม ที่แฉะ ที่ดิน สามเหลี่ยมบริเวณปากแม่น้ำ (delta areas) ซึ่งทำให้ทหารอเมริกันสูญเสียไปเป็นอันมากนั้น ได้ผลักดันให้ประธานาธิบดี John F. Kennedy จัดตั้งหน่วย SEAL เป็นหน่วยรบพิเศษขึ้นในกองทัพเรือสหรัฐในปี ค.ศ. 1963 โดยทำการคัดเลือกและรับสมัครจากหน่วย Underwater Demolition Team ของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา แล้วส่งไปรับการฝึกอบรมในวิชา Special Operations และการรบในป่า เช่นเดียวกับกองทหาร Special Forces ของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา หน่วย SEAL ที่เกิดขึ้นใหม่นี้เอง สหรัฐอเมริกาได้มอบหมายภารกิจให้ทำการลาดตระเวนหาข่าวเกี่ยวกับที่ตั้งของข้าศึกในพื้นที่ ลุ่ม แฉะ น้ำขังฯ ซึ่งยากแก่การปฏิบัติงานของทหารทั่วไป และได้ผลคุ้มค่าในการรบเหนือพื้นที่ดินสามเหลี่ยมบริเวณปากแม่น้ำด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้ว กองทัพเรือสหรัฐอเมริกา จึงได้ผลิตหน่วย SEAL ต่อมาเรื่อย ๆ จนกระทั่งขณะนี้ SEAL Team หลายหน่วยอยู่ทางฝั่งตะวันตกที่ฐานทัพเรือสหรัฐอเมริกา ที่ San Diego และ SEAL Team อีกหลายหน่วยอยู่ที่ Little Creek ทางฝั่งตะวันออกเพื่อปฏิบัติงานในด้านการรบพิเศษ (naval-special warfare) ให้กองทัพเรือสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสงครามนอกแบบในเวียดนามในอดีต และสงครามปราบปรามผู้ก่อการร้ายของสหรัฐอเมริกาทั่วโลกในปัจจุบัน



ภาพ 8 ชุดปฏิบัติการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (SEAL)

ที่มา. จาก ชุดปฏิบัติการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (SEAL), โดย Thai Navy Seal, 2562, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.facebook.com/ThaiSEAL>

การจัดตั้งหน่วย SEAL ของกองทัพเรือไทย นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง ประเทศไทยได้ตกเป็นเป้าหมายของสงครามเย็นจากคอมมิวนิสต์ ซึ่งได้มีการโฆษณาชวนเชื่อจากวิทยุปักกิ่งและอื่น ๆ เป็นประจำโจมตีกล่าวร้ายรัฐบาลไทย และได้มีการใช้อาวุธรุกรานประเทศไทยทั้งทางเหนือ ตะวันออกเฉียงเหนือ และทางใต้ในแบบสงครามกองโจรคุกคามเด่นชัด และกว้างขึ้นจนรัฐบาลได้จัดตั้งกองอำนาจการกลางรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2505 มีหน้าที่ในการวางแผนอำนาจการและดำเนินการป้องกัน (passive) และปราบปราม (active) การดำเนินการของคอมมิวนิสต์ในประเทศไทย

คณะนายทหารเรือจากแผนกรบพิเศษของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา ที่ร่วมมาด้วยมีความเห็นว่า ผู้ก่อการร้ายที่แทรกซึมเข้ามาปฏิบัติในประเทศไทยทางภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่ใช้วิธีการแทรกซึมข้ามแม่น้ำโขงที่แบ่งพรมแดนระหว่างประเทศไทย และประเทศลาว การส่งกำลังบำรุงแลสนับสนุนส่วนมากใช้ข้ามแม่น้ำโขงมาจากฝั่งแล้วทิ้งลิ้น ทำให้ยากแก่การปราบปรามเพราะแม่น้ำโขงที่แบ่งเขตแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาวยาวกว่า 500 ไมล์ ซึ่งก่อนกำลังปราบปรามไปถึงผู้ก่อการร้ายก็จะหนีเข้าป่าแม่น้ำโขงไปประเทศลาวแล้ว ภูมิประเทศก็เป็นป่าและภูเขาส่วนมากและกำลังในการปราบปรามของประเทศไทยไม่เพียงพอเจ้าหน้าที่ทหารเรืออเมริกันขณะนี้ลงความเห็นว่ายถ้าหากว่าเราสามารถตรวจและป้องกันมิให้ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ข้ามแม่น้ำโขงได้แล้วการปราบปรามจะง่ายขึ้นอีกมาก ซึ่งในการนี้จำเป็นต้องมีการประสานงานทั้ง 3 กองทัพ กองทัพบกปฏิบัติการต่อต้านและปราบปรามทางภาคพื้นดินตามเขตของกองทัพภาคต่าง ๆ กองทัพอากาศทำการสนับสนุนการปราบปรามทางภาคพื้นดินและลาดตระเวนทางอากาศ กองทัพเรือดำเนินการลาดตระเวนและตรวจค้นตลอดลำน้ำโขงโดยจัดตั้งกองเรือลำน้ำขึ้น ซึ่งในการนี้ยังมีช่องว่างที่ผู้ก่อการร้ายสามารถเล็ดลอดผ่านหูผ่านตา ของการปฏิบัติงานทั้ง 3 เหล่าทัพ เพราะไม่มีกำลังเพียงพอในอันที่จะปิดและสกัดกั้นได้ตลอดแนวลำน้ำโขงซึ่งยาวกว่า 500 ไมล์ตามเขตแดนของประเทศไทย ฉะนั้น จึงต้องมีหน่วยทหารหน่วยหนึ่ง ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ทั้งบนบก ในน้ำ และจากทางอากาศ มีความคล่องตัวสูงมาอุดช่องว่างเหล่านี้ หน่วยทหารที่สามารถปฏิบัติการกิจเช่นนี้ได้ คือ SEAL Team ซึ่งสหรัฐอเมริกาใช้ได้ผลดีมาแล้ว ในสงครามเวียดนาม SEAL Team ของสหรัฐอเมริกา โดยทหารเรืออเมริกันจะเป็น

ผู้สนับสนุนในด้านครูฝึก อุปกรณ์ในการฝึก ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ซึ่งกองทัพเรือได้อนุมัติหลักการเมื่อ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2510

ขณะที่การฝึกกับหน่วยรบพิเศษที่ 46 ของ สหรัฐอเมริกา เกือบจะจบหลักสูตร อยู่เนื่ก็ให้มีเจ้าหน้าที่ U.S. SEAL และผู้บังคับบัญชาได้มาตรวจเยี่ยมหน่วยทำลายใต้น้ำ และได้ตรวจการฝึกอบรมด้วยในเวลาเดียวกัน เมื่อคณะผู้ตรวจฯ กลับไปก็ได้รายงาน ผลการตรวจให้กองทัพเรือ และทหารเรืออเมริกันทราบ ซึ่งต่อมาประมาณ 1 เดือน ทหารเรืออเมริกันก็ได้แจ้งผ่าน Adviser เรือเอก Vincent ที่สัทธิบให้ทราบว่าทหารเรือ อเมริกันตกลงจัดชุดฝึกของ SEAL สหรัฐมาฝึกสอน ตลอดจนสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ด้วยครบถ้วนตามจุดมุ่งหมายเดิม เพราะทหารเรืออเมริกันเห็นว่าการฝึกกับ หน่วยพิเศษที่ 46 ของสหรัฐอเมริกา นั้น ได้ผลไม่เต็มที่ และเกรงจะไม่ปลอดภัยแก่นักทำลายใต้น้ำของเราด้วย

ดังนั้น U.S. SEAL MTT (mobile training team) ชุดแรก จึงได้เดินทางมาถึง ประเทศไทย เริ่มการฝึกอบรม 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 สำหรับ Basic SEAL Training เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยมีเรือเอก Dirk เป็นหัวหน้าชุดและต่อมาชุดที่สอง ได้มารับช่วง การฝึก Advanced SEAL ต่อมาใน 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 เป็นระยะเวลา 6 เดือน โดยมี เรือเอก Flanagan เป็นหัวหน้าชุด

การฝึกอบรมนักทำลายใต้น้ำของทัพเรือไทยให้มีขีดความสามารถเท่ากับ SEAL Team ของสหรัฐอเมริกา ได้สำเร็จสมบูรณ์ เมื่อ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2513 โดยทหารเรือ อเมริกันได้ออกประกาศนียบัตรรับรองให้ จำนวน 52 นาย และยังได้มีหนังสือชมเชย ผ่านอีกด้วย

กองทัพเรือไทยจึงได้มีหน่วย SEAL อยู่ในประจำการพร้อมสมความมุ่งหมายใน การริเริ่มตั้งหน่วย และได้ทำการปรับปรุงและพัฒนาเรื่อยมาตั้งแต่เดิมชื่อหมวดทำลาย ใต้น้ำ มาเป็นหมวดทำลายใต้น้ำจู่โจม และเป็นหน่วยสงครามพิเศษทางเรือในปัจจุบัน

หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพอากาศ กรมปฏิบัติการพิเศษ, หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (ม.ป.ป.) กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 กรมปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน สืบเนื่องจากอดีตที่ผ่านมาภัยคุกคามจากผู้ก่อการร้าย-คอมมิวนิสต์ มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยเป็นอย่างมาก กองทัพอากาศ

ให้การสนับสนุนการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ และให้การช่วยเหลือนักบินผู้ทำการในอากาศ กรณีอากาศยานของฝ่ายเราถูกยิงตก ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของ ทอ. จึงได้พิจารณาให้มีการฝึกกำลังพล เพื่อปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่ช่วยชีวิตในการสนับสนุนภารกิจค้นหาช่วยชีวิต ต่อมาสถานการณ์ก่อการร้ายได้ทวีความรุนแรงไปทั่วโลก โดยเฉพาะการปล้นยึดอากาศยาน กองทัพอากาศซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบบริเวณสนามบินต่าง ๆ ได้เล็งเห็นความสำคัญ จึงได้จัดกำลังพลเพื่อป้องกัน เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ จึงได้มีคำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ที่ 198/20 ลงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2520 เรื่องแก้อัตราสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ให้จัดตั้ง กองร้อยปฏิบัติการพิเศษขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2520 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองพันสารวัตรทหารอากาศที่ 2 โดยขึ้นการบังคับบัญชากับสำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง ซึ่งคัดเลือกจากข้าราชการกองทัพอากาศทุกเหล่า จำนวน 17 คน ที่ผ่านการอบรมหลักสูตร โคดรัม, จูโจม, การยิงชีพในป่า และการปฐมพยาบาล บรรจุในกองร้อยปฏิบัติการพิเศษ โดยมีนาวาอากาศตรี สุรัตน์ สุวรรณประเสริฐ เป็นผู้บังคับกองร้อยปฏิบัติการพิเศษคนแรก และมีนาวาอากาศเอก วันชัย วิไลพงษ์ (ยศในขณะนั้น) เป็นผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง นับแต่นั้นมา หน่วยปฏิบัติการพิเศษได้มีการพัฒนาปรับปรุงหน่วยให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

เมื่อปี พ.ศ. 2521 ได้มีการเปิดอบรมหลักสูตรปฏิบัติการพิเศษ (Commando) ขึ้นเป็นครั้งแรก เพื่อทำการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติ ประเทศ มีกำลังพลของกองทัพอากาศทุกเหล่าเข้ารับการฝึกศึกษา ตลอดจนส่งกำลังพลภายในหน่วยไปทำการฝึกด้านการปฏิบัติการพิเศษในต่างประเทศ ทั้งในยุโรป อเมริกา และอิสราเอล ตลอดจนส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมฝึกในการฝึกกับประเทศต่าง ๆ เรื่อยมา ที่ผ่านมามาจนถึงปัจจุบัน กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ ได้มีการปรับอัตราหน่วย 3 ครั้ง คือ

ปี พ.ศ. 2528 ได้ขยายอัตราเป็นกองปฏิบัติการพิเศษ โดยมีผู้บังคับกองปฏิบัติการพิเศษ ในอัตรานาวาอากาศโทขึ้นการบังคับบัญชากับกรมอากาศโยธิน มีหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบังคับการ กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ กองร้อยรถเกราะ และกองร้อยสุนัขทหาร

ปี พ.ศ. 2534 ได้ขยายอัตราเป็นกองปฏิบัติการพิเศษ โดยมีผู้บังคับการกองปฏิบัติการพิเศษ ในอัตรานาวาอากาศเอกพิเศษ ขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการ-อากาศโยธิน มีหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบังคับการ กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ กองร้อย-

รถเกราะ กองร้อยสุนัขทหาร กองร้อยส่งทางอากาศ กองร้อยค้นหาช่วยชีวิต และควบคุมการรบและแผนกสนับสนุน

ปี พ.ศ. 2539 ได้ปรับอัตราเป็นกรมปฏิบัติการพิเศษ โดยมีผู้บังคับการกรม-ปฏิบัติการพิเศษในอัตรานาวาอากาศเอกพิเศษ ขึ้นการบังคับบัญชากับหน่วยบัญชาการ-อากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ จนถึงปัจจุบัน มีหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองบังคับการ กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 กองพันปฏิบัติการพิเศษ 2 และแผนกสนับสนุน ซึ่งนับเป็นการกำเนิด กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 ครั้งแรก

ภารกิจกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 กรมปฏิบัติการพิเศษหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ มีหน้าที่เตรียมและใช้กำลัง เพื่อปราบปรามการก่อการร้าย-สากลลดทอนความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ อารักษานุคคลสำคัญ สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายการจัดกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 มีหน่วยขึ้นตรง ได้แก่ กองร้อยปฏิบัติการ-พิเศษ 1, 2 หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “กองร้อยคอมมานโด” และกองร้อยปฏิบัติการพิเศษ 3 หรือกองร้อยสุนัขทหาร

ปี พ.ศ. 2552 (เมษายน) ได้ปรับอัตราเป็นกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (ตามอัตราเฉพาะกิจหมายเลข 2141 หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน) มีผู้บังคับกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 อัตรา นาวาอากาศโท เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบขึ้นการบังคับบัญชากับกรม

ปฏิบัติการพิเศษหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน โดยมีภารกิจในการเตรียมกำลังปฏิบัติการพิเศษ เพื่อดำเนินการก่อการร้ายสากล และอารักษานุคคลสำคัญ สนับสนุนการป้องกันฐานที่ตั้งทางทหารของกองทัพอากาศ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายการจัดกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 มีหน่วยขึ้นตรง ได้แก่

1. กองบังคับการกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1
2. กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ 1
3. กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ 2
4. กองร้อยปฏิบัติการพิเศษ 3
5. กองร้อยสนับสนุน

หมายเหตุ: เมื่อเกิดเหตุการณ์การก่อการร้ายสากล พัน. 1 กรม ปพ.อย. จะเป็นหน่วยกำลังขึ้นตรงทางยุทธการ กับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการกองทัพไทย ร่วมกับ นปพ. เหล่าทัพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลงานที่ผ่านมา ในด้านการปราบปรามการก่อการร้ายสากล คอมมานโด ทอ. ได้รับมอบความไว้วางใจให้มีหน้าที่ ในการปราบปรามการปล้นยึดอากาศยาน และได้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้นหลายครั้ง เช่น เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2524 เครื่องบิน DC-9 ของสายการบินการูด้าของประเทศอินโดนีเซีย ได้ถูกผู้ก่อการร้าย บังคับมาลงที่สนามบินดอนเมือง ครั้งนั้นคอมมานโด ทอ. ก็ได้จัดกำลังพลเข้าร่วมปฏิบัติการ และภารกิจก็สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ในครั้งนั้นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้รับเหรียญกล้าหาญ จำนวน 5 คน

ภารกิจพิเศษ ที่ได้รับมอบในปี พ.ศ. 2546

1. การรับคนไทยจากสนามบินโปเชนตง ประเทศกัมพูชา
2. การรักษาความปลอดภัยเครื่องบินคณะบุคคลสำคัญเดินทางไปตรวจ

ความเสียหาย ณ สถานทูตไทย ในประเทศกัมพูชา

3. การส่งผู้อพยพชาวกัมพูชา กลับประเทศ
4. การอารักขาผู้นำประเทศ และคณะรัฐมนตรีต่างประเทศในระหว่างการประชุม APEC 2003 เมื่อวันที่ 16-22 ตุลาคม พ.ศ. 2546

นอกจากนี้ ยังได้ส่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบนเครื่องบินของสายการบินไทย ทั้งเที่ยวบินในประเทศ และต่างประเทศในนามของ Unarmed Sky Marshal ด้านสุนัขทหาร ก็ได้รับการร้องขอให้ช่วยตรวจพัสดุกัมภัณฑ์ระเบิดของสายการบินต่างประเทศที่ล่อแหลม ต่อภัยคุกคามจากการก่อการร้าย การสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2546 และต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน

ภารกิจพิเศษ ที่ได้รับมอบในปี พ.ศ. 2547

1. ส่งกำลังเสริมภาคใต้ ป้องกันฐานที่ตั้ง บน. 56
2. จัดกำลังยานพาหนะ ร่วมสวนสนามภาคพื้น
3. ฝึกโคจรร่วมกับคณะพลร่มมิตรภาพ Friend Ship Air Born 2004 ณ บน. 53

เป็นการฝึกโคจรลงทะเล ที่อ่าวประจวบฯ เข้าร่วมการแข่งขันปัญจกีฬาทหารในกีฬา กองทัพไทย ครั้งที่ 37

4. ร่วมโคตรมเฉลิมพระเกียรติ 72 พรรษามหาราชนี ณ ท้องสนามหลวง
(The Royal Sky Celebration 2004)
 5. เข้าร่วมการโคตรมมากที่สุดในโลก (The largest mass parachute jump)
สถิติที่ทำได้อ 672 คน
 6. ด้านการถวยาารักขาพระบรมวงศานุวงศ์ ได้จัดชุดอารักขาในส่วนผู้บังคับบัญชา
ระดับสูงของกองทัพอากาศ พ.ศ. 2524 ถึงปัจจุบัน
 7. ด้านการประชาสัมพันธ์ให้กองทัพอากาศ ได้ร่วมจัดงานวันเด็กแห่งชาติทุกปี
ทั้งการตั้งแสดงอาวุธยุทโธปกรณ์ การแสดงของสุนัขทหาร ตลอดจนการโคตรมที่ต้อง
แบ่งกำลังพลไปโคตรม ให้ครบทุกกองบิน ซึ่งงานนี้ต้องใช้นักโคตรมทุกคน
 8. ส่วนงานระดับสากล ได้ส่งนักโคตรมเข้าร่วมการแข่งขันโคตรมระดับนานาชาติ
เคยติดอันดับ 3 ของการแข่งขันโคตรมทหารโลก สำหรับปี พ.ศ. 2546 แข่งขันในอาเซียน
ชนะเลิศประเภทต่อรมในรายการ Asianla ครั้งที่ 7 และรายการปาหัง ส่วนทีมหมู่เม่นยำหญิง
ได้รองแชมป์อันดับ 1 ทั้ง 2 รายการ
 9. ด้านการฝึกร่วมผสม กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 ได้ส่งกำลังพลเข้าร่วมฝึกเป็น
ประจำ ทั้งการฝึก Cobra Gold, Balance Torch, Teak Torch เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจของ
กำลังต่างประเทศ ที่เข้าร่วมฝึก ในขีดความสามารถของกำลังพลของกองพันปฏิบัติการ
พิเศษ 1
- จากการกิจโดยตรง และที่ได้รับมอบพิเศษ คูเหมือนจะเป็นงานที่หนักหน่วง
ในภาวะที่กำลังพลขาดแคลน แม้จะทำงานด้วยความเหนื่อยยากลำบากเพียงใดกำลังพล
ของกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 ทุกคนก็เต็มใจ และภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
กองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อดำรงไว้ซึ่งเกียรติ
ของทหาร สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



ภาพ 9 หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพอากาศ

ที่มา. จาก หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพอากาศ, โดย Special Operations Regiment, 2562, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.facebook.com/SpecialOperationsRegiment>

หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองกำกับการ-ต่อต้านการก่อการร้าย (ม.ป.ป.) กล่าวว่า ในปี พ.ศ. 2520 เกิดเหตุการณ์การก่อความไม่สงบขึ้นในประเทศไทย ทั้งนี้ จากการก่ออาชญากรรมร้ายแรงและการก่อการร้ายสากลที่มีรูปแบบเปลี่ยนแปลงไป พ.ต.อ. ชุมพล อัดดศาสตร์ ผู้กำกับการกองกำกับการป้องกันและปราบปรามการจลาจล (ยศและตำแหน่งในขณะนั้น) จึงได้จัดตั้งหน่วยปฏิบัติการพิเศษขึ้น ซึ่งมีชื่อว่า Anti-Hijacker โดยคัดเลือกข้าราชการตำรวจในหน่วยที่มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ตามคุณสมบัติที่กำหนด มาทำการฝึกเพื่อรองรับภารกิจที่เป็นรูปแบบสากล ในการฝึกครั้งนั้น ยังไม่มีงบประมาณสนับสนุน แม้แต่ค่าอาหารของผู้เข้ารับการฝึก ดังนั้น ในการฝึกจึงถือได้ว่าเป็นการฝึกด้วยจิตใจ และอุดมการณ์อย่างแท้จริง

ปี พ.ศ. 2526 เกิดเหตุการณ์การก่อการร้ายสากล และการก่อความไม่สงบขึ้นในประเทศไทย โดยเฉพาะพื้นที่กรุงเทพมหานคร พล.ต.ต. ทิพย์ อัสวรักษ์ ผู้บังคับการ-

กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษในสมัยนั้น จึงได้รื้อฟื้นหน่วยปฏิบัติการพิเศษขึ้นมาใหม่ โดยเสนอขออนุมัติแผนการฝึกหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งเป็นรูปแบบสากล ดังเช่น หน่วย GSG-9 ของประเทศเยอรมันต่อกรมตำรวจ ต่อมาในปี พ.ศ. 2527 กรมตำรวจ จึงได้มีคำสั่งให้ก่อตั้งหน่วยปฏิบัติการพิเศษขึ้น ในส่วนของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ใช้ชื่อหน่วยว่า หน่วยปฏิบัติการพิเศษ “อรินทราช 26” ไว้เพื่อป้องกันเหตุการณ์ก่ออาชญากรรมร้ายแรง ทุกประเภท การก่อความไม่สงบในประเทศ การก่อวินาศกรรม สถานที่ราชการหรือสถานที่สำคัญต่าง ๆ การปราบปรามการจี้ตัวอากาศยาน การต่อต้านการก่อการร้ายในเมืองทุกรูปแบบ การแก้ปัญหาคาใจจับตัวประกัน การเรียกค่าไถ่ รวมทั้งการรักษาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ทั้งในประเทศและต่างประเทศและภารกิจอื่นที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

นอกจากนี้หน่วยยังได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบภารกิจที่สำคัญยิ่งอีกภารกิจหนึ่ง คือ การทำหน้าที่เป็นส่วนปฏิบัติการทางยุทธวิธีร่วมกับหน่วยรบพิเศษของเหล่าทัพขึ้นการบังคับบัญชากับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการกองทัพบกไทย ในกรณีการแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายสากลที่อาจเกิดขึ้น

ความหมายของคำว่า “อรินทราช 26”

คำว่า “อรินทราช” เป็นคำที่ประกอบไปด้วยคำว่า

อริ ซึ่งแปลว่า ข้าศึก

อินท ซึ่งแปลว่า จอม, ผู้เป็นใหญ่

ราชะ ซึ่งแปลว่า พระเจ้าแผ่นดิน

ดังนั้น ตามรูปศัพท์แล้ว จึงแปลว่า “พระราชผู้เป็นใหญ่เหนือข้าศึกศัตรูทั้งหลาย”

26 คือ ปีพุทธศักราช 2526 เป็นปีที่หน่วยก่อตั้ง

การคัดเลือกบุคคลเข้าฝึก และประจำหน่วยต้องผ่านการทดสอบร่างกาย

ผ่านการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ ผ่านการฝึกหลักสูตรการต่อต้านการก่อการร้าย 18 สัปดาห์ รวมถึงหลักสูตรรบพิเศษของเหล่าทัพ

ทั้งนี้ผู้ที่ผ่านการฝึกหลักสูตรการต่อต้านการก่อการร้าย ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะได้รับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ มีลักษณะเป็นรูปดาวริ้วสศุทำด้วยโลหะยาว 4 นิ้ว ภายในมีสัญลักษณ์ รูปหัวธนูอยู่ตรงกลาง ลักษณะของหัวธนู ขอบเป็นสีเงินมีรูปสายฟ้าฟาด

อยู่กึ่งกลาง ขนาบข้างด้วยพื้นสีดำและสีเขียว ส่วนด้านซ้ายและด้านขวา ของรูปหัวธนู มีรูปช่อชัยพฤกษ์สีทอง ช่อละ 6 ดอก วางตามแนวนอนข้างละ 1 ช่อ



ภาพ 10 ชุดปฏิบัติการและเครื่องหมายหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย

ที่มา. จาก ชุดปฏิบัติการและเครื่องหมายหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย, โดย อรินทรราช 26, 2562, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.facebook.com/arintaraj26>

นอกจากหลักสูตรหลักของหน่วยแล้ว กำลังพลส่วนหนึ่งยังถูกส่งไปทำการฝึกเพิ่มเติมในหลักสูตรรบพิเศษของเหล่าทัพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ หลักสูตรการรบแบบจู่โจม กองทัพบก, หลักสูตรลาดตระเวนแขนงสะเทินน้ำสะเทินบกและจู่โจม (รีคอน) กองทัพเรือ, หลักสูตรทำลายใต้น้ำจู่โจม (มนุษย์กบ) กองทัพเรือ, หลักสูตรการปฏิบัติการพิเศษ (คอมมานโด) กองทัพอากาศ, หลักสูตรการโคจรร่มชั้น 3 การโคจรร่มแบบกระตุกเอง และการทำลายวัตถุระเบิด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

ในปี พ.ศ. 2538 กรมตำรวจได้ปรับภารกิจของหน่วยปฏิบัติการพิเศษในการรับผิดชอบภารกิจต่อต้านการก่อการร้ายให้เหลือเพียงหน่วยเดียว คือ หน่วยปฏิบัติการพิเศษ นเรศวร 261 เพื่อลดงบประมาณ และความซ้ำซ้อนของหน่วยงาน กรมตำรวจได้มีคำสั่งให้หน่วยปฏิบัติการพิเศษ อรินทรราช 26 มีหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมสำคัญ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่

กรุงเทพมหานคร โดยตัดภารกิจการต่อต้านการก่อการร้ายสากลออกไป ช่วงระยะเวลาที่ไม่ได้รับผิดชอบภารกิจการต่อต้านการก่อการร้ายสากลนั้น หน่วยปฏิบัติการพิเศษ อรินทราช 26 ได้คงความเป็นหน่วยเอาไว้ และฝึกกำลังพลอยู่ตลอดเวลา โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาฝึกอบรมให้กับกำลังพล รวมทั้งได้ส่งกำลังพลไปฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ ยังหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และของเหล่าทัพ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนจากสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย และเยอรมัน ประจำประเทศไทย ได้ส่งข้าราชการตำรวจในหน่วยไปทำการฝึกในประเทศนั้น ๆ

ต่อมา ปี พ.ศ. 2545 สถานการณ์การก่อการร้ายสากลได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ มีการนำอาวุธที่มีอานุภาพร้ายแรงมาปฏิบัติการ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการแก้ไขสถานการณ์การก่อการร้ายสากลที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พล.ต.อ. สันต์ ศรุตานนท์ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีคำสั่งให้หน่วยปฏิบัติการพิเศษ อรินทราช 26 รับผิดชอบภารกิจการต่อต้านการก่อการร้ายสากลตามเดิม

หลังเหตุการณ์ 9/11 โลกได้เข้าสู่สงครามต่อต้านการก่อการร้ายเต็มรูปแบบ ปัญหาการก่อการร้ายกลายเป็นภัยคุกคามหลักต่อความมั่นคงของโลกในยุคนี้ แปรเปลี่ยนเป็นภัยคุกคามรูปแบบสมมาตรที่มีการพัฒนาจนเกิดความสลับซับซ้อนยากต่อการคาดเดา ได้แบ่งแยกความแตกต่างเป็นกลุ่ม ใช้ช่องโหว่จากเทคโนโลยีการสื่อสาร ใช้อาวุธทำลายล้างสูง ปฏิบัติการโดยกลุ่มผู้ก่อการร้าย ขณะเดียวกันอีกด้านหนึ่งปัญหาอาชญากรรมในประเทศยังทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ

ปี พ.ศ. 2552 สำนักงานตำรวจจึงได้ปรับโครงสร้างหน่วยปฏิบัติการพิเศษ อรินทราช 26 จากเดิมเป็นหน่วยงานระดับกองร้อย ขยายขึ้นเป็นหน่วยงานระดับกองกำกับการมีอัตรากำลังพลมาบรรจุที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ซับซ้อนมากขึ้น

อำนาจหน้าที่ของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2552) กล่าวว่า กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบในการปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ต่อต้านการก่อการร้ายในเมือง การอารักขาและรักษาความปลอดภัย บุคคลและสถานที่สำคัญ การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การฝึกอบรมให้กับบุคลากรทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตลอดจนป้องกันและปราบปรามการกระทำของกลุ่มชน อันจะเป็นเหตุที่จะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย และสนับสนุนกำลังตำรวจท้องที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม งานป้องกันการก่อวินาศกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงต่างจังหวัด เมื่อได้รับการร้องขอ โดยได้รับคำสั่งอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. งานธุรการและงานสารบรรณ รวมทั้งจัดทำสถิติงานเข้าออกของกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้ายงานต่อต้านการก่อการร้ายสากล
- 2.ต่อต้านและปราบปรามการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยปฏิบัติทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ
3. งานรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่สำคัญ
4. งานกู้ชีพและภัยต่าง ๆ
5. รวบรวมข้อมูลข่าวสารและปฏิบัติการด้านการข่าวเกี่ยวกับการก่อการร้าย
6. สนับสนุนการเป็นวิทยากรและการฝึกอบรมให้แก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
7. งานค้นหา เก็บกู้ พินิจศพศพ ทำให้ปลอดภัย ซึ่งวัตถุระเบิดในสถานที่สงสัยว่าจะมีหรือได้รับแจ้งงานตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุในกรณีที่มีเหตุเกิดระเบิดขึ้น
8. งานป้องกันการก่อวินาศกรรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รวมถึงต่างจังหวัด
9. สนับสนุนกำลังพลเข้าร่วมการฝึกกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลตามวงรอบประจำปี
10. ปฏิบัติภารกิจร่วมกับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลเมื่อเกิดเหตุการณ์ก่อการร้ายสากล
11. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

สภาพการทำงาน เป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ ไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรายคร่า เสี่ยงภัย เครื่องเครียด กดดัน หรือเป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตราย ทั้งต่อชีวิตร่างกาย อันอาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน อัมพาต การสูญเสียอวัยวะ หรือเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์สูง

รวดเร็ว เฉียบขาด เป็นทักษะเฉพาะตัวของข้าราชการตำรวจ และเป็นงานที่ต้องการคุณภาพของงานสูง มีลักษณะของงานที่แสดงถึงความชำนาญ มีการใช้วิชาชีพบริการต่อสังคม หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพข้าราชการ และรัฐวิสาหกิจ เช่น สถาบันฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างกองบัญชาการศึกษาก็ได้ใช้เป็นแหล่งอ้างอิงของข้อมูลด้านการเรียนการสอนให้กับข้าราชการตำรวจของวิทยาลัยตำรวจ จึงมีความเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการด้านการฝึกอบรม เป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากระบบราชการเป็นจำนวนมาก

ผลงานและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การแก้ไขปัญหาหนักโศกก่อนความไม่สงบในเรือนจำบางขวาง การช่วยเหลือผู้ประสบภัยไฟไหม้ในอาคารบิกเบลโดยปฏิบัติการร่วมกับกองบินตำรวจ การแก้ไขปัญหาการจับตัวประกันในท้องที่ต่าง ๆ การแก้ไขอาชญากรรมรุนแรงในท้องที่ต่าง ๆ การถวายอารักขา การรักษาความปลอดภัยให้กับนายกรัฐมนตรี รวมถึงบุคคลสำคัญของในประเทศและต่างประเทศ การรักษาความปลอดภัยในการประชุม และการแข่งขันกีฬาระดับชาติ นอกจากนี้แล้วหน่วยปฏิบัติการพิเศษ อรินทราช 26 ยังได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน ในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

จากอดีตถึงปัจจุบัน หน่วยปฏิบัติการพิเศษ อรินทราช 26 ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพล เพื่อให้ทันและพร้อมต่อการเผชิญกับการแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย ในยุคปัจจุบัน โดยได้พัฒนากำลังพลจนมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการได้ทุกมิติ ทั้งทางน้ำ ภาคพื้นดิน ใต้ดิน และอากาศ กำลังพลในหน่วยถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่ทรงคุณค่า ซึ่งได้สร้างชื่อเสียงให้กับกองบัญชาการตำรวจนครบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นเสมือนหลักประกันถึงความปลอดภัยและความผาสุกของประชาชนและประเทศชาติสืบไป

หลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษของไทย

หลักสูตรต่อต้านก่อการร้าย



ภาพ 11 เครื่องหมายหลักสูตรต่อต้านก่อการร้าย

ที่มา. จาก เครื่องหมายหลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษ, โดย Monsoonphotonews, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <http://monsoonphotonews.blogspot.com>

ระยะเวลาการฝึก หลักสูตรระยะเวลา 18 สัปดาห์

สภาพโดยทั่วไป กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หลักสูตรต่อต้านก่อการร้ายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หน่วยรับผิดชอบในการฝึกมี 2 หน่วย คือ นเรศวร 261 บช.ตชด. และอรินทราช 26 บช.น. โดยแตกต่างกันในเขตรับผิดชอบ และต้นสังกัด โดยแบ่งพื้นที่รับผิดชอบให้หน่วยอรินทราช 26 รับผิดชอบในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และหน่วยนเรศวร 261 รับผิดชอบพื้นที่ทั่วประเทศ

หัวข้อการฝึก มีการจัดแบ่งหลักสูตรออก ดังนี้

1. อาวุธศึกษา
2. การปฏิบัติการของทีม โจมตี, การบประชิดในอาคาร
3. การเข้าสู่ที่หมาย (Moe)
4. การปฏิบัติกับอากาศยาน, การ ไร้อาวุธ, การลงแรงคว้น
5. การปฏิบัติการส่วนซุ่มยิง (Sniper)
6. VIP Protection

7. แผนและคำสั่ง

8. การปฏิบัติภายใต้สภาวะพิเศษ

ลักษณะเด่น ฝึกการทำงานเป็นทีม ความสามารถเฉพาะบุคคล มีการวางแผนและซักซ้อมก่อนเข้าปฏิบัติการ เป็นหน่วยตำรวจที่มีความเชี่ยวชาญการใช้อาวุธและยุทธวิธีพิเศษ (Special Weapons and Tactics--SWAT) มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการพิเศษต่อภัยคุกคามที่เป็นอาชญากรรมร้ายแรงและการก่อการร้าย

หลักสูตรการรบแบบจู่โจม (ranger)



ภาพ 12 เครื่องหมายหลักสูตรการรบแบบจู่โจม (ranger)

ที่มา. จาก เครื่องหมายหลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษ, โดย Monsoonphotonews, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <http://monsoonphotonews.blogspot.com>

ระยะเวลาการฝึก หลักสูตรระยะเวลาประมาณ 9 สัปดาห์

สภาพโดยทั่วไป ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายเอราวัณ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หลักสูตรการรบแบบจู่โจม หรือเสือคาบดาบเป็นหลักสูตรหลักของกองทัพบก เน้นการลาดตระเวนระดับหมู่ ประกอบด้วย ภาคที่ตั้ง ภาคป่าเล็กหรือป่าราบ ภาคทะเล ภาคป่าภูเขา โดยศูนย์สงครามพิเศษ สังกัดหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ซึ่งหลักสูตรนี้มีความคล้ายกับหลักสูตรแรงโยธของกองทัพอากาศ ที่ทำการฝึกโดยโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบสหรัฐ ค่ายเบนนิ่ง จอร์เจีย

หัวข้อการฝึก ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายเอราวัณ (ม.ป.ป.) แบ่งการฝึกออกเป็น 4 ภาค ดังนี้

1. ภาคที่ตั้ง ระยะเวลา 12 วัน
2. ภาคป่าที่ราบ ระยะเวลา 14 วัน
3. ภาคป่า/ภูเขา ระยะเวลา 19 วัน
4. ภาคป่าที่ลุ่มทะเล ระยะเวลา 14 วัน

ลักษณะเด่น ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายเอราวัณ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หลักสูตรจู่โจม เป็นหลักสูตรการฝึกทั้ง 3 มิติ ภาคพื้นดิน ภาคอากาศ และภาคทะเล การรบพิเศษ จะต้องสามารถรบได้ทั้ง 3 มิติ และมีการทดสอบหลาย ๆ อย่าง ทั้งภาคอากาศ ขนส่งทาง เฮลิคอปเตอร์ ภาคทะเลไปปฏิบัติการเข้าตีทางทะเล ลงเรือ และเข้าตีบนฝั่ง เพื่อพัฒนาทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพในการนำหน่วยให้กับผู้เข้ารับการฝึก ให้มีความสามารถเป็นผู้นำ หน่วยทหารขนาดเล็ก ตั้งแต่ระดับหมวดลงมาได้ และมีความรู้ ความสามารถในการรบ แบบจู่โจมในภูมิประเทศยากลำบากมาใช้ในการปฏิบัติทางยุทธวิธีได้ สามารถนำความรู้ ไปอำนวยความสะดวกหรือทำการฝึกหน่วยทหารอื่น ๆ ได้ด้วย

หลักสูตรนักรบทำลายใต้น้ำจู่โจม (Thai navy SEAL)



ภาพ 13 เครื่องหมายหลักสูตรนักรบทำลายใต้น้ำจู่โจม (Thai Navy SEAL)

ที่มา. จาก เครื่องหมายหลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษ, โดย Monsoonphotonews, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <http://monsoonphotonews.blogspot.com>

ระยะเวลาการฝึก หลักสูตรระยะเวลาประมาณ 7-8 เดือน

สภาพโดยทั่วไป หน่วยบัญชาการพิเศษทางเรือ (ม.ป.ป.) คือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ กองเรือยุทธการ (Naval Special Warfare Command, Royal Thai Fleet)ทั่วไปเรียก ซีล (SEAL) หรือมนุษย์กบ เป็นหน่วยรบพิเศษสังกัดกองเรือยุทธการของกองทัพเรือไทย เป็นหน่วยกำลังรบขึ้นตรงต่อกองเรือยุทธการ ปฏิบัติการสงครามพิเศษทางเรือ และปฏิบัติกิจพิเศษอื่นตามที่ได้รับมอบหมายกองสนับสนุนหน่วยสงครามพิเศษทางเรือ สนับสนุนการส่งกำลังบำรุง การบริการให้แก่หน่วยในความรับผิดชอบของหน่วยสงครามพิเศษทางเรือ

หัวข้อการฝึก หน่วยบัญชาการพิเศษทางเรือ (ม.ป.ป.) การฝึกในหลักสูตรนักทำลายใต้น้ำจู่โจม แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ได้แก่ การแนะนำการฝึกเบื้องต้น ฝึกการออกกำลังกาย และการฝึ้อุปสรรคต่าง ๆ ใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์ ได้แก่

1. การฝึกจริง ใช้เวลาประมาณ 6 สัปดาห์
2. การฝึกแบบเข้มข้น ใช้เวลา 120 ชั่วโมง โดยไม่มีการหยุดพัก
3. การฝึกสอนยุทธวิธีต่าง ๆ
4. การฝึกยุทธวิธีในสภาพจริง ใช้เวลาประมาณ 2 เดือน

ลักษณะเด่น หน่วยบัญชาการพิเศษทางเรือ (ม.ป.ป.) นักทำลายจู่โจมใต้น้ำสามารถปฏิบัติการได้ทั้งในทะเล บนบก และทางอากาศ มีหัวใจหลัก คือ “กำลังรบขนาดเล็ก ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และไม่ให้ข้าศึกรู้ตัว” มีภารกิจหลักในการจัดเตรียมกำลังพล สำหรับปฏิบัติการสงครามพิเศษทางเรือและปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการฝึกและศึกษาเกี่ยวกับการสงครามพิเศษทางเรือ

หลักสูตรการรบพิเศษแขนงการลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบกและจู่โจม นาวิกโยธิน



ภาพ 14 เครื่องหมายหลักสูตรรบพิเศษแขนงการลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบก
ที่มา. จาก เครื่องหมายหลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษ, โดย Monsoonphotonews, ค้นเมื่อ
17 มกราคม 2562, จาก <http://monsoonphotonews.blogspot.com>

ระยะเวลาการฝึก หลักสูตรระยะเวลา 13 สัปดาห์

สภาพโดยทั่วไป ศูนย์การฝึก, หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (ม.ป.ป.) กองพัน-
ลาดตระเวนกองพลนาวิกโยธิน หรือที่รู้จักในนามรีคอน (Recon) เป็นหน่วยรบระดับกองพัน
ที่ขึ้นตรงต่อหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ถือเป็นหน่วยรบที่มีขีดความสามารถในการรบ
สูงที่สุดของนาวิกโยธิน สามารถทำการรบแบบ 3 มิติ (บก, น้ำ, อากาศ) เปรียบเสมือน
หน่วยรบพิเศษของนาวิกโยธิน

หัวข้อการฝึก ภาคทฤษฎี ใช้ระยะเวลา 5 สัปดาห์ คือ ศึกษาทางวิชาการ ทั้งวิชาหลัก
และวิชาสัมพันธ์กับวิชาหลัก และการเสริมสร้างสมรรถภาพ ทั้งพลศึกษา การป้องกันตัว
ว่ายน้ำ ดำน้ำ

1. ภาคปฏิบัติ ระยะเวลา 8 สัปดาห์ คือ ฝึกลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบก
ฝึกการรบในป่าและภูเขา

ลักษณะเด่น ศูนย์การฝึก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน (ม.ป.ป.) กองพันลาดตระเวน
สะเทินน้ำสะเทินบก เป็นหน่วยรบพิเศษของหน่วยนาวิกโยธิน แห่งกองทัพเรือ ภารกิจหลัก

ของรีคอน คือ การลาดตระเวนระยะไกล ซึ่งการทำงานจะมีความใกล้เคียงกับ กองพัน-ลาดตระเวนระยะไกล (LRRP) หรือกองพันจู่โจม Ranger ของกองทัพบก หน่วยปฏิบัติการพิเศษ ในการเป็นหน่วยหัวหอกให้กับกำลังหลัก แต่จะแตกต่างกันตรงที่การฝึกเพื่อปฏิบัติการในภูมิประเทศต่างกัน โดยนักรบรีคอน จะปฏิบัติภารกิจใกล้ชายฝั่งทะเล เช่น ชายหาด ป่าชายเลน และจากเรือมากกว่า เป็นต้น

หลักสูตรการปฏิบัติการพิเศษอากาศโยธิน (คอมมานโด)



ภาพ 15 เครื่องหมายหลักสูตรการปฏิบัติการพิเศษอากาศโยธิน (คอมมานโด)

ที่มา. จาก เครื่องหมายหลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษ, โดย Monsoonphotonews, ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <http://monsoonphotonews.blogspot.com>

ระยะเวลาการฝึก หลักสูตรระยะเวลาประมาณ 6 เดือน

สภาพโดยทั่วไป ศูนย์การทหารอากาศโยธิน, หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หน่วยปฏิบัติการพิเศษอากาศโยธิน เป็นการฝึกการต่อต้านการก่อวินาศกรรมบนเครื่องบิน และต่อต้านการก่อการร้ายสากล ซึ่งหลักสูตรนี้ออกแบบมาเพื่อพัฒนากำลังพลเพื่อใช้ในการปฏิบัติการพิเศษบนอากาศยานและตัวเครื่องบิน

หัวข้อการฝึก

1. ในหลักสูตรมีการศึกษาทั้งหมด 8 หมวดวิชา รวมเวลา 923 ชั่วโมง ประกอบด้วย

1.1 หมวดวิชาทั่วไปการฝึกเดินแผนที่เข็มทิศ การสื่อสาร การข่าว การต่อสู้ป้องกันตัว

1.2 การปฐมพยาบาล การช่วยคืนชีพ การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ

1.3 อาวุธศึกษา วัตถุระเบิดและการทำลายวัตถุระเบิด

1.4 ยุทธวิธีการรบแบบจู่โจม

1.5 ยุทธวิธีปฏิบัติการพิเศษคอมมานโด การต่อต้านการก่อการร้าย

1.6 การค้นหาและช่วยชีวิต การนำเฮลิคอปเตอร์เข้าที่หมาย และการลำเลียงผู้บาดเจ็บทางอากาศ

1.7 การฝึกและแก้ปัญหายุทธวิธี

1.8 กิจกรรมปฐมนิเทศและเวลาของผู้บังคับบัญชา

2. ฝึกภาคป่าเล็กเพื่อทดสอบความรู้ และการปฏิบัติยุทธวิธีปฏิบัติการพิเศษที่เรียนมาจากภาคที่ดั่งใช้เวลาประมาณ 3 สัปดาห์

3. ฝึกภาคทะเลที่ลุ่ม นำหลักสูตรไปปฏิบัติพื้นที่จริงใช้เวลาประมาณ 2 สัปดาห์
ลักษณะเด่น

ศูนย์การทหารอากาศโยธิน, หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (ม.ป.ป.) อธิบายว่าหน่วยคอมมานโด มีความสามารถในการต่อต้านการก่อการร้ายสากลและอาชญากรรมสำคัญ มีความชำนาญในการยิงปืน การต่อสู้ป้องกันตัว การโคจรทางยุทธวิธี เป็นชุดปฏิบัติการที่มีหน้าที่ในการปราบปรามผู้ก่อการร้ายสากล สามารถซ่อนตัว เพื่อทำหน้าที่พลซุ่มยิงได้เป็นเวลายาวนาน และใช้อาวุธปืนได้อย่างแม่นยำได้รับการฝึกใช้ปืนกลมือปืนพก และวัตถุระเบิดได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังได้รับการฝึกฝนการต่อสู้ป้องกันตัว มีความเข้าใจและใช้เครื่องมืออุปกรณ์สื่อสารมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปราบปรามการปล้นยึดอากาศยาน (anti-hijack) ถือว่าเป็นหน้าที่หลักของชุดปฏิบัติการพิเศษ นอกจากนั้นยังปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ประวัติหน่วยปฏิบัติการพิเศษชั้นนำของแต่ละประเทศ

จากที่ได้สืบค้นข้อมูลและได้ศึกษาความสำคัญของการต่อต้านการก่อการร้าย และหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของประเทศไทย จะเห็นว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าหน่วยงานต่อต้าน การก่อการร้ายหรือหน่วยปฏิบัติการพิเศษที่มีความชำนาญของต่างประเทศ เพื่อเป็น ประโยชน์ และเป็นข้อมูลสำหรับผู้ค้นคว้าหาข้อมูลด้านนี้ในภายหลัง จึงขอนำเสนอ หน่วยชั้นนำ 5 หน่วย ได้แก่ (1) หน่วยรบพิเศษทางอากาศแห่งกองทัพอังกฤษ (SAS) (2) หน่วยรบพิเศษแห่งกองทัพเรือของสหรัฐอเมริกา (navy SEALs) (3) หน่วยปฏิบัติการ- พิเศษหน่วยบัญชาการพิเศษสหรัฐอเมริกา (delta force) (4) หน่วยรบพิเศษตำรวจ ประเทศเยอรมัน (GSG9) และ (5) หน่วยรบพิเศษแห่งประเทศฝรั่งเศส (GIGN) ซึ่งมี รายละเอียดรูปแบบการปฏิบัติหน้าที่ และลักษณะเด่นของแต่ละหน่วยพอสังเขปที่สามารถ เปิดเผยได้ ดังต่อไปนี้

หน่วยรบพิเศษทางอากาศแห่งกองทัพอังกฤษ (SAS) สภาพโดยทั่วไป Anthony (2008) กล่าวว่า หน่วยรบพิเศษทางอากาศแห่งกองทัพอังกฤษ (Special Air Service--SAS) ก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1947 ซึ่งได้รับคำชมเชยและยกย่องเช่นเดียวกันกับหน่วย Delta Force กับ Navy Seal ของสหรัฐอเมริกา คำขวัญประจำหน่วยรบ “Who Dare Wins ผู้กล้าย่อมชนะ” ด้วยชื่อเสียงและภารกิจที่ผ่านมาทำให้หน่วย SAS กลายเป็นต้นแบบของการปราบปราม ผู้ก่อการร้ายของแต่ละประเทศทั่วโลก หัวใจสำคัญที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จในแต่ละ ภารกิจนั้นมาจากการใช้ระเบิดลวง ที่ทำให้เกิดอาการชะงักไปชั่วขณะและการใช้กลยุทธ์ อันแยบยล

รูปแบบการทำงาน Leroy (1994) ได้อธิบายว่า SAS ได้รับการฝึกจากหน่วยข่าวกรอง MI5 และ MI6 ฝึกการเป็นสายลับ จึงเชี่ยวชาญกระโดดร่ม เป็นอย่างมากจึงทำให้สามารถ เข้าไปในพื้นที่และแทรกซึมเข้าไปทำลายพื้นที่ตั้งศัตรูทางอากาศได้ตลอดเวลา ปัจจุบัน SAS ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุดหน่วยหนึ่งของโลก และขึ้นชื่อเรื่องการซุ่มสังเกตการณ์เป้าหมาย รวมถึงวิธีต่อต้านการก่อการร้าย นอกจากนี้ ทางหน่วยยังฝึกร่วมกับหน่วยจู่โจมพิเศษของประเทศตะวันตก อย่างเช่น หน่วย GSG-9 ของเยอรมนี และ Delta Force ของสหรัฐอเมริกา

ลักษณะเด่น SAS เป็นหน่วยรบที่ไม่ได้มีงบประมาณสูง ดังนั้น SAS จึงต้องสร้างประสิทธิภาพในการรบสูงสุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด ซึ่งถือเป็นจุดเด่นของพวกเขาที่ต้องเน้นพลังสมองและพลังกายรวมทั้งไหวพริบ ทุกรูปแบบออกมาในสิ่งที่จำกัดหลาย ๆ อย่างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์สูงสุดเท่าที่นักรบคนหนึ่งจะสามารถทำได้



ภาพ 16 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ SAS (UK)

ที่มา. จาก หน่วยปฏิบัติการพิเศษ SAS (UK), โดย Listgecko, 2562, ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://listgecko.com/best-trained-special-forces>

หน่วยรบพิเศษแห่งกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา (navy SEALs)

สภาพโดยทั่วไป Templin (2012) กล่าวว่า Navy-SEALs เป็นหน่วยรบพิเศษแห่งกองทัพเรือสหรัฐอเมริกาและเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์บัญชาการสงครามพิเศษแห่งกองทัพเรือหน้าที่หลัก คือ การดำเนินการทหารขนาดเล็กทางทะเล แม่น้ำ มหาสมุทร บึง สามเหลี่ยมปากแม่น้ำ หรือแนวชายฝั่ง ได้รับการฝึกฝนให้ทำงานในทุกสภาพแวดล้อม (น้ำ, ฟ้า, ฝั่ง)

รูปแบบการทำงาน การคัดเลือกบุคคลากรที่จะเข้ามาเป็นหน่วย SEALs จะต้องเป็นทหารสหรัฐอเมริกาและถือสัญชาติอเมริกัน เพศชายเท่านั้น อายุไม่เกิน 28 ปี มีสายตาที่ดีผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย (เช่น ว่ายน้ำ 457 เมตร ภายใน 12 นาทีครึ่ง, วิ่งระยะทาง 2.4 กิโลเมตร โดยใส่รองเท้าบูทและกางเกงขาวภายในเวลา 11 นาทีครึ่ง) และสอบผ่าน ASVAB Test ซึ่งเน้นไปในเรื่องของการใช้เหตุผลทางคณิตศาสตร์

บทบาทหน้าที่ของ Navy SEALs คือ การปฏิบัติการพิเศษและการดำเนินการโดยตรงต่อการต่อต้านการก่อการร้าย การลาดตระเวนพิเศษสงครามนอกแบบการช่วยเหลือตัวประกัน การป้องกันภายในประเทศ และปฏิบัติการต่อต้านยาเสพติด

ลักษณะเด่น การปฏิบัติงานที่สามารถทำได้ทุกสภาพแวดล้อม ทั้งภาคพื้นดิน ภาวอากาศ และภาคทะเล โดยหน่วย SEALs จะทำการกิจโดยมี “ทีมเวิร์ค” เป็นหัวใจหลักในการทำงาน ความสำเร็จของภารกิจ คือ การที่ทุกคนทำงานร่วมกัน



ภาพ 17 หน่วยปฏิบัติการพิเศษ Navy SEALs (สหรัฐอเมริกา)

ที่มา. จาก หน่วยปฏิบัติการพิเศษ Navy SEALs (สหรัฐอเมริกา), โดย SEALSWCC, 2562, ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://wwwNSWAssessmentTeam.SEALSWCC.COMofficialU.S.NavySEA>

หน่วยปฏิบัติการพิเศษ หน่วยบัญชาการพิเศษสหรัฐอเมริกา (delta force)

สภาพโดยทั่วไป Smith (2019) กล่าวว่า Delta Force เป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ-แห่งหน่วยบัญชาการพิเศษของสหรัฐอเมริกา ก่อตั้งขึ้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 1977 จากความตั้งใจของ ร.อ. ชาร์ล เอ เบ็ควิก จัดเป็นหน่วยรบที่มีสายการบังคับบัญชาการค่อนข้างยาวนานนอกจากการสั่งการโดยตรงจากทางหน่วยบัญชาการปฏิบัติการพิเศษแล้ว Delta Force

ยังสามารถรับคำสั่งโดยตรงจากสภาความมั่นคงแห่งชาติ ซึ่งมีประธานาธิบดีแห่งสหรัฐอเมริกา เป็นประธานได้อีกด้วย สำหรับกำลังพลที่จะเข้ามาประจำการยังหน่วยรบ Delta Force ที่เข้าสู่สนามรบหรือลงพื้นที่จริงได้ จำเป็นต้องผ่านการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีด้วยระบบพิเศษ

รูปแบบการทำงาน Klein (1995) การปฏิบัติงานของ Delta Force ส่วนมากจะเป็นเรื่องทางความลับแต่ก็ยังมีบางเรื่องที่สามารถคาดการณ์และวิเคราะห์การทำงานของ Delta Force ได้ โดยหน้าที่ Delta Force ที่ต้องปฏิบัติประกอบไปด้วย

1. การปฏิบัติการด้านการกิจพิเศษที่เน้นเรื่องของการสืบเสาะค้นหาความลับความเป็นไปได้ ความแท้จริงของเรื่องราวเพื่อไขข้อกระจ่าง
2. ทำการผลิตวัตถุระเบิดจากวัตถุทั่วไปเพื่อเอาไว้อใช้เป็นอาวุธยามต้องป้องกันตัวหรือเอาไว้สำหรับการจู่โจมศัตรู
3. มีหน้าที่ปกป้องบุคคลสำคัญในกรณีที่สภาความมั่นคงแห่งชาติสั่งการ เช่น การคุ้มครองประธานาธิบดีในการเดินทางเยือนประเทศต่าง ๆ เป็นต้น
4. ทำสงครามตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายลักษณะเด่น Delta Force ถือเป็นหน่วยรบที่มีความอันตราย น่ากลัว หน่วยหนึ่งของโลก ทุกคนผ่านการฝึกฝนมาอย่างดีก่อนเข้ามาปฏิบัติการยังหน่วยรบแห่งนี้ กำลังพลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยจะต้องผ่านการคัดเลือกเป็นพิเศษ การปฏิบัติงานของหน่วยที่ผ่านมามีส่วนมากอยู่ในชั้นความลับ



ภาพ 18 หน่วยรบ Delta Force (สหรัฐอเมริกา)

ที่มา. จาก หน่วยรบ Delta Force (สหรัฐอเมริกา), โดย Deadliest Fiction, 2562, ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://deadliestfiction.fandom.com/wiki/Delta_Force

หน่วยรบพิเศษตำรวจประเทศเยอรมัน (GSG9)

สภาพโดยทั่วไป Sullivan (2016) กล่าวว่า Grenz Schutz Gruppe 9--GSG9 เป็นหน่วยยุทธของตำรวจสหพันธ์รัฐเยอรมัน โดยรัฐบาลเยอรมันตะวันตกได้สร้าง GSG 9 ภายใต้การนำของ โอเบอร์ สตูดท์นันท์ อุลริชเวกินเนอร์ เนื่องจากกฎหมายของรัฐบาลกลางเยอรมันห้ามการใช้กองกำลังทหารกับประชากรพลเรือน จึงก่อตั้งกำลังพิเศษจากเจ้าหน้าที่ตำรวจขึ้น หน่วย GSG9 ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2515 โดยเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติของเยอรมนี นั่นคือ Bundesgrenzschutz (หน่วยพิทักษ์ชายแดนของรัฐบาลกลางเปลี่ยนชื่อเป็น Bundespolizei หรือตำรวจกลาง ในปี ค.ศ. 2005)

รูปแบบการทำงาน GSG9 ดำเนินการโดยการฝึกอบรมของอิสราเอล Sayeret Matkal นอกจากนี้ ยังฝึกกับหน่วยตำรวจพิเศษของอิสราเอล Yamam ซึ่งเชี่ยวชาญในการต่อต้านการก่อการร้าย หน่วย GSG9 มีบทบาทมากในการพัฒนาและทดสอบวิธีการและยุทธวิธีสำหรับภารกิจการจับตัวประกัน การลักพาตัว การก่อการร้าย การรักษาความปลอดภัยสถานที่

ลักษณะเด่น นอกจากภารกิจภาคพื้นปกติแล้ว GSG9 ยังสามารถปฏิบัติการทางทะเล ปฏิบัติการทางอากาศ และปฏิบัติการกิจที่สำคัญอื่น ๆ ได้อีกด้วย บุคคลที่จะเข้ามาเป็นสมาชิก GSG9 จะมีขั้นตอนการสมัคร กระบวนการคัดเลือกและการทดสอบทั้งในเรื่องการตรวจสอบทางการแพทย์ การตรวจทางจิตวิทยา การทดสอบทางกายภาพ การทดสอบความแม่นยำปืนด้วยปืนพกและปืนกลมือ และการสัมภาษณ์

ข้อมูลประจำตัวของสมาชิก GSG 9 ถือเป็นความลับ การฝึกอบรมเพิ่มเติมมักเกี่ยวข้องกับการร่วมมือกับหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายอื่น ๆ



ภาพ 19 หน่วยรบ GSG9 (ประเทศเยอรมัน)

ที่มา. จาก หน่วยรบ GSG9 (ประเทศเยอรมัน), โดย GSG9, 2562, ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.dw.com/en/germany-expands-anti-terror-squad-gsg-9>

หน่วยรบพิเศษแห่งประเทศฝรั่งเศส (GIGN)

สภาพโดยทั่วไป Collective (2012) กล่าวว่า GIGN คือ ชื่อของหน่วยปฏิบัติการพิเศษแห่งประเทศฝรั่งเศส ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1972 มีภารกิจในการต่อต้านผู้ก่อการร้าย และการช่วยเหลือตัวประกัน ปัจจุบันมีกำลังพลมากกว่า 400 ราย สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เขต Versaille-Satory ชานกรุงปารีส

รูปแบบการทำงาน เป็นหน่วยบังคับใช้กฎหมายและหน่วยปฏิบัติการพิเศษ มีภารกิจในการต่อต้านและปราบปรามการก่อการร้ายและช่วยเหลือตัวประกัน ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยให้แก่บุคคลสำคัญ

ลักษณะเด่น การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วย GIGN มีขอบเขตปฏิบัติการในดินแดนของฝรั่งเศสเท่านั้น และการปฏิบัติการทุกครั้งถือเป็นภารกิจที่มีความลับเป็นอย่างมาก กำลังพลทุกคนห้ามเปิดเผยตัวตนโดยเด็ดขาด



ภาพ 20 หน่วยรบ GIGN (ประเทศฝรั่งเศส)

ที่มา. จาก หน่วยรบ GIGN (ประเทศฝรั่งเศส), โดย Defence, 2562, ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://defence.pk/pdf/threads/the-french-gign.364932>

ผลการศึกษาสภาพการทำงาน ภารกิจของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศ และต่างประเทศ

จากการศึกษาหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งบุคลากรในหน่วยจะต้องได้รับการฝึกฝนอย่างหนักในหลักสูตรประจำหน่วยจนเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งเป็นบุคลากรที่สมควรธำรงรักษาไว้

หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของแต่ละประเทศมีภารกิจปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากลและการก่อการร้ายในเมืองทุกรูปแบบ รวมไปถึงภารกิจการถวายเป็นความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของแต่ละประเทศจะต้องฝึกฝนกำลังพลในหน่วยอยู่ตลอดเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับวิกฤตการณ์การก่อการร้ายที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งรัฐจำเป็นต้องลงทุนทำให้ใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากรต่อหัวสูงกว่าหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทักษะและขีดความสามารถเฉพาะตัวสูง และการทำงานเป็นทีมที่ทรงประสิทธิภาพ ทำให้ที่ผ่านมาหน่วยงานต่อต้านการก่อการ-

ร้ายสากลในประเทศไทย มีอัตราการย้ายออกของบุคลากรในหน่วยสูงจากแรงดึงดูดทั้งทางการเมือง ภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งจากสภาวะดังกล่าวทำให้ไม่สามารถผลิตบุคลากรที่มีขีดความสามารถเท่าเดิมขึ้นมาทดแทนในระยะเวลาอันสั้นได้ ส่งผลต่อศักยภาพของหน่วยในภาพรวมอย่างน่าเป็นห่วง ไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์การต่อต้านการก่อการร้ายในขั้นเตรียมการ (preparation) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อรับมือกับปัญหา อันกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพทางการเมืองของประเทศ

ในส่วนของการตอบสนองและสวัสดิการของกำลังพลในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศไทยนั้น พบว่า ค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับภารกิจ และความรับผิดชอบ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการรับราชการ ในสายงานมีน้อยส่งผลทำให้เกิดความต้องการโยกย้ายออกนอกหน่วยหากมีโอกาส ซึ่งเมื่อเทียบกับ “หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลีย ซึ่งผู้วิจัยได้ไปศึกษาดูงาน พบว่า เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายจะมีค่าตอบแทนรวมสูงกว่าตำรวจหน่วยปกติถึง 3 เท่า” และในหน่วยงานมีการจัดการด้านสวัสดิการให้แก่กำลังพลในหน่วยครบวงจรเบ็ดเสร็จภายในหน่วยงาน ตั้งแต่โรงพยาบาล โรงเรียน สถานรับเลี้ยงเด็ก บ้านพัก รถรับส่งครอบครัว สโมสรการกีฬาและบันเทิง ร้านค้าสวัสดิการ กองทุน เป็นต้น เพื่อให้กำลังพลในหน่วยทำงานได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ผลวิเคราะห์ปัจจัยและสรุปผลที่ทำให้เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย หน่วยอรินทราช 26 และได้สัมภาษณ์บุคลากร 3 กลุ่ม ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น และได้ข้อสรุปปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุหลักในการตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วย ไปปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานอื่น จากการวิเคราะห์ผลสัมภาษณ์ กลุ่มที่ 1 บุคลากรชั้นประทวน และสัญญาบัตรที่โยกย้ายออกไปนอกหน่วย และกลุ่มที่ 2 บุคลากรชั้นประทวนและสัญญาบัตรที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยอรินทราช 26 มีความเห็นที่สอดคล้องกัน โดยพบว่า ปัจจัยที่ค้นพบที่บุคลากร 2 กลุ่มนี้ ให้ความสำคัญ และเป็นสาเหตุในการตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วย ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปเนื้อหาโดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

(1) การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้าย (2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรออกนอกหน่วย และ (3) สรุปผลปัจจัยการโยกย้ายออกนอกหน่วย โดยผู้วิจัยขออธิบายในแต่ละหัวข้อตามลำดับ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

การนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้าย

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สอบถามและรับรู้ทัศนคติ ความรู้สึก มุมมอง ความคิด ข้อเสนอแนะ ต่อหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 โดยผู้วิจัยขอสรุปประเด็นต่าง ๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ความสำคัญและคาดหวังในแต่ละกลุ่ม ซึ่งในการสัมภาษณ์บุคลากรในหน่วยอรินทราช 26 เป็นชั้นความลับ ผู้วิจัยจึงไม่เปิดเผยข้อมูลชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งใน “การวิจัยครั้งนี้จะอ้างอิงเป็นนามสมมุติเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบกับผู้ให้สัมภาษณ์” และในการสรุปบทสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยขอยกเฉพาะคำถามในการสัมภาษณ์ที่ได้วิเคราะห์จากการให้สัมภาษณ์เบื้องต้นแล้วว่า เป็นต้นเหตุที่มาของความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้น ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เน้นย้ำประเด็นหลัก ๆ เพื่อนำมาแสดงให้เห็นว่ามีสาเหตุด้านใดบ้าง โดยลักษณะคำถามที่ผู้วิจัยยกมาแสดง เพื่อชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านการจงใจ และปัจจัยด้านคำจูน ในส่วนคำถามระดับผู้บังคับบัญชาจะเป็นมุมมองภาพรวมที่ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายแต่ละเหล่าทัพแสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยใดที่เป็นต้นเหตุให้บุคลากรในหน่วยโยกย้ายออกไปหน่วยงานอื่น รายละเอียดแบบสัมภาษณ์ของแต่ละกลุ่ม มีดังนี้

1. ชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร

ประเด็นสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยเลือกนำมาแสดงให้เห็นนี้ เป็นประเด็นที่เด่นชัดในการสกัดคำตอบของแต่ละบุคคลที่ให้สัมภาษณ์ หากเป็นคำถามที่มีรายละเอียดเชิงลึกหรือเป็นคำถามสนับสนุนในการค้นหาปัจจัย หรือแรงจูงใจ ที่เกิดขึ้นทั้งแรงจูงใจด้านลบและด้านบวก ผู้วิจัยได้เตรียมคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหารายละเอียดคำถามของแบบสัมภาษณ์จะปรากฏตามแบบสัมภาษณ์ในภาคผนวก ก

2. ผู้บังคับบัญชา

2.1 หน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายที่ท่านเคยปกครองบังคับบัญชาประสบปัญหาด้านการธำรงรักษามูลค่าในหน่วยหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

2.2 ในความเห็นของท่าน อะไร คือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากร
ในหน่วยโยกย้ายออกจากหน่วย

2.3 ท่านคิดว่าสิ่งใดเป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลให้ข้าราชการบุคลากรให้คงอยู่
กับหน่วยไว้ได้

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ข้อมูล
ความคิดเห็น ปัญหา ข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษานี้ สามารถนำไปเป็นกรณีศึกษาเพื่อนำมา
สู่การข้าราชการบุคลากรของหน่วยงานภายใน และภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยหน่วยผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 หน่วย ได้แก่
หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย กองทัพเรือ และ
หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย กองทัพอากาศ โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์แต่ละกลุ่ม
ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่เคยปฏิบัติหน้าที่และได้อิโณย้ายออกนอกหน่วย อรินทราช 26

ชั้นประทวน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1: ค.ต. สมภพ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
20 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดยะลา

“งานต้องเสี่ยงอันตราย รายได้ไม่เพียงพอ และไม่มีเวลาให้ครอบครัว ครอบครัว
เป็นแรงจูงใจในการย้ายออกจากหน่วย เพื่อมีเวลาอุปการะครอบครัวมากขึ้น”

“ลักษณะที่งานที่รับผิดชอบ เป็นไปไม่ได้ที่จะมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
หากไม่ได้เลื่อนชั้นเป็นชั้นสัญญาบัตร”

“หากลักษณะงานไม่ตรงกับวิชาชีพถึงแม้ค่าตอบแทนสูง จะปฏิเสธไป เพราะ
หากทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มความสามารถ
ขาดแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งอาจจะเกิดความเสียหายต่องานที่ได้รับมอบหมาย”

“กฎระเบียบภายในหน่วยฯ เหมาะสมกับหน่วยมาก เป็นหน่วยกำลังมีความรักใคร่
กลมเกลียวของกำลังพล ในอดีตผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชา พี่ดูแลน้อง
น้องให้เกียรติพี่ และผู้บังคับบัญชาไม่ได้มาจากบุคลากรภายนอก เป็นผู้ที่ผ่านการฝึก
ของหน่วยพิเศษ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความรัก ให้กำลังพลภายในหน่วย”

“บรรยากาศในการทำงานในหน่วยๆ ถือว่าเป็นบรรยากาศที่ดีมาก กำลังพลมีความสามัคคีปรองดองกัน เหมือนพี่น้อง”

“หน่วยอรินทราช 26 เป็นหน่วยงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญและมอบหมายภารกิจสำคัญ ๆ ตลอดมา บุคลากรภายในหน่วยควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการฝึกหลักสูตรเหล่าทัพอื่น ๆ ร่วมกับเหล่าทัพอื่นทั้งในและต่างประเทศมีเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และต่อยอดให้กับกำลังพลในหน่วย”

ประเด็น/สาเหตุ: งานไม่ก้าวหน้า มีความเสี่ยง อุปกรณ์ครบครัน ความก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ เพราะยังไม่ได้ปรับเป็นขั้นสัญญาบัตร สนับสนุนการฝึกอบรมหลักสูตรอื่น ๆ

ปัจจัย: ความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2: ด.ต. เสกสรรค์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

“สาเหตุเนื่องจากการอยู่หน่วยงานมานานบางครั้งก็อยากมีสวัสดิการที่ดีขึ้นจึงอยากย้ายออกจากหน่วยไปเรียนรู้งานใหม่ที่มีลักษณะงานมันต่างกัน”

“มีโอกาสมิความก้าวหน้าสูงเพราะแต่ละคนมีความรับผิดชอบ และยังได้รับโอกาสจากหน่วยงาน แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ให้โอกาสและความสำคัญคงจะก้าวหน้าไปไม่ได้”

“สำหรับผมยึดหลักว่า งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับประสบการณ์ หากมีโอกา้าย้ายหน่วยคงเลือกแบบนี้ หากลักษณะงานไม่ตรง คงต้องอยู่กับหน่วยงานเดิม เพราะหน่วยงานใหม่อยู่แล้วไม่ตรงกับงานหรือวิชาชีพที่เรียนรู้มาบ้างจะทำให้ปรับตัวลำบากหรือไม่ก็ทำให้ไม่อยากจะร่วมงานกับองค์กรใหม่เลย”

“รู้สึกมีความสุข อบอุ่น ในแต่ละวัน มีความรักความผูกพัน ความสามัคคีช่วยเหลือ แบ่งปัน ผมรู้สึกเหมือนครอบครัว และมีความผูกพันกับที่นี่”

“กฎ ระเบียบของหน่วยที่วางเอาไว้ในกรอบให้ปฏิบัติอยู่แล้ว และกำลังพลก็ปฏิบัติตามกฎอย่างเคร่งครัด เพราะเป็นหน่วยงานที่ต้องเคารพ กฎ กติกาที่หน่วยตั้งไว้ หากฝ่าฝืน อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติภารกิจ”

ประเด็น/สาเหตุ: ต้องการสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าเป็นไปได้
หากผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานดี กฎระเบียบในหน่วยงาน
ดีอยู่แล้ว

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3: ค.ต. รังสิต (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
20 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ต้องการสวัสดิการที่ดีขึ้นกว่าเดิม เพราะตอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยสวัสดิการ
น้อยมาก เมื่อเทียบกับที่อื่น”

“เป็นไปได้ยาก เพราะไม่มีการสอบหรือคัดเลือกบรรจุในเฉพาะสายงานตรงเลย
จึงทำให้กำลังพลขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนหนึ่ง เพราะคนที่เข้ามาเป็นชั้น
สัญญาบัตรเป็นบุคคลภายนอก หากเป็นไปได้ก็อยากให้ทำนโยบายเรื่องการตรวจสอบ
เลื่อนขั้นภายในหน่วย”

“การย้ายงานที่ไม่ใช่วิชาชีพ ในมุมมองผม อะไรก็ได้ที่สามารถทำให้การใช้ชีวิต
ไม่ลำบาก ครอบครัวสุขสบาย ไม่ขัดสน เพราะทุกคนดำรงชีวิตด้วยปัจจัย 4 ที่ต้องการ
เป็นพื้นฐานสำคัญ และการมีภาระที่มากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตครอบครัว
มีสูง ก็ต้องตัดสินใจเลือกงานที่มีค่าตอบแทนสูง แม้จะไม่ใช่งานที่ถนัดหรือตรงกับ
วิชาชีพก็ตาม”

“อยากให้มีการส่งบุคลากรไปฝึก เรียนรู้หลักสูตรต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของกำลังพล ในการเรียนรู้การต่อต้านการก่อการร้ายของ
หน่วยรบอื่น เพื่อนำมาปรับใช้ และให้ทักษะและความรู้ทันต่อโลกเพื่อรองรับการก่อ-
การร้ายทุกรูปแบบ”

ประเด็น/สาเหตุ: ต้องการสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น, ความก้าวหน้าเป็นไปได้ยาก เพราะ
ไม่มีการจัดสอบบรรจุในสายงานตรง, การฝึกหลักสูตรเพิ่มเติมทั้งใน และต่างประเทศ

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4: ค.ต. รวินทร์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
20 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“เงินประจำตำแหน่งที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่เพิ่มเสียที จึงเกิดความไม่มั่นใจ เป็นเหตุผล”

“ทั้งนี้ทั้งนั้นความก้าวหน้าในสายอาชีพขึ้นอยู่กับยศ ถ้าเป็นชั้นประทวนก้าวหน้าไปได้ที่สุด ก็คือ ดาบตำรวจ หากก้าวหน้าไปอีก คือ การเลื่อนชั้นยศ ซึ่งไม่เกี่ยวกับความสามารถในสายงานนี้แต่อย่างใด แต่เป็นไปได้ยากเพราะไม่มีการจัดสอบภายใน”

“ถึงองค์กรใหม่จะไม่ใช่งานที่ถนัด แต่เราทุกคนย่อมต้องมีการปรับตัวเข้าหา การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เพื่อความอยู่รอดของตัวเองและครอบครัวเป็นสำคัญ หากคำตอบแทนที่สูงกว่า ยังจะทำให้ตัดสินใจได้โดยง่ายโดยไม่ลังเล”

“ในขณะที่ผมดำรงตำแหน่งอยู่ในกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย กระผมได้ฝึกอบรมหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้ายรุ่นที่ 4 (ปี พ.ศ. 2546) ซึ่งเป็นการฝึกอบรมที่มีคุณค่าต่อชีวิตของกระผมเป็นอย่างมาก กระผมรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างมากที่เคยได้อยู่ที่นี่ แต่ในขณะนั้น เรื่องอาชญากรรม โจรกรรม ยานพาหนะ รวมไปถึงจำนวนของกำลังพลยังขาดแคลนอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเราก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขาดแคลน ในบางครั้งก็เกิดความผิดพลาดอยู่บ้าง แต่ก็ไม่ใช่สาเหตุหลักของการตัดสินใจในการโยกย้ายตำแหน่ง เพราะการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้ เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในปริมาณของคำตอบแทน/ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง นับว่ายังต่ำอยู่มาก หากผู้บังคับบัญชามองเห็นในความสำเร็จของบุคลากรในหน่วยงานนี้ ในเรื่องของคุณภาพชีวิต ในส่วนของเงินคำตอบแทนประจำตำแหน่งหรือรายได้ ในส่วนต่าง ๆ หากได้รับเพิ่มขึ้นก็จะเป็นขวัญและกำลังใจให้กำลังพลได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยต่อไป ป้องกันการซื้อตัวจากหน่วยงานอื่นและป้องกันสมองไหลไปยังหน่วยงานที่ให้คำตอบแทนที่มากกว่า เราเป็นหน่วยงานที่สร้าง และควรได้เป็นหน่วยงานที่ “สร้างไว้ใช้ มิใช่สร้างเพื่อให้คนอื่นซื้อไปใช้”

ประเด็น/สาเหตุ: เงินประจำตำแหน่งค่าเสี่ยงภัยไม่มี ความก้าวหน้าเป็นไปได้ยาก เพราะไม่มีการจัดสอบบรรจุในสายงานตรง คำตอบแทน

ปัจจัย: ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5: ค.ต. สุนทรี (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 20 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“เพราะต้องการเวลาไปดูแลครอบครัว เพราะในขณะที่อยู่ในหน่วยไม่มีเวลาไปหางานเสริมเพิ่มรายได้ รายได้ไม่พอใช้จ่ายในการดูแลครอบครั”

“ไม่มีความก้าวหน้าเพราะความก้าวหน้าในอาชีพนี้มันเกี่ยวกับบุคคลเป็นราย ๆ ไปแล้วแต่บุคคล ด้วยสาเหตุที่บางคนติดตามอารักรักษาบุคคลสำคัญย่อมมีโอกาสเติบโตสูงกว่ากำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยอยู่แล้ว”

“น่าจะไปครับเพราะบางที่ครอบครัที่สำคัญงานที่เรารักไม่สามารถทำให้เราดูแลครอบครัได้ก็ต้องทำใจไปทำงานอื่นที่มันสามารถดูแลครอบครัได้เราจะเอาแต่ตัวเองชอบแล้วครอบครัลำบากไม่ได้เพราะเราต้องมีคนที่ต้องดูแลด้วย”

“การเลื่อนขั้นปรับตำแหน่งขึ้นอยู่กับระบบของการเป็นข้าราชการตำรวจอยู่แล้วซึ่งไม่เกี่ยวกับความสามารถในสายงานนี้แต่อย่างใด ทำให้ไม่มีความก้าวหน้า เพราะเป็นการสอบแข่งขันกับตำรวจสายงานอื่น ซึ่งโอกาสสอบได้ เป็นไปได้ยาก เพราะเนื้อหาไม่ใช่เฉพาะทาง”

ประเด็น/สาเหตุ: ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม/รายได้ไม่เพียงพออุปการะครอบครั
ไม่มีความก้าวหน้า เพราะการปรับตำแหน่งมีเงื่อนไขอื่นเกี่ยวข้อง

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6: ด.ต. วงศกร (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
25 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ครอบครั และลูกที่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด เนื่องจากอยู่ไกล ทำให้ไม่สามารถดูแลครอบครัได้ รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น ผมจึงมีความจำเป็นต้องย้ายกลับถิ่นฐาน”

“ความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ ได้เป็นครูฝึก แต่ขวัญกำลังใจที่จะเป็น
นายตำรวจสัญญาบัตรสายปฏิบัติการพิเศษไม่มีเลย”

“ถ้ายังโสดก็จะไม่เปลี่ยนสายงานที่ชอบ แต่พอมีครอบครัมีลูก ตัวแปรคือ
ค่าตอบแทนที่ได้รับกับงานที่ทำ เพราะไม่ได้ตัวคนเดียว”

ประเด็น/สาเหตุ: ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม/รายได้ไม่เพียงพออุปการะครอบครั
ไม่มีความก้าวหน้า เพราะไม่มีการจัดสอบบรรจุเฉพาะสายงานตรง

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7: ค.ต. ศรีบุญ (นามสมมติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดสระแก้ว

“คำตอบแทนต่อการดำรงชีพไม่เพียงพอต่อครอบครัว เพราะต้องดูแลพ่อแม่ ภรรยาและลูก ค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี เกิดภาวะเครียดจึงต้องโยกย้ายเพื่อหารายได้เพิ่มเติม”

“ตั้งแต่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยมา รู้สึกไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีการจัดการ ทำให้กำลังพลเติบโตในหน่วยงานได้เลย รู้สึกบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างมาก”

“การตัดสินใจย้ายหน่วยงาน สถานที่ ต้องคำนึงถึงความมั่นคง และต้องการผลตอบแทนที่เหมาะสมกว่าเดิม เพื่ออุปถัมภ์ครอบครัวและดำรงชีพในแต่ละวัน”

“บรรยากาศในการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้สึกเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน”

ประเด็น/สาเหตุ: ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม/รายได้ไม่เพียงพออุปการะครอบครัว ไม่มีความก้าวหน้า ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เติบโต สภาพแวดล้อมที่ดี บ้างจ้ะ: ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8: จ.ส.ต. ศรายุทธ (นามสมมติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 เมษายน 2562) สถานที่ จังหวัดอุบลราชธานี

“ความก้าวหน้าในหน้าที่ คำตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าหน่วยงานอื่น ขาดงบประมาณที่จะมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร”

“ความก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ เพราะไม่ได้เปิดโอกาสให้กำลังพลภายในหน่วยได้ขึ้นมาเป็นผู้นำหน่วย มีแต่รับบุคคลภายนอกมาควบคุมหน่วย ทำให้กำลังใจถดถอยไปมาก”

“เลือกย้ายหน่วยงาน แม้จะไม่ตรงตามสายงานก็ไม่ใช่ไร สามารถเรียนรู้ได้เสมอ หากได้รับคำตอบแทนสูง ได้มีเวลาให้ครอบครัว หรือปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่บนความเสี่ยง โดยที่ได้รับคำตอบแทนสูง หากมีโอกาสเข้ามา ก็เลือกโอกาสนี้ครับ”

“ผู้บังคับบัญชาไม่ควรมาจากนอกหน่วย ควรผ่านการฝึกหลักสูตรเต็มในการต่อต้านการก่อการร้าย เพื่อเป็นที่ยอมรับของคนในหน่วย”

“การนำกำลังพลไปใช้ในงานหน้าที่อื่น ไม่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการก่อการร้าย มองว่าไม่สมเหตุสมผล เพราะทำให้ศักยภาพบุคลากรลดลง และไม่ได้เป็นการพัฒนา ทักษะความสามารถเฉพาะทางด้านต่อต้านการก่อการร้าย หน่วยควรมีนโยบายการใช้ กำลังพลให้อยู่ในกรอบให้มีความชัดเจน”

“หน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย เป็นหน่วยงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับ สำนักงาน- ตำรวจแห่งชาติ สิ่งสำคัญ คือ บุคลากรในหน่วยงานเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะทางสูงที่สำคัญ คือ บุคลากรมีความรักและภาคภูมิใจในหน่วยงานแม้ที่ผ่านมาอาจ ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่แต่บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถ พัฒนาศักยภาพให้มีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น นับได้ว่าเป็นผลพวงมาจากบุคลากร ในหน่วยทั้งสิ้น ผู้บังคับบัญชาระดับสูงควรเพิ่มค่าตอบแทน ค่าความสามารถ สนับสนุน อุปกรณ์การทำงาน การฝึกต่าง ๆ ของบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งใน หน่วยงานที่เป็นสายอาชีพที่มีความสามารถสูงในหน่วยงานนี้”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่คุ้มค่าเสียภัย ไม่มีความก้าวหน้า การใช้กำลังพลในการปฏิบัติการกิจที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ

ปัจจัย: ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9: ค.ต. นิติพงษ์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 4 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ความก้าวหน้าในสายงานไม่มีและเป็นไปได้ยากมาก อีกอย่างหนึ่งค่าตอบแทน ที่ได้รับรู้สึกน้อย จากที่เห็นตำรวจสายงานอื่น ที่ไม่ได้ฝึกฝนอย่างหนักเหมือนอรินทราช”

“ตอนแรกก็ไม่คิดอะไรพออยู่ได้สักระยะหนึ่งพี่ ๆ ที่หน่วยได้แนะนำให้เรียน เพิ่มเติมเพราะตัวเองมีวุฒิตอนแรกเข้าแค่ ปวช. ผู้บังคับบัญชาก็สนับสนุนเรื่องการเรียน อยู่แล้วมีรุ่นพี่สอบติดนายตำรวจก็มีเยอะ ซึ่งก็เป็นแนวทางที่อยากจะเจริญก้าวหน้าบ้าง”

“ภาระค่าใช้จ่ายครอบครัว และการดำรงชีพในชีวิตประจำวันเป็นสิ่งจำเป็น และเมื่อมีโอกาสไขว่คว้ากับค่าตอบแทน จากหน่วยงานที่เสนอให้มากกว่าเดิม ย่อมเป็น แรงจูงใจให้เลื่อยโอนย้ายครับ”

“การส่งเสริมเรื่องการศึกษาภายในหน่วย ค่าใช้จ่ายในเรื่องการฝึกนอกหน่วย ทุนการศึกษาฯ ยังไม่มี หากต้องการฝึกนอกหน่วยกำลังพลจะต้องจัดหางบประมาณเอง”

ประเด็น/สาเหตุ: ความก้าวหน้าไม่มี ค่าตอบแทนน้อยไม่คุ้มค่าเสี่ยงภัย เป็นไปได้
เรื่องความก้าวหน้า หากมีการเรียนและปฏิบัติ สนับสนุนทุนการฝึกในหน่วยและ
นอกหน่วย

ปัจจัย: ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 10: ค.ต. พลตภ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
4 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดระยอง

“เป็นไปได้, ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ เพราะเป็นการสร้างกำลังใจ
ให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติภารกิจสำคัญของประเทศชาติ”

“ตัดสินใจย้ายไปที่หน่วยที่ให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สูงกว่า เพราะต้องการ
ค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัวที่เรารัก ถึงแม้จะมีความผูกพันกับหน่วยแค่ไหน หากวันหนึ่ง
ประเมินสภาพตัวเองแล้วว่า หากได้รับโอกาส หรือมีโอกาสไปหน่วยงานอื่น ก็จะตัดสินใจ
เพราะประเด็นค่าตอบแทนที่จะพิจารณาเป็นอันดับแรก”

ประเด็น/สาเหตุ: ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ เป็นไปได้เรื่องความก้าวหน้า
หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัย: ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 11: ค.ต. นิตกร (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
5 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดฉะเชิงเทรา

“คิดว่าเบี่ยงเลียงกับภาระหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงภัยอันตรายในทุกวินาทีในหน้าที่ไม่
สมดุลกัน อีกทั้ง อุปกรณ์ปฏิบัติงานยังต้องใช้เงินส่วนตัวจัดหามาเอง ทำให้ต้องไป
กู้หนี้ยืมสินมาคดเป็นภาระกับตนเอง”

“เป็นไปได้ ความก้าวหน้าเกิดขึ้นได้จากวินัยและความสามารถในตัวเองเป็นหลัก”

“การย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ที่ไม่ต้องใช้วิชาชีพ และมีการจ่ายค่าตอบแทน หรือ
เงินประจำตำแหน่ง เป็นเรื่องที่ทำทนายมากสำหรับกำลังพล เมื่อได้เข้าไปอยู่แล้วก็ต้องนำ
วิชาชีพที่เราถนัดไปปรับและต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับหน่วยงานสำนักงาน-
ตำรวจแห่งชาติ”

“ค่าตอบแทนไม่สมเหตุสมผลกับความเสี่ยงทั้งกายใจของกำลังพลที่ต้องปฏิบัติ
หน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูงแบบ กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าตอบแทนไม่สมเหตุสมผล รายได้ไม่คุ้มค่าเสียภัย เป็นไปได้
เรื่องความก้าวหน้า ขึ้นอยู่กับความสามารถของตัวเอง

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 12: ค.ต. ชาญชัย (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
11 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดชลบุรี

“ผมคิดว่า ผมไม่ต้องการเป็นเจ้านายเครื่องมือทางการเมืองและก็มีความเป็นห่วง
ครอบครัวอยากดูแลครอบครัวด้วยตัวเองให้มากขึ้น และมีเรื่องที่ต้องใช้เงินส่วนตัว
มาซื้อหาอุปกรณ์ น้ำมันค่าเดินทาง ค่าที่พัก อุปโภคบริโภค แทนที่จะนำเงินค่าตอบแทน
จากการทำงานมาใช้จ่ายในครอบครัวให้กินดีอยู่ดี เรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญมาก ๆ”

“ความก้าวหน้าแทบจะไม่มีเลย แรงจูงใจในการทำงานไม่มี ข้าพเจ้าเรียนจบ
ปริญญาโท ยังไม่มีค่าวิทยฐานะเหมือนงานสายอื่นเลย”

“ข้าพเจ้าจะย้ายทันทีเมื่อมีโอกาส เพราะข้าพเจ้าคิดว่า ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะเลือก
ในสิ่งที่ดีต่อตัวเองและครอบครัวคนที่รัก”

“บรรยากาศสภาพแวดล้อมดีมากเป็นสิ่งที่ประทับใจมาก ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมหน่วย รักกัน เสมือนพี่น้อง”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่มีเงื่อนไขการเมืองเกี่ยวข้อง
ความก้าวหน้าเป็นไปได้ เพราะยังไม่ได้ปรับเป็นขั้นสัญญาบัตร สภาพแวดล้อมที่ดี

ปัจจัย: ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 13: ส.ต.อ. อนุวัตร (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
11 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“มีเวลาน้อยเพราะต้องเตรียมพร้อมตลอดเวลา และไม่มีรายได้อื่นนอกจาก
เงินเดือน”

“เป็นไปได้น้อย เพราะการสอบแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าก็ไม่ได้มีพิเศษ
เวลาอ่านหนังสือก็น้อย ถ้ามีภารกิจก็ต้องทำภารกิจให้แล้วเสร็จ โอกาสจึงมีน้อยมาก
ดังนั้น ส่วนใหญ่จะสอบไม่ผ่าน และคนที่สอบผ่านได้บรรจุขั้นสัญญาบัตร ก็จะเป็น
บุคคลภายนอก”

“อยากทำงานตรงกับสายวิชาชีพ หากหน่วยงานที่ย้ายไปไม่ตรง ก็เลือกที่จะปฏิเสธ คำตอบแทนก็ถือว่าผลพลอยได้”

“หน่วยอรินทราช 26 มีความมั่นคงอยู่แล้ว ขาดแต่แรงจูงใจที่ควรจะให้มากขึ้น เช่น มีเงินเพิ่มพิเศษต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน”

ประเด็น/สาเหตุ: คำตอบแทน ลักษณะงาน เป็นไปไม่ได้เลย เวลาเตรียมตัวสอบ มีไม่มาก ขาดแรงจูงในการทำงาน

ปัจจัย: ด้านลักษณะงาน ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 14: ค.ต. จักรกริช (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอเลี้ยงดูครอบครัว จึงต้องกลับภูมิลำเนา เพราะที่กรุงเทพฯ มีค่าครองชีพสูง ทำให้ต้องคำนึงถึงครอบครัวเป็นหลัก”

“เป็นไปไม่ได้ ถ้าสามารถสอบขึ้นชั้นสัญญาบัตรได้ แต่ส่วนใหญ่จะสอบไม่ได้ และขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละคนด้วยในการสอบแข่งขันกับบุคคลภายนอกหน่วย”

“ย้ายไปทำที่ใหม่ ด้วยเหตุคำตอบแทนสูงกว่าที่เดิม เพราะหากมองย้อนไปที่ผ่านมา ที่ปฏิบัติการกิจสำคัญ ที่บางครั้งอาจเกิดความเสี่ยงอันตราย และต้องพยายามควบคุม ไม่ให้มีการสูญเสียเกิดขึ้น”

“สภาวะแวดล้อมบรรยากาศในการทำงานดีมาก ปลอดภัย”

ประเด็น/สาเหตุ: ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม/รายได้ไม่เพียงพอ อุปการะครอบครัว คำตอบแทนน้อย ไม่คุ้มค่าเสี่ยงภัย ความก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ เพราะยังไม่ได้รับเป็นชั้นสัญญาบัตร

ปัจจัย: ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 15: ค.ต. นาวัน (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

“ค่าครองชีพและครอบครัว ผมมองว่าการที่เรามีค่าใช้จ่ายที่เพียงพอ จะทำให้ครอบครัวมีความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีความสุข ในเมื่อค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ เราก็จำเป็นต้องหารายได้เพิ่ม เพื่อเลี้ยงดูครอบครัว”

“เป็นไปได้ แต่ต้องได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชา
คงมองจากความสามารถของเรา จึงจะมอบหมายงานที่เหมาะสมกับเราให้”

“หากหน่วยงานที่โยกย้ายไป จะพิจารณาค่า ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ มาก่อน
ประเด็นอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรให้ความสำคัญศึกษาเรียนรู้ ปรับปรุงงานใหม่
ไม่สายเกินไปที่จะเรียนรู้”

ประเด็น/สาเหตุ: ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่ม/รายได้ไม่เพียงพอ อุปการะครอบครัว
ความก้าวหน้าจะเป็นไปได้ หากได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ชั้นสัญญาบัตร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 16: ร.ต.อ. เรืองชัย (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
18 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“การปฏิบัติหน้าที่อยู่บนความเสี่ยงและเหนื่อย เวลาพักผ่อนน้อย และค่าตอบแทน
น้อยมาก”

“ไม่มีเลย นอกเสียจากต้องสอบเลื่อนขั้นยศเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร”

“เลือกที่ค่าตอบแทนสูงกว่า เพราะสามารถนำไปเลี้ยงดูครอบครัวได้ และไม่ต้อง
ปฏิบัติงานที่เสี่ยงภัย มีเวลามากขึ้น”

“กฎระเบียบคืออยู่แล้ว แต่ผู้นำหน่วย ยังขาดความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
เพราะไม่ได้เติบโตมาจากในหน่วยงาน ทำให้การปฏิบัติหน้าที่กำลังพลขาดความเชื่อมั่น
และศรัทธา”

ประเด็น/สาเหตุ: งานมีความเสี่ยง ค่าตอบแทนไม่คุ้มความเสี่ยง ความก้าวหน้า
เป็นไปได้ยาก เพราะต้องสอบเลื่อนขั้นจากสัญญาบัตร ความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 17: ร.ต.อ. จักพันธ์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
18 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ภารกิจที่มากจนเกินไป และรายได้ไม่คุ้มค่าต่อความเสี่ยงภัย ไม่มีเวลาเพียงพอ
ต่อการดูแลครอบครัว ทำให้ต้องย้ายออกจากหน่วยงานที่ชื่นชอบ”

“ไม่มีความก้าวหน้า เพราะผู้บังคับบัญชาของหน่วยที่ไม่ได้มาหรือผ่านการฝึกหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย ยังขาดความรู้อย่างถ่องแท้ในการนำหน่วย และการบริหารจัดการกำลังพล ควรให้กำลังพลภายในหน่วยได้มีโอกาสเติบโต เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในสายงานของตนเองไม่ต้องสอบแข่งขันกับตำรวจสายงานอื่น หรือมีแรงจูงใจอย่างอื่น เช่น การมีรายได้ที่เพียงพอหรือคุ้มค่าความเสี่ยง มีเวลาว่างเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงพอ”

“บางภารกิจมีความท้าทาย มีความเสี่ยงภัยสูง แต่ก็ชอบที่จะทำเพราะตั้งใจมาอยู่ที่หน่วยนี้ แต่บางภารกิจไม่ตรงกับสายงาน ทำให้ต้องฝืนใจทำ เนื่องจากไม่สามารถ ขัดขึ้นหลักเสียงได้ แต่รายได้ที่รับไม่คุ้มค่ากับภารกิจที่รับมอบหมาย เสียขวัญกำลังใจ”

“ควรให้โอกาสดำรงพลในหน่วย สอบแข่งขันและเติบโต เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในหน่วย เพราะถือว่ากำลังพลในหน่วย เป็นผู้มีความรู้ ความรู้ความสามารถ และเข้าใจ อุปสรรคปัญหาของหน่วยได้ดีกว่า”

ประเด็น/สาเหตุ: งานมีความเสี่ยง ค่าตอบแทนไม่คุ้มความเสี่ยง ไม่มีความก้าวหน้า และจะต้องมีการสอบเลื่อนตำแหน่งกับตำรวจสายงานอื่น เพิ่มนโยบายการสอบในสายอาชีพ

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 18: ร.ต.อ. เอกมล (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 18 พฤษภาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ขาดความก้าวหน้าในชีวิตราชการ ค่าตอบแทนความเสี่ยงน้อยเกินไป สวัสดิการไม่เพียงพอ”

“มีโอกาสน้อยมาก เพราะหลักความรู้ความสามารถ ไม่อาจนำไปใช้เพื่อสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร เนื่องจากการสอบใช้หลักการสอบแข่งขัน และถึงแม้จะสอบได้ อาจมิได้กลับมาอยู่ในหน่วยงานต้นสังกัดเดิม เพราะการเลือกตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับผลลำดับคะแนนที่สอบออก”

“เลือกที่จะไปมากกว่าที่อยู่เดิม เพราะถึงแม้ว่าจะไม่ตรงกับวิชาชีพ แต่ชื่อเสียงของหน่วยงานก่อการร้ายเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่น ในหน่วยงานอื่นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

“กฎระเบียบควรมีการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาอยู่ประจำหน่วยต้องโดยสมัครใจและผ่านการทดสอบทุกนาย และควรมีการส่งบุคลากรไปฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ และศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศเป็นประจำ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาหน่วย”

ประเด็น/สาเหตุ: งานมีความเสี่ยง ค่าตอบแทนไม่คุ้มความเสี่ยง ไม่มีความก้าวหน้าวิชาชีพที่ชำนาญไม่ได้ใช้ในการสอบแข่งขัน ทำให้เลื่อนตำแหน่งยาก การจัดรับบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ต้องมาด้วยความสมัครใจ

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

กลุ่มที่ปัจจุบันยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยอรินทรราช 26

ชั้นประทวน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 19: ค.ต. สุรัชย์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งเพราะคิดว่าหน่วยราชการมีค่าตอบแทนไม่มาก แต่อยู่เพราะความมั่นคง เพราะมีครอบครัวที่จะต้องดูแลและใช้สวัสดิการ”

“มีความก้าวหน้าไปได้ในระดับหัวหน้าชุด แต่ก็หยุดเพียงเท่านั้น น่าจะมีการเจริญเติบโตขึ้นเป็นนายตำรวจในสายงานที่รับผิดชอบ”

“มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะย้ายไปยังหน่วยงานที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า และเพื่อความมั่นคงของครอบครัว และพยายามปรับตัวนำความรู้ความสามารถที่มีกับหน่วยงานที่สังกัดไปปรับใช้”

ประเด็น/สาเหตุ: ความมั่นคง สวัสดิการดูแลครอบครัว โอกาสความก้าวหน้าไม่มี

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 20: ค.ต. สุชาติ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 22 มิถุนายน 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ผมคิดว่าหากจะย้ายคงเกี่ยวกับครอบครัว หนี้สินที่มี ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยที่มีค่าตอบแทนน้อย ต้องหารายได้เพิ่ม และผู้บังคับบัญชาที่มาปฏิบัติหน้าที่คนใหม่ ที่ไม่สามารถดูแล ควบคุม กำลังพลในหน่วยได้”

“หากสามารถผลักดันให้โตตามสายงานได้ก็จะเป็นขวัญกำลังใจให้ตำรวจ
ชั้นประทวนเป็นอย่างมาก เพราะทุกวันนี้ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยกำลังใจที่ถดถอย”

“หากจะย้ายด้วยเหตุผลดังกล่าว คงต้องประเมินแล้วว่าภาระหนี้สินและค่าใช้จ่าย
ปัจจุบันไปไม่รอด เพราะคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของเราสำคัญมากครับ หากทำงานแล้ว
คุณภาพชีวิตโดยรวมแย่ลง ก็มองหาที่ใหม่ที่ดีกว่าเดิมครับ”

ประเด็น/สาเหตุ: เกิดภาระหนี้สินต้องหารายได้เพิ่มเติม คูแผลครอบครัว
ผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้าไม่มี

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน
ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 21: ด.ต. สมรักษ์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
30 มิถุนายน 2562) สถานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงแม้งานจะไม่มีความเสี่ยง แต่ถ้ามีค่าตอบแทน
สูง ผมว่าเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ที่จะทำให้ผมตัดสินใจย้ายหน่วยหากมีโอกาส และ
ถ้าหากหน่วยงานที่ไม่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง แต่ได้ค่าตอบแทน ค่าประจำ
ตำแหน่งสูง ยิ่งเป็นที่น่าสนใจ”

“เป็นไปตามระบบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่แก้ไขไม่ได้ ต้องยอมรับนโยบาย
และทำใจกับสิ่งที่เป็นอยู่”

“ค่าตอบแทนมีผลต่อการย้ายเพราะภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว โดยรวม
แล้วรู้สึกอึดอัดใจ หากสามารถเพิ่มรายได้หลักมั่นคงให้ครอบครัว ก็เป็นโอกาสที่ดี”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าตอบแทนสูง งานไม่มีความเสี่ยง และเงินค่าประจำตำแหน่ง
เฉพาะทาง ยอมรับนโยบายการปรับตำแหน่งเป็นไปตามระเบียบ

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ไม่มีปัจจัยส่งผลกระทบ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 22: ด.ต. อาทิตย์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล,
30 มิถุนายน 2562) สถานี จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“ผมเคยมีความคิดที่จะย้ายหน่วย เพราะการฝึกฝนในหลาย ๆ หลักสูตรต้องออก
ค่าใช้จ่ายเอง ซึ่งเป็นเงินมูลค่ามาก และขาดโอกาสจะดูแลครอบครัวทำงานพวกเรา
ทุก ๆ ครั้งที่มีการใช้กำลังประกอบทีม พวกเราทุ่มเททั้งชีวิตจิตใจ แต่เมื่อปลดอภัยกลับมา

แม้ว่าภูมิใจ แต่คำตอบแทนไม่เพิ่มเติมหรือรางวัลเพื่อกำลึงใจไม่มีนาน ๆ เข้า ทำให้ขาดแรงจูงใจในการสู้ต่อไป”

“เป็นไปได้ยากมาก เพราะยังไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มองเห็นความสำคัญของความชำนาญเฉพาะด้าน”

“เคยคิดจะย้ายไป แต่ก็ไม่ยอมไป เพราะรักในงานที่ทำ และเพื่อครอบครัวที่ต้องใช้สวัสดิการ”

ประเด็น/สาเหตุ: เกิดภาระหนี้สินต้องหารายได้เพิ่มเติม ดูแลครอบครัว และผู้บังคับบัญชา

ปัจจัย: ด้านคำตอบแทน ด้านผู้บังคับบัญชา

ชั้นสัญญาบัตร

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 23: ร.ต.อ. จงรักษ์ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 กรกฎาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“คำตอบแทน เป็นปัจจัยที่ชักจูง เพราะปัจจุบันงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเสี่ยง แต่คำตอบแทนยังไม่เหมาะสมเท่าไร หากมีหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย ย่อมเป็นที่น่าสนใจ”

“เป็นไปได้ หากได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในบางโอกาส”

“ไม่ย้าย เพราะจะไม่ได้ใช้ศักยภาพของตัวเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ใช่งานที่ตนเองชอบจึงคิดว่าในงานที่เราไม่ได้ชอบเราก็จะทำงานนั้นได้ไม่ดี ถึงคำตอบแทนจะสูงกว่า ก็ต้องตัดใจ เพราะทำแล้วอาจไม่มีความสุข”

“รู้สึกมีการท้าทายความรู้ใหม่ ๆ เสมอ และได้พัฒนาการทำงานของตัวเองตลอดเวลา และได้ทำงานในระบบทีมซึ่งทุกคนมีจิตใจที่รุกรบกล้าหาญ”

“การปรับคำตอบแทนเงินประจำตำแหน่งต่อต้านฯ ให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความสามารถ ให้มีกำลังใจในการทำงาน และไม่ย้ายออกจากหน่วย”

ประเด็น/สาเหตุ: คำตอบแทนที่เพิ่มขึ้น งานไม่มีความเสี่ยง ความก้าวหน้าเป็นไปได้ ถ้าผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ความท้าทายในงาน

ปัจจัย: ด้านคำตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 24: ร.ต.อ. พิณ (นามสมมุติ) (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 กรกฎาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“เวลาปฏิบัติภารกิจ ต้องอยู่บนความเลี้ยมมาก และจะต้องควบคุมกำลังพล ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัย ต้องเตรียมความพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อรักษาความปลอดภัยที่ไม่คาดคิด เวลาที่มีน้อย และค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติภารกิจไม่มี เพื่อเป็นกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน”

“เป็นไปได้น้อย เพราะหลักเกณฑ์ และผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ไม่ให้ความสำคัญ ในความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ค่านิยม และวัฒนธรรมหน่วยงาน”

“ควรให้บุคลากรในหน่วยงานที่มีประสบการณ์ และชำนาญการ ได้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเอง และรักในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้โดยเฉพาะ”

“หน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ มีความท้าทายความสามารถ มีสิ่งใหม่ ๆ ให้คิดและพัฒนา”

“การใช้กำลังพลให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไม่ตรงและไม่เหมาะสม”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าเสี่ยงภัยอันตราย ความก้าวหน้าเป็นไปได้น้อย ผู้มีอำนาจ ไม่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับความสามารถเฉพาะด้าน

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ค่าเสี่ยงภัย ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นและสาเหตุหลัก ๆ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความสำคัญมาก และเน้นย้ำในหลายคำตอบ โดยสรุปทุกระดับชั้นสนใจเรื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าในหน่วยงานเป็นสำคัญ เพราะตลอดเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำ ทำให้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว อีกทั้ง การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยเป็นไปได้ยาก เนื่องจากไม่มีการจัดสอบในสายงานเฉพาะทางทำให้โอกาสเลื่อนเป็นชั้นสัญญาบัตรไม่มี จึงสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในสายงานเป็นสิ่งที่บุคลากรในหน่วยคาดหวังมาก

ระดับผู้บังคับบัญชาหน่วยต่อการก่อการร้ายของกองทัพอากาศและกองทัพอากาศ

ผู้บังคับบัญชาหน่วยต่อการก่อการร้ายกองทัพอากาศ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 25: ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ: หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 สิงหาคม 2562) สถานที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

“หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ ในปี พ.ศ. 2547-2548 เป็นช่วงเวลาที่มีข้าราชการลาออกเยอะที่สุด เพราะในช่วงนั้นสนามบินสุวรรณภูมิเปิดรับสมัครเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสนามบินจำนวนมาก เนื่องจากหน่วยงานที่โยกย้ายไปมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า และความเสี่ยงน้อยกว่าหน่วยสงครามพิเศษทางเรือ ทำให้หน่วยไม่สามารถธำรงรักษานุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษเอาไว้ได้ และในช่วงนั้นทำให้กำลังพลขาดแคลนและต้องจัดรับบุคลากรใหม่มาแทน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากเพราะกำลังพลแต่ละนายต้องผ่านการฝึกหลักสูตรมนุษยภัยที่ลำบาก”

“การเงิน ด้วยผลตอบแทนที่สูงกว่างานราชการ เวลา ภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ ที่กองทัพเรือมอบหมายให้นั้นล้วนเป็นภารกิจที่สำคัญ ซึ่งบางครั้งเป็นภารกิจต่อเนื่องและมีความเสี่ยง ทำให้ข้าราชการที่มีครอบครัวแล้ว คำนึงถึงครอบครัวมากกว่า และหากมีโอกาสที่ทำงานที่มีค่าตอบแทนสูง ก็เป็นปัจจัยที่กำลังพลจะตัดสินใจโยกย้ายเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น”

“สวัสดิการที่พึงพอใจทำให้กำลังพลที่ออกไปทำงานมีความสบายใจในการทำงาน ไม่ต้องห่วงครอบครัว”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าตอบแทนหน่วยงานอื่นสูงกว่า และความก้าวหน้ามีน้อย
ดูแลครอบครัว

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน

ผู้บังคับบัญชาหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายกองทัพอากาศ

ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 26: ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของ: ศูนย์การทหารอากาศโยธิน หน่วยบัญชาการอากาศฯ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 25 สิงหาคม 2562) สถานที่ จังหวัด-กรุงเทพมหานคร

“ประสบปัญหาการที่บุคลากรโยกย้ายออกจากหน่วย เนื่องจากปัญหาส่วนตัวของบุคลากร และปัญหาที่เกิดจากภายในหน่วยงาน เช่น ภาระงานมาก มีเวลาส่วนตัวน้อย เงินเพิ่มพิเศษ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการรับราชการมีน้อย ส่งผลทำให้เกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการปฏิบัติงานและอาจเป็นเหตุที่ทำให้บุคลากรอยากโยกย้ายออกจากหน่วย โดยในห้วงปี 47-49 สูญเสียกำลังพลไปให้กับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งเริ่มดำเนินการ สนามบินสุวรรณภูมิ ประมาณ

30-40 คน โดยในปัจจุบันในแต่ละปี จะสูญเสีย จนท.ปฏิบัติการพิเศษ ใน 2 ลักษณะ คือ การย้ายไปรับราชการในกองบินที่ตนเองมีภูมิลำเนา หรือลาออกไปหน่วยงานภายนอก เช่น การทำอากาศยาน ธนาคารแห่งประเทศไทย บริษัท วิทยุการบิน หรือไปประกอบอาชีพส่วนตัว”

“ภาระงานมาก เวลาส่วนตัวน้อย ค่าตอบแทน (เงินเพิ่ม)น้อยกว่าความตรากตรำที่มี”

“ควรพิจารณาค่าตอบแทน (เงินเพิ่ม) ให้สัมพันธ์กับความตรากตรำสภาพการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ หรือขีดความสามารถที่แต่ละคนมี เพิ่มเติมสิทธิต่าง ๆ ที่กำลังพลควรจะได้รับ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในปฏิบัติหน้าที่ต่อไป”

ประเด็น/สาเหตุ: ค่าตอบแทนน้อย เงินเพิ่มพิเศษไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และความก้าวหน้ามีน้อย

ปัจจัย: ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน เงินเพิ่มพิเศษ

การสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทางเรือ (หน่วย SEAL) สรุปได้ว่า สิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจที่จะส่งผลให้ธำรงรักษานุเคราะห์ให้คงอยู่กับหน่วยไว้ได้ ต้องคำนึงถึงค่าตอบแทนที่สูงเหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร และจัดสวัสดิการแก่กำลังพลที่ออกไปทำงานให้มีความสบายใจในการทำงานโดยไม่ต้องห่วงครอบครัว และจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับการขาดแคลนบุคลากรในหน่วย ในช่วงปี พ.ศ. 2547-2548 เป็นช่วงเวลาที่ข้าราชการลาออกมากที่สุด เนื่องจากช่วงนั้นทำอากาศยาน-สุวรรณภูมิเปิดรับสมัครเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสนามบินจำนวนมาก โดยปัจจัยส่วนใหญ่ที่เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรโยกย้ายออกจากหน่วย เนื่องจากด้านค่าตอบแทนของหน่วยงานที่ย้ายไปอยู่ใหม่สูงกว่าหน่วยงานเดิม ซึ่งให้เห็นว่าค่าตอบแทนจากที่อื่นที่สูงกว่า ทำให้เป็นปัจจัยจูงใจให้เกิดการโยกย้ายสูง เพราะการย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อาจไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่บนความเสี่ยง

จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน (คอมมานโด) จากที่หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย กองทัพอากาศประสบปัญหาบุคลากรโยกย้ายออกนอกหน่วย พบว่า มีสาเหตุมาจาก ค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับความลำบาก มีภาระงานมาก ไม่มีเวลา เมื่อมีโอกาสย้ายไปสู่หน่วยงานที่ได้ค่าตอบแทนสูง เช่น

ท่าอากาศยานไทย จึงทำให้บุคลากรตัดสินใจโยกย้ายออกไปสู่หน่วยงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า เพราะในปัจจุบันค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานราชการมีน้อย

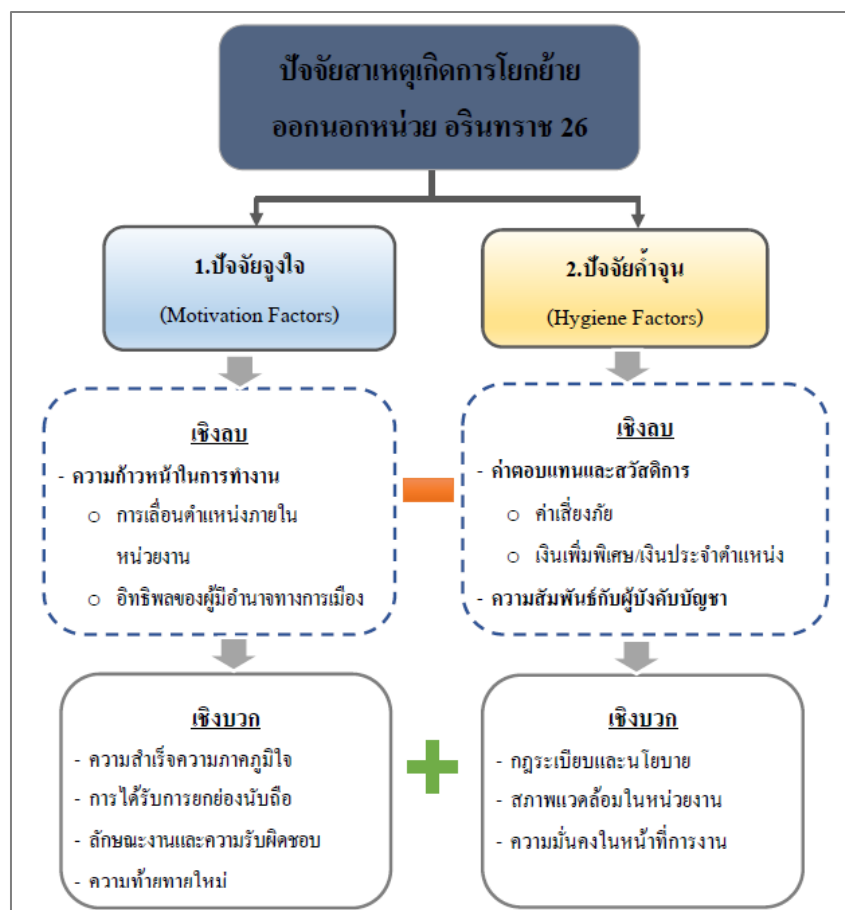
การวิเคราะห์การให้สัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สกัดหาคำตอบของผู้ให้สัมภาษณ์ออกมาเป็นประเด็นสำคัญ แสดงให้เห็นถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจากบทสัมภาษณ์ เพื่อให้เห็นถึงปัญหาและปัจจัยที่เกิดขึ้น ที่เป็นสาเหตุการโยกย้ายบุคลากรออกนอกหน่วย โดยคำถามการสัมภาษณ์ และคำตอบที่ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นนั้น จะเป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับกรอบทฤษฎีตามแนวคิดของ Herzberg and Synderman (1959) และผู้วิจัยได้เจาะลึกคำถามในการสัมภาษณ์ทุกประเด็นที่จะทำให้ทราบที่มาของปัญหาการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ (1) คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และ (2) คำถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยก้ำกัณ ซึ่งในแต่ละคำถามในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะแบ่งเป็นคำถามย่อย เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึกได้หลายมุมมอง และหลายด้านผสมผสานกับการสัมภาษณ์ที่ตรงประเด็นโดยตรงไปตรงมา จากบทสัมภาษณ์ที่แสดงตัวอย่างข้างต้น ส่วนใหญ่จะตอบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน่วยงาน และปัจจัยก้ำกัณได้แก่ เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ในส่วน of คำถามในการสัมภาษณ์หรือคำตอบในการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ปรากฏในบทสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยได้แสดงตัวอย่างในภาคผนวก ก เช่น ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในงาน (ที่แสดงในตัวอย่างบทสัมภาษณ์บางตอน) ซึ่งคำถามทั้งหมดที่แสดงในภาคผนวก ก ผู้วิจัยได้ใช้ในการสอบถามบุคลากรในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายทุกข้อ เพื่อให้ทราบความคิด ความรู้สึก หรือความเห็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และนำคำตอบจากผู้สัมภาษณ์ทั้งหมดมาผ่านกระบวนการสกัดคำตอบโดยการกำหนดรหัสข้อมูลเพื่อจัดกลุ่มของปัญหา การแยกแยะ สรุปหาประเด็นหลัก ประเด็นรอง และนำมาวิเคราะห์และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของคำตอบ เพื่อนำมาอธิบายเชิงพรรณนาเป็นลำดับต่อไป

วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรออกนอกหน่วย

จากบทสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และสกัด ถอดใจความสำคัญ ในสาเหตุและประเด็นที่น่าสนใจ และเป็นประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษาและค้นหาปัจจัยอันเป็น สาเหตุที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายโยกย้ายออกนอกหน่วยนั้น ซึ่งได้รวบรวม และเรียบเรียง สรุปการวิเคราะห์ปัจจัยที่ค้นพบ โดยมีรายละเอียดตามแผนผัง ของปัจจัยสาเหตุที่เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วยอริทรราช 26 ดังแสดงในภาพ 21



ภาพ 21 แผนภาพปัจจัยสาเหตุเกิดการโยกย้ายหน่วยอริทรราช 26

จากภาพ 21 ผู้วิจัยนำเสนอปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วย ของบุคลากร โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยคู่ Herzberg and Synderman (1959) โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งในปัจจัยแต่ละด้านประกอบด้วย ปัจจัยเชิงลบ

หรือทัศนคติด้านลบของบุคลากรที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ไม่มีแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยเชิงลบที่จะกล่าวในลำดับต่อไป มีผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วยของบุคลากรในหน่วยอรินทราช 26 เป็นอย่างยิ่ง และปัจจัยเชิงบวก เป็นปัจจัยไม่มีผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วย หรือบุคลากรยังคงมีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงทำให้ไม่กระทบกับการโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายให้เห็นอย่างละเอียดในแต่ละประเด็นของปัจจัยทั้ง 2 ด้าน เพื่อให้เข้าใจและเห็นภาพชัดเจนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

จากการให้คำสัมภาษณ์ในเรื่องของปัจจัยจูงใจที่มีส่วนทำให้กำลังพลในหน่วยอรินทราช 26 ตัดสินใจย้ายหน่วยงานไปปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจในสายงานอื่น ได้ให้ข้อมูลว่า ในการตัดสินใจย้ายหน่วยงานนั้น ไม่สามารถตัดสินใจได้ภายในระยะเวลาอันสั้นหรือเพียงอารมณ์ชั่ววูบ ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสรุปมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยเชิงลบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้วิจัยได้ถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงมุมมองของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำแล้วมีความรู้สึกเป็นอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยเปิดโอกาสในการให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงทัศนคติมุมมองแนวคิดวิพากษ์วิจารณ์กฎระเบียบ ต่าง ๆ ในหน่วยอรินทราชที่ใช้ปฏิบัติอยู่ บทสรุปในภาพรวม พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยอรินทราช 26 ไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่าย เพราะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบอยู่ และเป็นสายงานเฉพาะทางที่ได้ฝึกฝน เรียนรู้ เกี่ยวกับประสบการณ์ จนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง อาจมีความรู้สึกเบื่อบ้างเป็นบางครั้งเท่านั้น ของวงรอบการปฏิบัติงานที่ซ้ำ ๆ เดิม ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นอุปสรรคส่งผลในการที่จะตัดสินใจโยกย้ายหน่วยงาน แต่สิ่งที่กำลังพลมีความเห็นตรงกัน คือ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานอรินทราช 26 สำหรับตำรวจชั้นประทวนควรจะให้โอกาสหรือมีช่องทางที่จะเจริญเติบโตเลื่อนขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งรองสารวัตรหรือผู้บังคับหมวดในหน่วยงานเดิมซึ่งเป็นสายงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

แต่ปัจจุบันนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรหรือผู้บังคับหมวดไม่ได้เจริญเติบโตขึ้นมาจากสายงานเดิมภายในหน่วย แต่กลับได้รับการแต่งตั้งมาจากนอกหน่วย ซึ่งไม่เคยฝึกหลักสูตรต่าง ๆ มาก่อนและบางคนก็ไม่ได้สมัครใจมาอยู่หน่วยนี้ ทำให้กระทบในด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ การควบคุมสั่งการทางยุทธวิธีอาจเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติการกิจ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาของกำลังพลและการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากกำลังพลระดับชั้นประทวนมีความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนมาและจากประสบการณ์ทำงานที่สูงกว่า แต่กลับไม่ได้รับการพิจารณาให้มีความเจริญเติบโตในสายงานเดิม (ยังไม่มีระเบียบรองรับให้สอบแข่งขันในสายงานต่อต้านการก่อการร้าย) นายตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งมาโดยไม่สมัครใจ และไม่มี ความถนัดในสายงานก็ทำงานแบบรวันย้ายออก ส่งผลกระทบทางด้านจิตใจของกำลังพลที่ต่างอยากมีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานของตนแต่กลับมีบุคคลจากภายนอกหน่วยมาปิดหนทางและมาเป็นผู้บังคับบัญชาของตน

นอกจากนี้ในระดับสัญญาบัตรเองตั้งแต่ระดับรองสารวัตรถึงผู้กำกับการในหน่วยงาน บ่อยครั้งที่มักได้คนจากภายนอกหน่วยมาดำรงตำแหน่ง ก็จะส่งผลกระทบในลักษณะเดียวกัน คือ ไม่มีความถนัดเนื่องจากไม่เคยผ่านการฝึกหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งยังไม่ได้สมัครใจมาอยู่และเมื่อย้ายมาอยู่แล้วก็ไม่สมัครใจที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จึงทำงานแบบรอย้าย หรือขอไปช่วยราชการที่อื่น ทำให้เสียอัตราไปโดยเปล่าประโยชน์ หรือบางคนอาจบังคับบัญชาสั่งการโดยไม่ถูกหลักการทางยุทธวิธีทำให้เกิดความเสี่ยงหรืออาจเกิดความสูญเสียต่อกำลังพลผู้ปฏิบัติ หรือนำหน่วยไปในทิศทางที่ไม่ควรจะเป็นทำให้เกิดวิกฤติศรัทธา นำไปสู่การตัดสินใจของกำลังพลที่จะโยกย้ายออกนอกหน่วย ทั้งที่หลายนายมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และสำเร็จการฝึกอบรมหลายหลักสูตร มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยหลายปีแต่กลับไม่มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ตนรักและศรัทธา ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ที่ต้องแก้ไขในเรื่องกฎระเบียบการเลื่อนตำแหน่งของสายงานที่มีความชำนาญเฉพาะทางเช่นนี้ ซึ่ง Weber (1966) ได้กล่าวไว้ว่า การกำหนดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ดีจะทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้

อีกประเด็นที่ผู้วิจัยได้สอบถามกำลังพลที่เคยได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ อาทิ นักการเมือง นายกรัฐมนตรี ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ปรากฏข้อมูลที่พบทั้งข้อมูลการให้สัมภาษณ์และการวิเคราะห์จากประวัติผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ติดตามรักษาความปลอดภัยให้กับบุคคลสำคัญ มีโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วยได้เร็วกว่า ง่ายกว่า และมักได้ตำแหน่งตรงตามความประสงค์ของตน และได้รับความดีความชอบในการเลื่อนขั้นมากกว่ากำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วย ด้วยเหตุนี้ อำนาจของบุคคลทางการเมืองจึงมีอิทธิพลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรออกนอกหน่วยงาน และการเลื่อนขั้นในการพิจารณาความชอบ จึงเป็นปัจจัยจูงใจให้กำลังพลที่ประสงค์จะโยกย้ายออกนอกหน่วยงานอยู่แล้ว และต้องการเลื่อนขั้นพิเศษ ถือโอกาสไปติดตามบุคคลสำคัญดังกล่าว

สรุปได้ว่า สาเหตุจูงใจที่ดึงดูดให้กำลังพลในอดีตที่ผ่านมา เกิดภาวะสมองไหลของหน่วยงาน ในการโยกย้ายกำลังพลไปปฏิบัติหน้าที่ตามหน่วยงานอื่น มีสาเหตุ ดังนี้

1. การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน กำลังพลในหน่วยงานโดยเฉพาะระดับชั้นประทวน ไม่สามารถสอบเลื่อนตำแหน่งเป็นการภายในหน่วยของตนได้ เนื่องจากไม่มีการจัดสอบและไม่มีการประเมินรับรอง และตำแหน่งภายในหน่วยไม่ได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งเฉพาะ ทำให้บุคคลภายนอกหน่วยสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ เป็นสาเหตุที่ กำลังพลภายในหน่วยงานไม่มีความก้าวหน้าในสายงานของตนที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ทั้งในอดีตจนถึงปัจจุบัน จึงตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วยเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูง สอดคล้องกับ Businessballs (2014) และ Maslow (1970) ที่ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นตอน เพราะต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต

2. อิทธิพลของผู้มีอำนาจทางการเมือง ทำให้บุคลากรภายในหน่วยที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ มีโอกาสโยกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้า และการเลื่อนขั้น ส่งผลต่อการเกิดภาวะสมองไหลในหน่วยอรินทราช 26 กำลังพลที่มากด้วยความรู้ความสามารถ ถูกฝึกฝนมาหลายหลักสูตร และมีประสบการณ์ทำงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กลับต้องไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่ไม่ใช่หน้าที่งานต่อต้านการก่อการร้าย ทำให้หน่วยสูญเสียบุคลากรคนสำคัญไปเรื่อย ๆ และไม่อาจสร้างบุคลากรใหม่ขึ้นมาทดแทนได้ทัน

ปัจจัยเชิงบวก

1. ความสำเร็จความภาคภูมิใจ

ตำรวจทุกคนที่ปฏิบัติงานในหน่วย อรินทราช 26 จากอดีตจนถึงปัจจุบัน ต้องเข้ารับการฝึกหลักสูตรประจำหน่วย เรียกว่า หลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งผู้สำเร็จหลักสูตรจะต้องใช้ความอดทนสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ ฝึกทักษะยุทธวิธี การใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์ในการต่อต้านการก่อการร้าย มีทักษะและจิตความสามารถ ทั้งเฉพาะตัวและการประกอบทีมที่ทรงประสิทธิภาพ และต้องรักษาไว้ให้มีความพร้อมอยู่เสมอ มีประสบการณ์ทำงานจนเกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งกำลังพลทุกคนได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จในทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายภารกิจ

แม้ภารกิจนั้นจะเต็มไปด้วยอันตรายและมีความเสี่ยงสูง แต่ก็ไม่ส่งผลทำให้ กำลังพลรู้สึกท้อแท้ หรือล้มเลิกในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะพวกเขาเหล่านั้นตระหนักในหน้าที่ มีวินัยสูง และเป็นเสมือนตัวแทนของสังคมในการรักษาความสงบ ความปลอดภัยให้กับประเทศ ด้วยความมุ่งมั่น พุ้มเทแรงกายและแรงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลทุกคนมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างมากที่ได้ปฏิบัติภารกิจในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26

2. การได้รับการยกย่องนับถือ

หน่วยอรินทราช 26 ถือเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ที่มีชื่อเสียงในแวดวงตำรวจ และหากใครได้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานนี้ ก็คงไม่แปลกที่จะได้รับคำยกย่องชมเชย ทั้งในการด้านฝึกฝนที่หนัก ความเป็นผู้ที่มีความอดทนอดกลั้นสูงในทุกสภาวะ การปฏิบัติภารกิจลับ การทำงานเป็นผู้อยู่เบื้องหลังเสมือนปิดทองหลังพระ ผลงานเป็นที่ประจักษ์มากมาย สำหรับกำลังพลที่มีการโยกย้ายออกจากหน่วย ส่วนมากต่างก็มีความรู้สึกที่ดี และผูกพันกับหน่วย ในการปฏิบัติหน้าที่อาจมีบ้างที่ไม่ได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง แต่เหตุผลนี้ไม่ได้ทำให้กำลังพลรู้สึกหมดกำลังใจ หรือกังวลใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะพวกเขารู้ว่า ภารกิจ หน้าที่ สำคัญกว่าการยกย่อง อีกทั้งยังน้อมรับฟังคำตักเตือนสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และจะนำไปปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานครั้งต่อไป

3. ลักษณะงานและความรับผิดชอบ

จากภาพรวมของการให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับลักษณะงานและความรับผิดชอบ กำลังพลตัดสินใจย้ายออกจากหน่วยอรินทราช 26 เพราะหน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทนที่สูง สามารถดูแลครอบครัวได้ ซึ่งในภาพรวมของการสัมภาษณ์ถึงความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในระหว่างดำรงตำแหน่งในหน่วยอรินทราช 26 ไม่มีมูลเหตุที่ไม่พึงประสงค์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยกำลังพลส่วนใหญ่มีใจรักในลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเสมอมา และหากการปฏิบัติหน้าที่มีจุดบกพร่อง ก็น้อมรับนำไปปรับปรุงแก้ไขและจะปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด เพื่อยึดมั่นในกฎระเบียบของหน่วย โดยไม่มีข้อโต้แย้งใด ๆ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ในลักษณะของงานหรือความรับผิดชอบ ที่กำลังพลแต่ละคนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ หรือเป็นปัจจัยสนับสนุนให้โยกย้ายสังกัดออกจากหน่วยอรินทราช 26 แต่มีเพียงเหตุผลเดียวที่ส่งผลจงใจต่อการตัดสินใจของกำลังพล คือ ดำรงหน่วยอื่นหรือหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานทั่วไปซึ่งแตกต่างกันจากหน่วยอรินทราชและมีความเสี่ยงน้อยกว่า กลับมีค่าตอบแทนในภาพรวมสูงกว่าหน่วยอรินทราช 26 และในขณะที่หน่วยปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้ายในต่างประเทศที่กำลังพลบางคนเคยไปฝึกอบรมมาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบเหมือนกัน กลับมีค่าตอบแทนสูงกว่าหน่วยอรินทราช 26 มาก จึงเป็นเหตุจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการย้ายหน่วยงาน และยังคงเกิดขึ้นกับบุคลากรในปัจจุบันที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ซึ่งมีความรู้สึกไม่ต่างกันหากแต่ยังไม่มีโอกาสที่จะโยกย้ายเท่านั้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบให้กำลังพลของอรินทราช 26 ที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะทางลดลงอย่างต่อเนื่องด้วยปัจจัยจูงใจเหล่านี้ และไม่สามารถฝึกกำลังพลทดแทนให้มีขีดความสามารถเท่ากำลังพลที่ย้ายออกไปให้ใช้งานได้ทันที ด้วยลักษณะงานเฉพาะทางและต้องสั่งสมประสบการณ์

4. ความท้าทายใหม่

จากการสังเคราะห์คำตอบของกำลังพลในเรื่องของความท้าทายใหม่ ๆ ของงาน เป็นเพียงเหตุผลสนับสนุนของการตัดสินใจและใช้เป็นข้ออ้างในการโยกย้ายงานออกจากหน่วย จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดกำลังพลส่วนใหญ่ให้คำตอบว่า หากจำเป็นต้องตัดสินใจ

โยกย้าย ความท้าทายในงานใหม่ก็จะถูกยกเป็นข้ออ้างในการขอโยกย้าย เพื่อต้องการหาประสบการณ์เพิ่มเติมในสายงานอื่น ๆ ด้วยลักษณะงานที่ทำซ้ำ ๆ ในหน่วยงานปฏิบัติการพิเศษ ถ้าการเปลี่ยนงานนั้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สามารถดูแลอุปการะครอบครัวได้มากขึ้น นอกเสียจากหน่วยงานเดิมที่ตนถนัดและมีความชำนาญอยู่แล้วมีค่าตอบแทนมากกว่าสายงานอื่น

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความท้าทายใหม่ ๆ ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ทำให้กำลังพลส่วนใหญ่ตัดสินใจย้ายออกจากหน่วยอรินทราช 26 หากหน่วยงานเดิมที่ตนรักและมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานอยู่แล้ว ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าหน่วยงานอื่น

ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factors)

จากการสังเคราะห์คำตอบจากการสัมภาษณ์ในด้านของปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ สำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลายาวนานในหน่วยอรินทราช 26 ห้วงเวลา 10 ปีขึ้นไป ย่อมมีความคาดหวังในสิ่งตอบแทนที่จะได้รับจากหน่วยงาน เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน ส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุน สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงลบ

1. ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น การปฏิบัติการกิจของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายเป็นภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง ต้องมีความตรากตรำในการฝึกฝนตนเองเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และฝึกทบทวนเพื่อคงขีดความสามารถนั้นให้คงอยู่พร้อมที่จะปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ในสภาพที่ต้องควบคุมตนเองในภารกิจเตรียมพร้อมประจำวันตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดความเครียดสะสม เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน มันอาจจะเพียงพอในการดำรงชีพให้ผ่านไปแต่ละวันได้ แต่หากจะให้อุปการะครอบครัว หรือเลี้ยงดูบุพการี ความหวังอาจมีเพียงเล็กน้อย และค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานแบบเดียวกันแตกต่างกันอย่างมาก กำลังพลบางคนมีโอกาสดำเนินไปฝึกอบรมที่หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายในต่างประเทศ

จะทราบว่า ตำรวจหน่วยปฏิบัติงานพิเศษต่อต้านการก่อการร้ายของต่างประเทศ จะมีค่าตอบแทนสูงกว่าตำรวจที่ปฏิบัติการปกติอยู่หลายเท่า โดยผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แสดงความเห็นในลักษณะเดียวกัน คือ “ค่าตอบแทน ไม่คุ้มกับค่าเสี่ยงภัย”

สำหรับความเห็นหรือการสัมภาษณ์กำลังพลที่ปัจจุบันยังปฏิบัติงานหน้าที่ต่อต้านการก่อการร้ายอยู่ที่หน่วยอรินทราช 26 ก็ให้ความเห็นตรงกันว่า ปัจจุบันภายในหน่วย มีค่าตอบแทนต่ำเมื่อเทียบกับความเสี่ยง สภาพการทำงานและการดำรงอยู่ภายในหน่วยงาน ทำให้กำลังพลรู้สึกขาดสิ่งที่จะสนับสนุน และขาดปัจจัยส่งเสริม แต่ก็ยังคง ปฏิบัติภารกิจด้วยความยึดมั่นในอุดมการณ์ จวบจนกระทั่งความจำเป็นตามสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบในการดำรงชีพ จึงตัดสินใจย้ายออกจากหน่วยงาน ซึ่งกำลังพลส่วนใหญ่ยังแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีที่มีต่อหน่วยอรินทราช 26 ถึงแม้จะย้ายออกไปแล้วก็ตาม ด้วยเหตุการณ์ที่ต้องรับผิดชอบภาระอื่น ๆ ปัจจัย 4 ที่จำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ ก็ต้องเลือกเพื่อความอยู่รอด และตอบสนองความต้องการตามขั้นของตนเอง ทั้งที่ยังมีความผูกพันต่อผู้ที่เคยอยู่ปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนความรักและศรัทธาที่มีต่อหน่วยงานของตน ความตระหนักต่อหน้าที่ภารกิจต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งเป็นความภาคภูมิใจของตนเองและครอบครัว

ดังนั้น ค่าตอบแทน ที่ไม่สมเหตุสมผล ส่วนมากส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วย รู้สึกเกิดข้อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น มีความต้องการให้มีเงินประจำตำแหน่งให้แก่ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แต่เมื่อไม่มีนโยบายที่สามารถตอบสนองกับความต้องการ ที่มีผลต่อพื้นฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรนั้นได้ จึงเป็นเหตุและผลในการย้ายออกจากหน่วยอรินทราช 26 เพื่อเลือกสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจากหน่วยอื่น

2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์ของกำลังพลส่วนใหญ่ในหน่วยอรินทราช 26 มีความสัมพันธ์แบบรุ่นพี่ รุ่นน้อง มีความรักความผูกพัน และสามัคคีกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นไปตามปัจเจกบุคคลของตัวผู้บังคับบัญชา แต่ละคน ทั้งนี้ความผูกพัน เชื่อมั่นและศรัทธาของกำลังพลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา มาจากคุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีตัวบ่งชี้จากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาที่สำเร็จหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้ายจะได้รับ

ความเชื่อมั่นและศรัทธามากกว่าผู้ที่ไม่ผ่านหลักสูตรดังกล่าว ภาวะผู้นำในการนำหน่วย และการนำออกภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงโดยยึดหลักทางยุทธวิธี และตระหนักในความปลอดภัยของกำลังพลเป็นสำคัญยอมนำมาสู่ความเชื่อมั่นและศรัทธา หากกำลังพลอยู่ในสถานะที่ต้องยอมปฏิบัติตามทั้งที่ทราบว่าจะมีความเสี่ยงในการติดตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งมอบหมายโดยไม่ตระหนักถึงยุทธวิธีและไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของกำลังพล จึงนำมาสู่วิกฤตศรัทธา อันเป็นเหตุผลร่วมหรือเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจโยกย้ายออกจากหน่วย

ปัจจัยเชิงบวก

1. กฎระเบียบและนโยบายหน่วยงาน

กำลังพลที่ให้สัมภาษณ์เคารพกฎระเบียบของหน่วยอรินทราช 26 และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และได้ให้การยอมรับว่าการที่เข้ามาอยู่ในหน่วยนี้ จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กรอย่างไรบ้าง สำหรับนโยบายที่ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความเห็นอยากให้หน่วยงานสนับสนุนเพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจส่วนใหญ่ได้เสนอประเด็นเรื่อง ดังต่อไปนี้

1.1 เพิ่มค่าตอบแทน/สวัสดิการ

1.2 การเพิ่มค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่

1.3 เงินประจำตำแหน่งต่อต้านการก่อการร้าย (ป้องกันสมองไหล)

1.4 ออกระเบียบให้กำลังพลได้เลื่อนตำแหน่งเติบโตในหน่วยงานตนเอง

1.5 ระเบียบการฝึกอบรมอย่างเป็นวงรอบประจำปี ประจำปี และประจำปี ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม และเพิ่มขีดความสามารถให้กับกำลังพลในหน่วยอยู่ตลอดเวลา

2. ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

กำลังพลทุกคน ยังมีความเชื่อเสมอมาว่าหน่วยอรินทราช 26 มีความมั่นคง และยังคงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยไม่มีผลต่อการตัดสินใจโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น ยกเว้นมีปัจจัยด้านอื่นที่เป็นแรงจูงใจ

3. สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

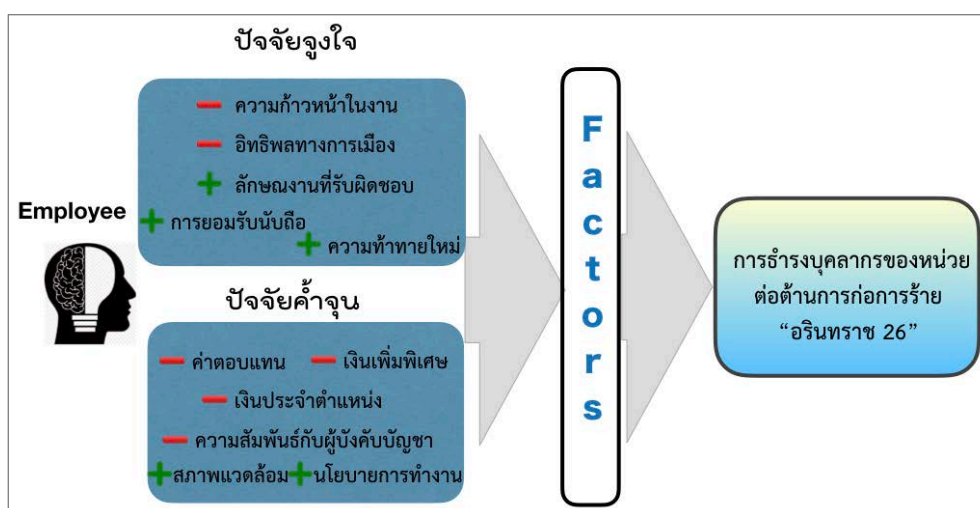
ความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน โดยส่วนมากมีความเห็นตรงกันว่า ควรเพิ่มพื้นที่การฝึก เช่น สนามยิงปืน พื้นที่ออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ สถานีทดสอบต่าง ๆ และด้านอาวุธยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัยและอุปกรณ์ปกป้องชีวิตเจ้าหน้าที่ปฏิบัติให้ปลอดภัย แต่สภาพแวดล้อมเหล่านี้ ไม่ส่งผลกับการทำให้กำลังพลภายในหน่วยเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีจนเป็นเหตุผลในการโยกย้ายออกจากหน่วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้กำลังพลของหน่วยอรินทราช 26 ย้ายออกนอกหน่วยมาจากปัจจัย ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ เพราะหน่วยงานที่โอนย้ายไป มีค่าตอบแทนสูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าหน่วยงานนั้นจะไม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถด้านต่อต้านการก่อการร้าย ก็สามารถยอมรับได้เพื่อคุณภาพชีวิตและครอบครัวที่ดีขึ้น
2. เงินประจำตำแหน่งต่อต้านการก่อการร้าย และเงินเพิ่มพิเศษค่าเสี่ยงภัย ด้วยเหตุผลที่ว่า หน่วยอรินทราช 26 ปฏิบัติภารกิจต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งเมื่อเทียบกับหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน กลับได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่ามาก นอกจากนี้สภาพการทำงานและการดำรงอยู่ภายในหน่วยงานมีความตึงเครียดในการฝึกฝนตนเองเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และฝึกทบทวนเพื่อคงขีดความสามารถนั้นให้คงอยู่พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องอยู่ในสภาพที่ต้องควบคุมตนเองในการฝึกเตรียมพร้อมประจำวันตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น ค่าตอบแทนที่ไม่สมเหตุสมผล ส่วนมากส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยรู้สึกเกิดข้อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงมีความต้องการให้มีเงินประจำตำแหน่งให้แก่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านการต่อต้านการก่อการร้าย ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และเพิ่มเงินค่าเสี่ยงภัยให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง แต่เมื่อไม่มีนโยบายที่สามารถตอบสนองกับความต้องการที่มีผลต่อพื้นฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรนั้นได้ จึงเป็นเหตุและผลในการย้ายออกจากหน่วยอรินทราช 26 เพื่อเลือกสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจากหน่วยอื่น

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์เป็นไปตามปัจเจกบุคคลของตัวผู้บังคับบัญชาแต่ละคน คุณสมบัติของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นผู้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องความสำเร็จหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย การนำหน่วย การยึดหลักทางยุทธวิธี และตระหนักในความปลอดภัยของกำลังพล ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของกำลังพล การมอบหมายภารกิจโดยไม่ยึดหลักยุทธวิธีและไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของกำลังพล จึงนำมาสู่วิกฤตศรัทธา อันเป็นเหตุผลร่วมหรือเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจโยกย้ายออกจากหน่วย

สรุปผลปัจจัยการโยกย้ายออกนอกหน่วย



ภาพ 22 ปัจจัยสาเหตุการโยกย้ายออกนอกหน่วยอรินทราช 26

จากภาพ 22 สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วย มีสาเหตุมาจากทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจโดยตรงคือ ปัจจัยเชิงลบ หรือความไม่พึงพอใจ ส่วนปัจจัยเชิงบวกไม่มีผลโดยตรง ยอมรับได้ ซึ่งสรุปปัจจัยที่เป็นสาเหตุหลักได้ว่า (1) ปัจจัยจูงใจเชิงลบ ได้แก่ ความก้าวหน้าในสายงาน อิทธิพลทางการเมือง ปัจจัยจูงใจเชิงบวก ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความท้าทายใหม่ (2) ปัจจัยค่าจ้างเชิงลบ ได้แก่ ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ

เงินประจำตำแหน่ง และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนเชิงบวก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายในการทำงาน ปัจจัยที่ได้กล่าวมานี้ ยังคงเป็น ปัญหาสำหรับหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายทุกหน่วย เนื่องจากพบปัญหากับบุคลากร ที่มีการโยกย้ายด้วยสาเหตุค่าตอบแทนต่ำ เมื่อเทียบกับหน่วยอื่น ทำให้เมื่อมีโอกาสย้ายไป หน่วยงานราชการอื่น ที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเฉพาะ แต่ได้ค่าตอบแทนสวัสดิการ ที่พอใจน่าพึงพอใจ

แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย

การธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศจะต้อง ส่งเสริมค่าตอบแทน/สวัสดิการและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อให้ บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า และมีช่องทางความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า ในการรับราชการของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูงและมีความสามารถเฉพาะทางบุคลากรก็จะมี ความรักองค์กรและรักงานที่ทำทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ คงประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ ต่อไป ซึ่งแนวทางการธำรงรักษานี้ได้สอดคล้องกับวิจัยของ ปฐมพงษ์ โดพานิชสุรีย์ (2553) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดนั้น องค์กรจำเป็นต้อง สร้างทั้งความผูกพันต่อองค์กร และการธำรงรักษาบุคลากรด้วยกระบวนการบริหาร- ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร รางวัลและผลตอบแทน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปแนวทางการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อต้าน- การก่อการร้ายสากลในประเทศ มีประเด็นดังนี้

การสร้างปัจจัยจูงใจ

การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน หน่วยงานควรมีนโยบาย ระเบียบ กำหนด ความเจริญก้าวหน้าในสายงานให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดตำแหน่งเป็น คุณสมบัติเฉพาะ และถือปฏิบัติตามระเบียบนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานมองเห็นความสำคัญของการปฏิบัติงาน และเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน

หากยังมีข้อยกเว้นหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วยได้โดยขาดคุณสมบัติที่กำหนด ก็จะเกิดปัญหาการนำหน่วย

การบังคับบัญชา นำมาสู่วิกฤตศรัทธา อันเป็นเหตุผลร่วมหรือเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจโยกย้ายออกจากหน่วย และในแต่ละระดับชั้น ต้องกำหนดให้มีความชัดเจนดังนี้

1. ระดับชั้นประทวน

ควรกำหนดจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ในเบื้องต้นสามารถสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตร เป็นการภายในหน่วยของตนได้ และกำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อตัดปัญหาที่บุคลากรภายนอกหน่วยที่มีคุณสมบัติไม่ครบสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังพลภายในหน่วยงานไม่มีความก้าวหน้าในสายงานของตนที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

2. ระดับสัญญาบัตร

ควรกำหนดระเบียบให้มีความก้าวหน้าในสายงานของตนโดยกำหนดตำแหน่งให้มีคุณสมบัติเฉพาะ และถือปฏิบัติตามระเบียบนั้นอย่างเคร่งครัด หากยังมีข้อยกเว้นหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วยได้โดยขาดคุณสมบัติที่กำหนดก็จะเกิดปัญหาการนำหน่วยการบังคับบัญชานำมาสู่วิกฤตศรัทธา อันเป็นเหตุผลร่วมหรือเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจโยกย้ายออกจากหน่วย

การสร้างปัจจัยคำจูน

ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งในเรื่องเงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญเฉพาะทาง และความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชนก ศรีสวัสดิ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่สมรรถนะสูง กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า ด้านระบบค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์อยู่ในเกณฑ์ไม่ค่อย

พึงพอใจ และผู้วิจัยได้เสนอแนวทาง เพื่อการชี้แจงได้แก่ การปรับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม

จากการศึกษาผลการวิจัยที่ได้อ้างอิง ผู้วิจัยจึงนำเสนอจากการค้นพบแนวทางการชำระรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญการต่อต้านการก่อการร้าย ให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้นานที่สุดอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถดูแลครอบครัวได้ โดยไม่เกิดความกังวลจะทำให้ลดภาวะสมองไหล หรือเกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วยได้เป็นอย่างมาก

การวางแผนบริหารงานบุคคล

การวางแผนด้านบุคลากร เป็นการเตรียมการเกี่ยวกับกำลังพลทั้งระบบอย่างมีแบบแผน ตั้งแต่การวางแผนในการสรรหาคนเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วยงานจะใช้ช่องทางใด จำนวนเท่าใด กันตำแหน่งใดไว้สำหรับบุคลากรที่ครบหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้นภายในหน่วยเพื่อเปิดช่องให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน การคัดเลือก (selection) อย่างมีมาตรฐานทั้งการทดสอบร่างกาย การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ การตรวจสุขภาพ การฝึกอบรม (training) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง การบริหารคน (maintain) โดยใช้คนให้ถูกกับงาน เป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและค่าตอบแทน ที่เหมาะสมให้สามารถดูแลครอบครัวได้ โดยไม่เกิดความกังวล การโยกย้าย ออกนอกหน่วยไปดำรงตำแหน่งอื่น ควรกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการปฏิบัติงานในหน่วย เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า

การสรรหา (recruit)

1. ระดับชั้นประทวน สามารถสรรหาได้จาก 2 ช่องทาง ได้แก่

1.1 ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบตำรวจ มีคุณสมบัติดังนี้

1.1.1 ต้องเป็นผู้ที่สมัครใจ หากไม่เต็มใจเข้ามาอยู่ในหน่วยจะไม่มีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานและมักปฏิเสธการเข้ารับการฝึกหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งเป็นหลักสูตรพื้นฐานที่กำลังพลทุกคนจะต้องเข้ารับการฝึกเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกทุกคนจะต้องเขียนบันทึกสมัครใจเข้ารับการฝึกก่อนเริ่มการฝึก ในส่วนผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง มาดำรงตำแหน่ง

โดยที่ไม่เต็มใจและไม่สมัครใจเข้ารับการฝึก หรือเขียนบันทึกสมัครใจเข้ารับการฝึก โดยที่ความเป็นจริงไม่เต็มใจเข้ารับการฝึก บุคลากรกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะขอลาออกจาก การฝึกเมื่อเริ่มการฝึกไปได้ไม่นาน จึงไม่สำเร็จหลักสูตร ทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกเป็น ปมด้อยเหมือนกำลังพลชั้นสอง เนื่องจากผู้บังคับบัญชาจะไม่มอบหมายภารกิจที่จะต้อง ใช้ความสามารถทางยุทธวิธีให้ปฏิบัติ จึงอยู่ในหน่วยแบบรอให้ถึงเวลาโยกย้ายออก ตามวาระ ซึ่งกระทบต่อสถานภาพของจำนวนอัตราคนที่ครองตำแหน่งกับขีดความสามารถ ที่มีอยู่จริง

1.1.2 ผ่านการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ ก่อนที่จะเลือกตำแหน่งลงใน หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อได้รับการแต่งตั้งลงในหน่วยต่อต้านการ- ก่อการร้ายแล้ว จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งขั้นตอนหนึ่ง ในกระบวนการคัดเลือกคนเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม คือทำแบบทดสอบความฉลาดทาง อารมณ์ (emotional quotient) และต้องมีผลการทดสอบในเกณฑ์ผ่าน หากผลการทดสอบ ไม่ผ่านก็จะไม่มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ถึงแม้จะสมัครใจเข้ารับ การฝึกก็ตาม ทำให้ผู้ที่มีความตั้งใจเลือกลงตำแหน่งในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย รู้สึกผิดหวังที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้ง 2 เรื่อง สำหรับผู้ที่มาดำรงตำแหน่งจากโรงเรียน นายสิบตำรวจ จะต้องแก้ไขที่กระบวนการเลือกตำแหน่งของโรงเรียนนายสิบตำรวจ เมื่อสำเร็จการศึกษา โดยกำหนดมาตรการเพิ่มเติมเฉพาะสำหรับตำแหน่งหน่วยงาน- ต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่สมัครใจและผ่านการทดสอบความฉลาดทาง อารมณ์แล้วเท่านั้น

1.2 ได้รับการแต่งตั้งมาจากหน่วยงานอื่น มีคุณสมบัติดังนี้

1.2.1 ต้องเป็นผู้ที่สมัครใจ

1.2.2 ผ่านการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ หากได้รับการแต่งตั้งจาก หน่วยงานอื่นมาดำรงตำแหน่งในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายโดยที่ไม่ได้สมัครใจ และไม่เคยผ่านการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ก็จะทำให้เกิดปัญหาลักษณะเดียวกัน ตามมา ซึ่งจะต้องแก้ปัญหที่กระบวนการแต่งตั้ง โดยกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับ หน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย

2. ระดับสัญญาบัตร สามารถสรรหาได้จาก 3 ช่องทาง ได้แก่

2.1 ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

2.2 ได้รับการแต่งตั้งมาจากหน่วยงานอื่น

2.3 เลื่อนขึ้นจากบุคลากรภายในหน่วยต่อการก่อกำเนิดโดยจะต้องเป็น

ผู้ที่สมัครใจและผ่านการทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ เช่นเดียวกันกับการสรรหาในระดับชั้นประทวน และเพิ่มเติมอีกข้อหนึ่ง คือ ต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิสำเร็จหลักสูตรต่อการก่อกำเนิด เนื่องจากที่ผ่านมานายตำรวจระดับสัญญาบัตรที่ได้รับการแต่งตั้งมามีทั้งที่สมัครใจและไม่ได้สมัครใจเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วย และไม่มีคุณวุฒิสำเร็จหลักสูตรต่อการก่อกำเนิด ปัญหาที่ตามมาก็คือ บางรายขอไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น เนื่องจากไม่ถนัดในงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ไม่มั่นใจในการคุมกำลังออกปฏิบัติภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง บางรายทำงานแบบรอวันย้าย บางรายคุมกำลังออกปฏิบัติภารกิจแต่ไม่สามารถสั่งการทางยุทธวิธีได้ หรือสั่งการไม่ถูกต้องตามหลักการทางยุทธวิธี ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจและอาจนำมาซึ่งความสูญเสียได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่ง อันส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นและเกิดวิกฤตศรัทธาต่อตัวผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ การสรรหาจากช่องทางที่ (3) ยังมีข้อดีในเรื่องของความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และทำให้สายการบังคับบัญชาในหน่วยงานมีความเข้มแข็ง กำลังพลมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ดังนั้น จึงควรสรรหาจากช่องทางที่ 3 ก่อนเป็นอันดับแรก หากไม่มีผู้ที่ครบหลักเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งขึ้นภายในหน่วยงานได้ จึงจะเลือกสรรหาโดยวิธีอื่นต่อไป

การคัดเลือก (selection) ต้องมีมาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรเข้าหน่วยและรักษามาตรฐานนั้นไว้ โดยกำหนดมาตรการและเกณฑ์การทดสอบร่างกาย และวงจรรอบในการทดสอบร่างกาย เพื่อรักษาสภาพร่างกายให้พร้อมอยู่เสมอ การทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ การตรวจสุขภาพให้สมบูรณ์พร้อมปฏิบัติภารกิจ

การฝึกอบรม (training) สำหรับบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งมาใหม่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่อการก่อกำเนิดเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจพิเศษต่อการก่อกำเนิด ในส่วนบุคลากรเก่าต้องเข้ารับการฝึกหลักสูตรทบทวน

การต่อต้านการก่อการร้ายปีละ 1 ครั้ง โดยมีงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สนับสนุนทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานของขีดความสามารถนั้นไว้ตลอดจน ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถให้สูงขึ้น โดยใช้งบประมาณสนับสนุนให้แก่กำลังพล โดยไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายเอง

การบริหารคน (maintain) ใช้คนให้ถูกกับงาน ให้ตรงกับภารกิจของหน่วยและ เหมาะสมกับขีดความสามารถของบุคลากร ดังคำเปรียบเปรยที่เคยเกิดขึ้นว่า “อย่าเอาดาบ ชามูไรไปขายหมู” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสถานะที่หน่วยถูกใช้งานที่ไม่เหมาะสมกับภารกิจ หลักของหน่วย

ในส่วนการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญตามภารกิจที่มีการขอรับการ- สนับสนุนในระยะเวลาสั้น ๆ นั้น สามารถจัดกำลังพลไปปฏิบัติได้ตามอำนาจหน้าที่ ของหน่วยงาน แต่การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญในลักษณะประจำตัวในระยะยาว ไม่ควรส่งกำลังพลไปปฏิบัติ ควรให้เป็นภารกิจของหน่วยงานตำรวจสันติบาลตาม อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้น นอกจากนี้ยังต้องยึดหลักความเป็นธรรมในการบริหาร คนเป็นที่ตั้ง

การประเมินผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรภายในหน่วยให้มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเองภายในหน่วย ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

สามารถเลื่อนไหลขึ้นตำแหน่งในสายงานของตนเองได้เหมือนสายงานเฉพาะ ทางอื่น ๆ เช่น พนักงานสอบสวน หรือนักบิน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ กับความสำเร็จในงาน รู้สึกภาคภูมิใจ และอยากจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยึดมั่นในอุดมการณ์ของหน่วยงานต่อไป

ผลตอบแทนและผลประโยชน์ ควรจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม สามารถดูแลครอบครัวได้โดยไม่เกิดความกังวล ให้สมกับความรู้ความสามารถและ ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ และความชำนาญเฉพาะทาง เหมือนสายงานเฉพาะทาง อื่น ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน หรือค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานทาง อากาศสำหรับนักบิน

เมื่อเทียบกับหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลต่างประเทศ เช่น ประเทศออสเตรเลีย ที่ผู้วิจัยได้เดินทางไปศึกษาข้อมูล เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายจะมีค่าตอบแทน รวมสูงกว่าตำรวจหน่วยปกติถึง 3 เท่า และในหน่วยงานมีการจัดการด้านสวัสดิการให้แก่ กำลังพลในหน่วยครบวงจรเบ็ดเสร็จภายในหน่วยงาน ตั้งแต่โรงพยาบาล โรงเรียน สถานรับเลี้ยงเด็ก บ้านพัก รถรับส่งครอบครัว สโมสรการกีฬาและบันเทิง ร้านค้าสวัสดิการ กองทุน ฯลฯ เพื่อให้กำลังพลในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การโยกย้าย การโยกย้ายออกนอกหน่วยไปดำรงตำแหน่งอื่น ควรกำหนด ระยะเวลาขั้นต่ำในการปฏิบัติงานให้กับหน่วย เช่น ปฏิบัติหน้าที่ครบ 10 ปี จึงมีสิทธิ์ย้าย ออกนอกหน่วยได้ จึงจะเกิดความคุ้มค่า และส่งเสริมประสบการณ์ ทั้งนี้ต้องมีความพร้อม ในการตอบสนองด้านความเจริญก้าวหน้า สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสมด้วย และเมื่อมีการย้ายออกแล้วจะต้องมีการรับเข้าในอัตราส่วนที่สมดุลกัน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลจากการโยกย้ายออกนอกหน่วย ซึ่งผู้วิจัยมองเห็น ความสำคัญของบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษด้านต่อต้านการก่อการร้ายที่มีความ- เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ต่อต้านการก่อการร้ายอย่างต่อเนื่อง จนสร้าง ผลงานต่าง ๆ เป็นที่ประจักษ์และสร้างชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา ในเรื่องของ “เงินเพิ่มพิเศษชำนาญเฉพาะทาง” เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะทำให้ลด ภาวะสมองไหล หรือเกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วยได้เป็นอย่างมาก อีกทั้ง เป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยให้มีกำลังใจ สามารถตอบสนอง ความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญ ของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทรราช 26 ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่คิดที่จะย้ายออกจากหน่วยงานที่พวกเขามีความรักและศรัทธา

นอกจากนี้การวางแผนบริหารงานบุคลากรภายในหน่วย ผู้วิจัยเห็นว่า เป็นเรื่องที่ ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกำลังพล ตั้งแต่ การขึ้นตอนการวางแผนบุคลากรระยะสั้น (short term) และวางแผนระยะยาว (long term) การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การบริหารคน การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ และการโยกย้าย หากหน่วยงานมีการวางแผนในการจัดการในแต่ละกระบวนการ จะทำให้

ลดภาวะการย้ายออก ลดความเสี่ยงในทุก ๆ ด้าน ได้เป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรในหน่วย
 ต่อต้านนี้ เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ หากมีการสูญเสียไปจำนวนมากโดยที่หน่วยไม่สามารถ
 หาบุคลากรมาทดแทนได้ในทันที หรือทดแทนแล้วแต่ศักยภาพไม่เท่าเดิม เพราะต้องใช้
 ระยะเวลาในการฝึกฝนที่ยาวนาน ผลกระทบที่ตามมาจะทำให้ในหน่วยเกิดภาวะอ่อนแอ
 เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอาจไม่เท่ากับผู้ที่มีการประสบการณ์มาหลายสิบปี เมื่อเกิด
 เหตุการณ์ก่อการร้ายในประเทศจะทำให้กระทบต่อความมั่นคงและยุทธศาสตร์ของชาติ
 เป็นลำดับต่อไป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึงผลสรุปที่ได้จากการวิจัย และข้อเสนอแนะของผู้วิจัยที่มีต่อการนำเสนองานวิจัยนี้ไปพัฒนาต่อ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. อภิปรายผลการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. ข้อค้นพบในงานวิจัย
4. ข้อเสนอแนะผู้วิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มุ่งใจทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานต่อการก้าวการร้าย “อรินทราช 26” โยกย้ายออกจากหน่วย และเพื่อหาปัจจัยที่มุ่งใจในการดำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อการก้าวการร้าย ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษที่ถูกฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ มากมาย ทั้งหลักสูตรภายในหน่วย นอกหน่วย และต่างประเทศ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน บุคลากรมีการโยกย้ายออกจากหน่วยงานหรือภาวะสมองไหลเป็นจำนวนมาก และอนาคตอาจมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

บุคลากรในหน่วยต่อการก้าวการร้าย อรินทราช 26 เป็นผู้มีความชำนาญด้านการก้าวการร้าย และเป็นบุคคลที่ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมหนักในหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่

หลักสูตรกระโดดร่ม 4 สัปดาห์ สำหรับกำลังพลที่บรรจุใหม่

1. หลักสูตรการต่อต้านการก้าวการร้ายสากล 16 สัปดาห์ สำหรับกำลังพลที่บรรจุใหม่ หลักสูตรทบทวนการต่อต้านการก้าวการร้ายสากล 6 สัปดาห์ สำหรับกำลังพลที่ประจำการอยู่ในหน่วย และฝึกทดสอบแผนปฏิบัติการต่อต้านการก้าวการร้าย 1 สัปดาห์

2. หลักสูตรการทำลายวัชวัช 12 สัปดาห์ สำหรับกำลังพลที่ถูกมอบให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้ชำนาญวัชวัชประจำทีม

3. หลักสูตรพลแม่นปืน 4 สัปดาห์ สำหรับกำลังพลที่ถูกมอบให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง “พลซุ่มยิง”

นอกจากนี้ยังมีการฝึกการแก้ไขและตอบโต้สถานการณ์การก่อการร้ายประจำปี กับศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล ร่วมกับหน่วยปฏิบัติการพิเศษต่อต้านการก่อการร้าย 4 เหล่าทัพ หลายนายถูกส่งไปฝึกหลักสูตรรบพิเศษของเหล่าทัพ และหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้ายของต่างประเทศ ดังที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 และเป็นผู้ที่สั่งสมประสบการณ์ในการตอบโต้วิกฤตการณ์จนเป็นมืออาชีพที่หาได้ยากยิ่ง อีกทั้งต้องเตรียมพร้อมรองรับภารกิจตอบโต้วิกฤตการณ์ที่อาจเกิดขึ้นตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งการปราบปรามการจี้ตัวอากาศยาน การต่อต้านการก่อการร้ายทุกรูปแบบ การแก้ปัญหา การจับตัวประกัน การเรียกค่าไถ่ รวมทั้งการอารักขาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ซึ่งบุคลากรของหน่วยอรินทราช 26 นี้ ต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจอยู่เสมอในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของประชาชน

จากขีดความสามารถของบุคลากร ด้วยหน้าที่และภารกิจของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย (อรินทราช 26) ถือเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าและควรธำรงรักษาไว้ หากยังปล่อยให้มีการโยกย้ายบุคลากรออกจากหน่วยไปโดยไม่มีมาตรการธำรงรักษาไว้ ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยในระยะยาว ซึ่งไม่สามารถจะหาหรือผลิตบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมือนผู้ที่ย้ายออกไปมาทดแทนได้ทันที และหน่วยต้องเริ่มต้นสร้างบุคลากรใหม่เพื่อทดแทนซึ่งต้องใช้ระยะเวลายาวนาน และใช้งบประมาณที่สูง ถ้าหากช่วงนั้นเกิดสถานการณ์การก่อการร้ายขึ้นในประเทศ ก็จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศและการเมืองในที่สุด

จากปัจจัยและสาเหตุที่เกิดขึ้นที่ผู้วิจัยศึกษาและค้นพบเพื่อประโยชน์กับหน่วยอรินทราช 26 ในการธำรงรักษาบุคลากรสำคัญด้านการต่อต้านการก่อการร้ายหากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ได้รับทราบและเข้าใจถึงปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดการโยกย้ายของบุคลากรนั้น และได้ส่งเสริมหรือสนับสนุนปัจจัยหลัก ก็จะสามารถธำรงรักษาบุคลากร

ของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย (อรินทราช 26) ให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จากปัญหาที่เกิดขึ้นผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Herzberg and Synderman (1959) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ชักจูงและเป็นสาเหตุหลักทำให้เกิดการโยกย้ายออกจากหน่วยงาน มีดังนี้

ปัจจัยจูงใจ หรือดึงดูด (motivation factors)

1. การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ปัจจุบันการเลื่อนตำแหน่ง หรือสอบเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของอรินทราช 26 สำหรับตำรวจชั้นประทวน ไม่เปิดโอกาสหรือมีช่องทางที่จะเจริญเติบโตเลื่อนขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตรในตำแหน่งรองสารวัตรหรือผู้บังคับหมวดในหน่วยงานเดิมซึ่งเป็นสายงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ขณะเดียวกันนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตร หรือผู้บังคับหมวดที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยส่วนใหญ่ไม่ได้เจริญเติบโตขึ้นมาจากสายงานเดิมภายในหน่วย แต่กลับได้รับการแต่งตั้งมาจากนอกหน่วยซึ่งไม่เคยฝึกหลักสูตรต่าง ๆ มาก่อน และบางคนก็ไม่ได้สมัครใจมาอยู่หน่วยนี้ ทำให้กระทบในด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ การควบคุมสั่งการทางยุทธวิธีอาจเกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติภารกิจ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นศรัทธาของกำลังพลและการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากกำลังพลระดับชั้นประทวนมีความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนมาและจากประสบการณ์ทำงานที่สูงกว่า แต่กลับไม่ได้รับการพิจารณาให้มีความเจริญเติบโตในสายงานเดิม (ยังไม่มีระเบียบรองรับให้สอบแข่งขันในสายงานต่อต้านการก่อการร้าย) นายตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งมาโดยไม่สมัครใจและไม่มีความถนัดก็ทำงานแบบรอวันย้ายออก ส่งผลทางด้านจิตใจของกำลังพลที่ต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงานของตน แต่กลับมีบุคคลจากภายนอกหน่วยมาปิดหนทางและมาเป็นผู้บังคับบัญชาของตน

นอกจากนี้ ในระดับสัญญาบัตรเองตั้งแต่ระดับรองสารวัตรถึงผู้กำกับการในหน่วยงาน บ่อยครั้งที่มักได้คนจากภายนอกหน่วยมาดำรงตำแหน่ง ก็จะส่งผลกระทบในลักษณะเดียวกัน คือ ไม่มีความถนัดในการทำงานเฉพาะทางเนื่องจากไม่ได้ผ่านการฝึกหลักสูตรต่าง ๆ อีกทั้งยังไม่ได้สมัครใจมาอยู่หน่วย แต่ได้รับการแต่งตั้งมา หรือสมัครใจมาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นและมักขอไปช่วยราชการที่อื่น และไม่สมัครใจที่จะเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทำงานแบบรอย้าย หรือบางคนอาจบังคับบัญชาสั่งการโดย

ไม่ถูกหลักการทางยุทธวิธีทำให้เกิดความเลียงหรืออาจเกิดความสูญเสียต่อกำลังพลผู้ปฏิบัติ หรือนำหน่วยไปในทิศทางที่ไม่ควรจะเป็น ทำให้เกิดวิกฤติศรยุทธ นำไปสู่การตัดสินใจ ของกำลังพลที่จะโยกย้ายออกนอกหน่วย ทั้งที่บุคลากรในหน่วยหลายนายมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท และสำเร็จการฝึกอบรมหลายหลักสูตร มีประสบการณ์ทำงานในหน่วย หลายปีแต่กลับไม่มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ตนรักและศรัทธา ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ ที่ต้องแก้ไขในเรื่องกฎระเบียบการสอบเลื่อนตำแหน่งของสายงานที่มีความชำนาญ เฉพาะทางเช่นนี้

2. อิทธิพลของผู้มีอำนาจทางการเมือง ในหน่วยอรินทราช 26 มีกำลังพลส่วนหนึ่ง ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ อาทิ นักการเมือง นายกรัฐมนตรี ผู้บังคับบัญชาระดับสูง โดยกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ติดตามรักษาความ-ปลอดภัยให้บุคคลสำคัญ มีโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกหน่วยได้เร็วกว่า ง่ายกว่า และมักได้ตำแหน่งตรงตามความประสงค์ของตน โดยไม่ต้องใช้ความชำนาญ ด้านต่อต้านการก่อการร้าย หรือไม่ต้องทำงานบนความเสี่ยง แต่ได้ค่าตอบแทนที่น่าพึงพอใจ หรือสามารถอุปการะครอบครัวได้ และได้รับความดีความชอบในการเลื่อนขั้นมากกว่า กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยอรินทราช เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดผู้มีอำนาจ ด้วยเหตุนี้ อำนาจของบุคคลทางการเมือง จึงมีอิทธิพลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร ออกนอกหน่วยงาน และการเลื่อนขั้นส่งผลต่อการเกิดภาวะสมองไหลในหน่วยอรินทราช กำลังพลที่มากความสามารถ มีความรู้ความสามารถ ถูกฝึกฝนมาหลายหลักสูตร และมีประสบการณ์ ทำงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กลับต้องไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่ไม่ใช่หน่วยงานต่อต้าน การก่อการร้าย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นาวาอากาศโทหญิง รสศิริินทร์ บรมสุข (2553) ที่ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ปัจจัยทำให้พยาบาลทหอากาศมีการโยกย้าย หรือลาออก เนื่องจาก หน่วยงานต้นทางมีอิทธิพลหรือส่งผลให้พยาบาลตัดสินใจลาออก เพราะความมั่นคงของ องค์กรไม่มีความก้าวหน้า และสอดคล้องกับวิจัยของ สวรรณกมล จันทระโน (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงาน-คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน พบว่า ความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กรมีผลต่อ การตัดสินใจลาออก การกระทำบางอย่างของคนภายในองค์กรที่ทำให้ เกิดความไม่เข้าใจ

สงสัย หรือรู้สึกว่าเป็นธรรม เพราะไม่ได้รับการอธิบายหรือแสดงผลให้เข้าใจ เช่น การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการได้รับโอกาสในการทำงาน

ดังนั้น โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน มีอิทธิพลทางการเมืองที่แอบแฝงซ่อนอยู่ ซึ่งอาจไม่ปรากฏชัดเจนเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นโจ่งแจ้ง แต่จากการสัมภาษณ์ หรือผู้ที่มีการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายออกจากหน่วยไปแล้ว ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านอิทธิพลทางการเมืองที่มาจากผู้มีอิทธิพล ชักนำ จูงใจ ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วย

ปัจจัยจำวน (maintenance factors)

1. ค่าตอบแทน/สวัสดิการ หน่วยงานที่โอนย้ายไป มีค่าตอบแทนสูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้กำลังพลเกิดความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าหน่วยงานนั้นจะไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถด้านต่อต้านการก่อการร้ายก็สามารถยอมรับได้ เพื่อคุณภาพชีวิตและครอบครัวที่ดีขึ้น ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับ ฌฐพล บัวบุตร (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โยกย้าย หรือโอนย้ายองค์การของพนักงานสอบสวนระดับปฏิบัติการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ: กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทำให้กำลังพลมีการโอนย้ายในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ และสอดคล้องกับวิจัยของ นาวาอากาศโทหญิง รสศิริรินทร์ บรมสุข (2553) ศึกษาเรื่อง นำเสนอภาวะสมองไหลของพยาบาลทหารอากาศ โรงพยาบาลภูมิพล-อดุลยเดช กรมการแพทย์ทหารอากาศ พบว่า หน่วยงานที่มีผลประโยชน์หรือการตอบแทนของพยาบาลในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลน้อยกว่าความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนยศรวมถึงการพิจารณาบำเหน็จไม่มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ศุภณัน พุฒตาล (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปัจจัยจำวน

ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก และพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ดังนั้น จากงานวิจัยที่สอดคล้องที่น่าเสนอ จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยมีการโยกย้ายออกนอกหน่วยอริทรราช 26

2. เงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษ “เงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษ” เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน แต่จะแยกออกมาเพื่อเป็นค่าตอบแทนให้สำหรับผู้ที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง และเป็นค่าตอบแทนที่บุคลากรหน่วยงานปฏิบัติการด้านต่อต้านการก่อการร้ายอื่นได้รับ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่บนความเสี่ยง หน่วยอริทรราช 26 ปฏิบัติภารกิจต่อต้านการก่อการร้ายที่มีความเสี่ยงสูง แต่ได้รับค่าตอบแทนต่ำว่ามาก เมื่อเทียบกับหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายอื่น ๆ นอกจากนี้ สภาพการทำงานและการดำรงอยู่ภายในหน่วยงาน ความตรากตรำในการฝึกฝนตนเอง เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และฝึกทบทวนเพื่อคงขีดความสามารถนั้นให้คงอยู่พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องอยู่ในสภาพที่ต้องควบคุมตนเองในการฝึก การเตรียมพร้อมประจำวันตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้น ค่าตอบแทนที่ไม่สมเหตุสมผล ส่วนมากส่งผลให้บุคลากรภายในหน่วยรู้สึกเกิดข้อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น จึงมีความต้องการให้มีเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง แต่เมื่อไม่มีนโยบายที่สามารถตอบสนองกับความต้องการที่มีผลต่อพื้นฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรนั้นได้ จึงเป็นเหตุและผลในการย้ายออกจากหน่วยอริทรราช 26 เพื่อเลือกสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่สูงกว่าจากหน่วยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ กรรณิการ์ เกตทอง (2559) ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) สาเหตุที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายอยู่ในระดับสูง จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนมีความสำคัญเป็นอันดับแรก

ดังนั้น เงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ชำนาญการด้านต่อต้านการก่อการร้าย และเงินเพิ่มพิเศษค่าเสี่ยงภัยสำหรับบุคลากร หน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำรงชีวิต คุณภาพชีวิตของบุคลากรผู้มีความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง และเป็นปัจจัยหลักที่ค่าจูนไม่ให้บุคลากรตัดสินใจโอนย้าย ออกนอกหน่วยงานอื่น ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า มีสวัสดิการอื่น ๆ มีเงินพิเศษเพิ่ม และไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่บนความเสี่ยง

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นผู้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องความสำเร็จหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย การนำหน่วย การยึดหลักทางยุทธวิธีและตระหนักในความปลอดภัยของกำลังพล ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของกำลังพล การมอบหมายภารกิจโดยไม่ยึดหลักยุทธวิธีและไม่คำนึงถึงความปลอดภัยของกำลังพล จึงนำมาสู่วิกฤตศรัทธา อันเป็นเหตุผลร่วมหรือเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจโยกย้ายออกจากหน่วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรพงษ์ จิตวิมุตติ (2558) ศึกษาเรื่อง *สาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง* พบว่า สาเหตุหลักเกิดจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการลาออก

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรของหน่วยอรินทราช 26 มีการโยกย้ายออกนอกหน่วย สาเหตุมาจาก 5 ปัจจัย คือ (1) ด้านความก้าวหน้าภายในหน่วยงาน (2) อิทธิพลผู้มีอำนาจทางการเมือง (3) ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ (4) เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษ และ (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg and Synderman (1959) ที่ได้กล่าวไว้ อีกทั้ง ปัจจัยทั้งหมดที่ได้ค้นพบ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (1970) อีกด้วย เพราะมนุษย์มีความต้องการด้านปัจจัย 4 เป็นอย่างแรก เพราะสำคัญต่อการดำรงชีพ และเมื่อมีการตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นแล้ว ก็จะทำให้บุคลากรภายในหน่วย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจ ตามที่ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทาง นำไปสู่การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร

ภายในหน่วย เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียบุคลากรอันทรงคุณค่าของหน่วย และเป็นบุคลากรที่ทดแทนได้ยาก ซึ่งผู้วิจัยจะขอกล่าวในหัวข้อต่อไป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการรณรงค์บุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทรราช 26 ทำให้ผู้วิจัยและผู้ศึกษาคุณสมบัติขั้นนี้เข้าใจสภาพการทำงานของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 นั้น สรุปได้ว่า หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากล หน่วยอรินทรราช 26 เป็นหน่วยงานที่ทรงคุณค่า เป็นกำลังสำคัญของประเทศ มีความชำนาญด้านการต่อต้านการก่อการร้าย การปฏิบัติการที่สำคัญที่มีความเสี่ยงสูง ในการป้องกัน แก้ไข และรับมือกับปัญหา ความมั่นคงและภัยพิบัติทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับ อย่างบูรณาการ และภารกิจร่วมกับเหล่าทัพเมื่อเกิดเหตุการณ์ก่อการร้ายสากลภายในประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลและอาวุธยุทธโปกรณ์ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา เพื่อรองรับวิกฤตการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อให้ประเทศชาติบ้านเมืองเกิดความมั่นคง ความสงบ ความผาสุก ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

จากการศึกษาปัจจัยสาเหตุที่ทำให้เกิดการโยกย้ายของบุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลในประเทศนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างใกล้ชิดกับผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร และผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น (1) ผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยแต่ย้ายออกนอกหน่วยแล้ว (2) ผู้ที่ยังปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยอรินทรราช 26 และ (3) ผู้บังคับบัญชานำหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของกองทัพอากาศ พบว่า สาเหตุในการโยกย้ายออกนอกหน่วยมีปัจจัยมาจากประเด็นหลัก ๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญของผู้ให้สัมภาษณ์จากมากไปหาน้อย ที่เป็นเหตุให้ตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วย มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
2. เงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษค่าเสี่ยงภัย

3. ความเจริญก้าวหน้าในหน่วยงาน

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากข้อค้นพบปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการโยกย้ายบุคลากรออกนอกหน่วย ทั้ง 4 ประการข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะนำปัจจัยดังกล่าวมาศึกษาเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วยต่อการก่อการร้ายสากลของประเทศให้คงอยู่ยืนยาวกับหน่วย หรือสามารถนำไปปรับใช้กับหน่วยอื่นได้ ซึ่งการธำรงรักษามูลค่านั้น ผู้วิจัยขอเสนอ ซึ่งมีรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การสร้างปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน ควรกำหนดให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่ก้าวหน้าในหน่วยงาน อันเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากมีการปรับการเลื่อนตำแหน่งในสายงานเฉพาะทางให้กับหน่วยต่อการก่อการร้ายให้เกิดความพึงพอใจ จะทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. สร้างปัจจัยจูงใจในการทำงาน ซึ่งได้แก่ การปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม ทั้งเงินประจำตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษค่าเสี่ยงภัย เพื่อแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียม เมื่อเทียบกับหน่วยงานต่อต้านก่อการร้ายอื่นที่ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ในขณะที่มีสภาพการทำงาน ภารกิจและความเสี่ยงเช่นเดียวกัน หากหน่วยงานมีการปรับปรุงแก้ไข เรื่องค่าตอบแทนให้เกิดความพอใจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้หน่วยงานรักษามูลค่านั้นไว้กับหน่วยงานได้ อีกทั้ง เป็นการลดข้อเปรียบเทียบจากหน่วยงานอื่น ที่มีข้อเสนอแนะเรื่องค่าตอบแทนที่ดีกว่าออกไป

ข้อค้นพบองค์ความรู้ของการวิจัย

จากการศึกษาและวิจัยครั้งนี้ ผลวิจัยที่ผู้วิจัยได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งผู้วิจัยจะขอเสนอ เพื่อเป็นประโยชน์กับผู้ศึกษาต่อไป หรือนำไปปรับใช้ในงานวิจัยอื่น ซึ่งมีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

ด้านอิทธิพลของผู้มีอำนาจทางการเมือง

จากประเด็นของการเมืองที่มีอิทธิพลต่อการโยกย้าย ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กับผู้ที่ย้าย หรือมีการติดตามบุคคลสำคัญทางการเมือง พบว่า การติดตามผู้มีอำนาจทางการเมืองนั้น มีโอกาสเติบโตสูงกว่าการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหากมองจากภายนอก ผู้ศึกษาทั่วไปอาจไม่ทราบสาเหตุด้านนี้ จึงเป็นความรู้และที่มาสำคัญของการตัดสินใจโยกย้ายของบุคลากร เนื่องจากการปฏิบัติงานย่อมมีความคิดที่อยากเจริญเติบโต มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เมื่อไม่มีช่องทางในการเจริญเติบโต หากมีโอกาสและได้รับโอกาส บุคลากรเหล่านั้นจึงเลือกโอกาสเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

เงินประจำตำแหน่งผู้ชำนาญการต่อการก่อการร้าย

โดยทั่วไปผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทาง หรือในทางเทคนิค หรืองานที่ต้องอาศัยความชำนาญการ จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง เป็นค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนปกติ เช่น นักบิน พนักงานสอบสวน แพทย์ วิศวกร เป็นต้น สำหรับหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายก็เช่นกัน บุคคลภายนอกอาจคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานนี้คงได้รับเงินประจำตำแหน่ง แต่แท้จริงแล้วกลับถูกมองข้ามจนเกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ทั้งที่เป็นหน่วยที่มีภารกิจพิเศษเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย เป็นสายงานที่มีความขาดแคลนบุคลากร บุคลากรแต่ละคนต้องผ่านการฝึกหลักสูตรพิเศษเฉพาะทาง ซึ่งมีความยากลำบาก ทรากตรำ ใช้ความอดทนอดกลั้นสูง และต้องพัฒนาขีดความสามารถให้ทันสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ต้องคงสภาพร่างกายและจิตใจให้พร้อมรองรับสถานการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งสภาพการทำงานดังกล่าวเกินกว่าอาชีพอื่นทั่วไป ทั้งนี้ บุคลากรในหน่วยต้องเป็นผู้ที่มีอุดมการณ์สูงและมีความรักความศรัทธาในงานของตน อย่างไรก็ตามความอดทนของมนุษย์มีขีดจำกัดและมีความต้องการพื้นฐานตามลำดับขั้นตามธรรมชาติของมนุษย์

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

โดยทั่วไปบุคลากรในหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายมีความรักในการฝึกฝนและพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มักจะแสวงหาความรู้และสมัครใจเข้ารับการฝึกอบรม

หลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่ตลอด แต่สิ่งที่เป็นความรู้ใหม่ที่ค้นพบ ซึ่งคนทั่วไปไม่ทราบ นั่นคือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณสนับสนุนการฝึกที่มีจำกัด ทำให้บุคลากรเสียโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเฉพาะตัวและความสามารถในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นการฝึกภายในหน่วย หรือระหว่างหน่วยในประเทศ และการฝึกร่วมกับหน่วยต่างประเทศ ส่งผลให้เกิดข้อเปรียบเทียบหรือเกิดความแตกต่างในการปฏิบัติการกิจร่วมกันระหว่างหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากล

การพัฒนาศักยภาพด้านอาวุธยุทธโปกรณ์

นอกจากความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแล้ว การพัฒนาศักยภาพด้านอาวุธยุทธโปกรณ์ของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายก็มีความสำคัญเช่นกัน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปให้มีความทันสมัยตามเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา และรองรับตามสถานการณ์การก่อการร้ายรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเฝ้าระวังและตอบโต้สถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องสามารถบูรณาการในการปฏิบัติการกิจร่วมกันทั้งในการฝึกร่วมระหว่างเหล่าทัพและการปฏิบัติการกิจในสถานการณ์จริงที่ต้องสนธิกำลังในการเข้าตอบโต้วิกฤตการณ์การก่อการร้าย ซึ่งโดยหลักแล้วการปฏิบัติการกิจร่วมกันของแต่ละหน่วยควรมีอาวุธยุทธโปกรณ์ที่สามารถใช้งานร่วมกันหรือทดแทนกันได้ในการปฏิบัติการภาคสนามนอกจากความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแล้ว การพัฒนาศักยภาพด้านอาวุธยุทธโปกรณ์ของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายก็มีความสำคัญเช่นกัน จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาควบคู่กันไปให้มีความทันสมัยตามเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา และรองรับตามสถานการณ์การก่อการร้ายรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อเฝ้าระวังและตอบโต้สถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องสามารถบูรณาการในการปฏิบัติการกิจร่วมกันทั้งในการฝึกร่วมระหว่างเหล่าทัพและการปฏิบัติการกิจในสถานการณ์จริงที่ต้องสนธิกำลังในการเข้าตอบโต้วิกฤตการณ์การก่อการร้าย ซึ่งโดยหลักแล้ว การปฏิบัติการกิจร่วมกันของแต่ละหน่วยควรมีอาวุธยุทธโปกรณ์ที่สามารถใช้งานร่วมกันหรือทดแทนกันได้ในการปฏิบัติการภาคสนาม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 เกิดภาวะสมองไหล หรือการโยกย้ายออกไปหน่วยงานอื่น อันเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน ปัจจัยทางการเมือง ทำให้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะทางของหน่วย-ต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 ไม่ให้เกิดการโยกย้ายออกนอกหน่วยงาน อันเป็น ประโยชน์ให้กับหน่วยงาน ที่ไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่ชำนาญเฉพาะทาง และไม่สูญเสีย งบประมาณในการจัดรับบุคลากรใหม่เพื่อลดงบประมาณค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และคงประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจ โดยมีรายละเอียดแยกตามประเด็น มีดังนี้

เงินประจำตำแหน่งผู้ชำนาญการต่อต้านการก่อการร้าย

จากปัญหาที่พบในเรื่องของเงินประจำตำแหน่งผู้ชำนาญการต่อต้านการก่อการร้าย ไม่มีนั้น ทำให้บุคลากรภายในหน่วยหมดกำลังใจ ท้อใจ และตัดสินใจโยกย้ายไปยัง หน่วยงานอื่น ที่ไม่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางและมีความเสี่ยงสูง และได้ค่าตอบแทน ที่สูงกว่า ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ด้วยการกำหนดให้มีเงินประจำ-ตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษด้านต่อต้านการก่อการร้าย และปรับเงินเพิ่มพิเศษค่าเสี่ยงภัย ให้สูงขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญ ของบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษด้านต่อต้านการก่อการร้ายที่มีความเชี่ยวชาญ อันมาจากการฝึกฝนอย่างหนัก และมีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ต่อต้านการก่อการร้ายมาอย่างต่อเนื่อง จนสร้างผลงานต่าง ๆ เป็นที่ประจักษ์และสร้างชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มหน่วย-ต่อต้านการก่อการร้ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสภาพการทำงานลักษณะตรากตรำ และมีความเสี่ยงต่อชีวิตและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น แต่บุคลากรเหล่านี้ยังคงปฏิบัติหน้าที่ด้วย อุทิศตน มีความอดทน พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง นับว่าเป็นบุคลากรที่ สำคัญและหายาก หากได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในเรื่องของ “เงินประจำตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษด้านต่อต้านการก่อการร้าย และเงินเพิ่มพิเศษ ค่าเสี่ยงภัย” ให้เป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะทำให้ลดภาวะสมองไหล หรือเกิดการโยกย้าย

ออกนอกหน่วยได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วย สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเป็นการธำรงรักษามูลค่าที่เชี่ยวชาญของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและไม่คิดที่จะย้ายออกจากหน่วยงานที่พวกเขา มีความรักและศรัทธา

การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน

จากปัจจัยที่ค้นพบเรื่องการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานยังคงเป็นปัญหา และทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน หรือกำลังใจถดถอย การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอการแก้ปัญหาด้วยการปรับปรุงการเลื่อนตำแหน่งของกำลังพลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Weber (1966) ที่ได้เสนอว่า การกำหนดลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาที่ดีจะทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในระบบราชการได้ มาประยุกต์ใช้กับวิจัยนี้ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับชั้นประทวน

ซึ่งเป็นกำลังพลหลักส่วนใหญ่ของหน่วย และมีการโยกย้ายออกนอกหน่วยจำนวนมากกว่าชั้นสัญญาบัตร ควรกำหนดระเบียบให้สามารถสอบแข่งขันเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นชั้นสัญญาบัตร เป็นการภายในหน่วยของตนได้ และกำหนดให้เป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการเฉพาะทาง เพื่อตัดปัญหาที่บุคคลภายนอกหน่วยสามารถเข้ามาดำรงตำแหน่งได้อันเป็นสาเหตุที่ทำให้กำลังพลภายในหน่วยงานไม่มีความก้าวหน้าในสายงานของตนที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จึงตัดสินใจโยกย้ายออกนอกหน่วย เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานอื่นที่มีค่าตอบแทนสูง และไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และเกิดปัญหาที่ตามมาคือหน่วยได้รับบุคลากรชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรหรือผู้บังคับหมวดจากบุคลากรภายนอกหน่วย ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มาเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งไม่สำเร็จหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย อีกทั้ง ไม่มีความสมัครใจที่จะอยู่หน่วยนี้มาก่อน และไม่สมัครใจเข้ารับการฝึกหลักสูตรดังกล่าวเมื่อย้ายมาแล้ว มีผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา และการนำออกภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงโดยไม่ยึดหลักทางยุทธวิธีและไม่ตระหนักในความปลอดภัยของกำลังพล อาจทำให้เกิดความสูญเสียได้

2. ระดับสัญญาบัตร

การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของระดับสัญญาบัตรก็เช่นเดียวกัน ควรกำหนดระเบียบให้มีความก้าวหน้าในสายงานของตน โดยกำหนดตำแหน่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะ และถือปฏิบัติตามระเบียบนั้นอย่างเคร่งครัด หากยังมีข้อยกเว้นหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งในหน่วยได้โดยขาดคุณสมบัติที่กำหนด ก็จะเกิดปัญหาการนำหน่วย การบังคับบัญชา นำมาสู่วิกฤตศรัทธา อันเป็นเหตุผลร่วม หรือเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจโยกย้ายออกจากหน่วย

ปัจจัยทางการเมือง

การเมืองมีอิทธิพลต่อการโยกย้ายของบุคลากรภายในหน่วยที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ โดยตอบสนองด้วยการเสนอโอกาสให้บุคลากรที่ถูกส่งไปปฏิบัติหน้าที่สามารถโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่น ๆ และยังคงตอบสนองด้วยการเลื่อนขั้น ส่งผลต่อการเกิดภาวะสมองไหลในหน่วยอริราช กำลังพลที่มากด้วยความรู้ความสามารถ ถูกฝึกฝนมาหลายหลักสูตร และมีประสบการณ์ทำงานมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง กลับต้องไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่ไม่ใช่หน้างานต่อต้านการก่อการร้าย ทำให้หน่วยสูญเสียบุคลากรคนสำคัญไปอย่างต่อเนื่อง และไม่อาจสร้างบุคลากรใหม่ขึ้นมาทดแทนได้ทัน ซึ่งบางปีถูกย้ายออกไปเป็นจำนวนมากแล้วแต่เป็นระดับหัวกะทิของหน่วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยทันที จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการป้องกันในเรื่องดังกล่าวอย่างเร่งด่วน

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดการโยกย้ายของบุคลากรในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย พบว่า อิทธิพลทางการเมืองเป็นปัจจัยแทรกซ้อนที่ทำให้บุคลากรในหน่วยมีความคิด และตัดสินใจที่จะย้ายหน่วยงานไปยังหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยขอเสนอว่า ในส่วนการรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญตามภารกิจที่มีการขอรับการสนับสนุนในระยะเวลาสั้น ๆ นั้น สามารถจัดกำลังพลไปปฏิบัติได้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน แต่การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญในลักษณะประจำตัวในระยะยาวไม่ควรส่งกำลังพลไปปฏิบัติควรให้เป็นภารกิจของหน่วยงานตำรวจสันติบาลตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ก็จะสามารถจัดปัญหาจากอิทธิพลทางการเมืองได้

การวางแผนด้านบุคลากร

การโยกย้ายออกนอกหน่วยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากสาเหตุปัจจัยที่ได้กล่าวไว้ในบทสรุปแล้วนั้น ผู้วิจัยขอเสนอการวางแผนด้านบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันและลดความเสี่ยงปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในหน่วยต่อการก่อการร้ายที่อาจเกิดขึ้น หากไม่มีการวางแผนอาจทำให้การคัดเลือกบุคลากรเข้าหน่วยเกิดปัญหาคุณสมบัติไม่ตรงตามที่ต้องการ การแต่งตั้งบุคลากรเข้าหน่วยโดยไม่มีความสมัครใจ ทำให้เกิดโอกาสการโยกย้ายออกสูง และหากไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในสายงานต่อการก่อการร้าย ซึ่งเป็นสายงานเฉพาะทางไว้ อาจได้ผู้ที่ไม่มีความถนัดในสายงานมาดำรงตำแหน่งเท่ากับบุคลากรที่โยกย้ายออกไป ดังนั้น ภาพรวมของสภาพปัญหาและความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่ผู้วิจัยได้กล่าวมา จึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตให้น้อยที่สุด ซึ่งรายละเอียดของการวางแผนด้านบุคลากรของหน่วยต่อการก่อการร้าย อรินทราช 26 ได้อธิบายไว้อย่างละเอียดในบทที่ 4 อันเป็นการธำรงรักษาบุคลากรของหน่วย เพื่อลดปัญหาการย้ายออกนอกหน่วย และเป็นการลดความเสี่ยงในการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในหน่วยอรินทราช 26

การฝึกอบรมเพิ่มขีดความสามารถ

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ได้กล่าวถึงประเด็นของการพัฒนาความสามารถทักษะการต่อต้านการก่อการร้ายในการร่วมฝึกกับหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายอื่น และหลักสูตรอื่นของเหล่าทัพ ซึ่งในการฝึกกับหน่วยงานภายนอก ทำให้ต้องมีค่าใช้จ่ายเกิดขึ้นแต่บุคลากรภายในหน่วย ยังขาดทุนทรัพย์ที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะ หรือการเพิ่มขีดความสามารถ ผู้วิจัยขอเสนอ สำนักงานตำรวจแห่งชาติสนับสนุนงบประมาณรองรับการฝึกอบรมให้เพียงพอให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งการฝึกในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ และเพิ่มขีดความสามารถให้แก่กำลังพล และอาวุธยุทโธปกรณ์ในหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย อรินทราช 26 เพื่อให้มีขีดความสามารถที่เพียงพอต่อการรองรับสถานการณ์ภัยคุกคามจากการก่อการร้ายทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

โปรดตอบคำถามตามข้อเท็จจริง ในช่วงระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติงาน
ในกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

1. (ยศ) ชื่อ-นามสกุล:

.....

2. ตำแหน่งปัจจุบัน

.....

3. ระดับการศึกษา

.....

4. รับราชการในสังกัดกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้ายเมื่อใด (ช่วงเวลา ระบุปี พ.ศ
และตำแหน่ง)

.....

5. หลักสูตรอบรมระหว่างดำรงตำแหน่งกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย

.....

6. วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์:

.....

ส่วนที่ 2: แบบสัมภาษณ์

1. ด้านทัศนคติบุคคล

Q1: เพราะสาเหตุใด ทำให้ท่านตัดสินใจย้ายหน่วยกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย

.....

Q2: ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใด ในกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย

.....

Q3: เหตุผลอะไรบ้างที่ทำให้ท่านมาอยู่ที่หน่วยงานอรินทราช 26

.....

Q4: ท่านเคยได้รับให้ปฏิบัติหน้าที่ติดตามผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทั้งภายในและภายนอก สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือไม่ อย่างไร (ระบุชื่อ, ตำแหน่งบุคคลที่ติดตาม และช่วงเวลาที่ติดตามหรือปฏิบัติหน้าที่)

.....

2. ด้านแรงจูงใจในการทำงาน

Q5: ท่านคิดว่าอะไรที่เป็นสิ่งจูงใจให้ท่านตัดสินใจในการย้ายหน่วยงาน เพราะเหตุผลใด

.....

Q6: งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีลักษณะเป็นงานซ้ำซาก และน่าเบื่อ หรือไม่ ท่านมีวิธีการจัดการอย่างไร

.....

Q7: ความท้าทายใหม่ ๆ มีผลต่อการตัดสินใจย้ายหน่วยงานหรือไม่ อย่างไร

.....

Q8: ท่านคิดว่าแรงจูงใจในการทำงาน มีอะไรบ้าง และแรงจูงใจไหนบ้างที่ท่านไม่เคยได้รับ จากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงาน

.....

3. โอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

Q9: ท่านคิดว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นไปได้แค่ไหน ถ้าเป็นไปได้ เพราะสาเหตุใด

.....

Q10: ท่านคิดว่าระยะเวลาของการเลื่อนชั้น ปรับตำแหน่งของหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมเพราะเหตุใด

.....

Q11: ประสบการณ์ทำงานของท่าน มีด้านไหนบ้าง และคิดว่ามีโอกาสดำเนิน
ได้มากน้อยเพียงใด

Q12: ท่านเคยได้รับยกย่อง หรือเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงานต่อการก่อการร้าย
หรือไม่ หากได้รับท่านรู้สึกอย่างไร และหากไม่ได้เคยได้รับ ท่านรู้สึกอย่างไร

Q13: ในอดีตหน่วยงานต่อการก่อการร้ายได้ให้อะไรกับคุณในฐานะผู้เชี่ยวชาญ
ในสายอาชีพและเป็นบุคลากรคนสำคัญ

Q14: ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน ในกองกำกับการต่อต้าน
การก่อการร้าย

4. ความรับผิดชอบ/ลักษณะงาน

Q15: ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านปฏิบัติอยู่

Q16: หากงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีความท้าทายหรือโอกาสดำเนิน ท่านจะอย่างไร

Q17: หากท่านเป็นผู้มีผลงานอันโดดเด่น และมากความสามารถ แต่ไม่ได้รับการปรับ
ขั้นหรือตำแหน่ง ในความคิดของท่านจะอย่างไร

Q18: หากท่านย้ายหน่วยงานหรือองค์กร โดยที่ลักษณะงานนั้นไม่ตรงกับวิชาชีพ
ของท่าน แต่ค่าตอบแทนสูง ท่านจะตัดสินใจอย่างไร เพราะเหตุใด

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

Q19: ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างไร

Q20: เมื่อท่านมีปัญหา หรือต้องการคำปรึกษา ท่านจะแก้ปัญหาด้วยตัวเองหรือปรึกษาผู้บังคับบัญชา และมีวิธีการอย่างไร

.....

Q21: ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการทำให้ท่านตัดสินใจย้ายไปยังหน่วยงานอื่นหรือไม่อย่างไร

.....

Q22: หากท่านทำงานผิดพลาด และโดนกล่าวตักเตือนจากผู้บังคับบัญชา ท่านมีความรู้สึกอย่างไร และหากผิดพลาดซ้ำ ๆ ท่านจะตัดสินใจทำอะไร

.....

Q23: หากท่านไม่ชอบผู้บังคับบัญชา ท่านจะอย่างไรเมื่อได้ร่วมงานกัน

.....

6. กฎระเบียบ และนโยบาย

Q24: กฎระเบียบภายในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย ท่านมีความเห็นอย่างไร และคิดว่าอะไรเป็นสิ่งที่ไม่สมเหตุผล

.....

Q25: นโยบายอะไรที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายในอนาคต

.....

Q26: นโยบายของหน่วยต่อต้านการก่อการร้าย ที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เรื่องอะไรบ้างที่ส่งผลต่อจิตใจของท่าน และเพราะอะไร

.....

Q27: การที่หน่วยงานต่อต้านการก่อการร้ายมีนโยบาย ที่ท่านไม่ชอบ หรือไม่อยากปฏิบัติตาม เป็นเหตุผลที่ทำให้ท่านต้องการย้ายหน่วยงานหรือไม่ ถ้าไม่ใช่เพราะอะไร

.....

7. ค่าตอบแทน/สวัสดิการ

Q28: การย้ายหน่วยงานโดยองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอระหว่าง (1) ค่าตอบแทนสูง โดยไม่มีสวัสดิการ (2) มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่ำ ท่านเลือกข้อไหน ด้วยเหตุผลใด

.....

Q29: สวัสดิการด้านไหนบ้าง ที่หน่วยงานควรปรับปรุง

.....

Q30: ท่านเคยรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาการปรับเลื่อนขั้น หรือไม่ อย่างไร

.....

Q31: ในฐานะที่ท่านเป็นบุคลากรที่มีความชำนาญพิเศษเฉพาะทาง ท่านมีความเห็นอย่างไร เกี่ยวกับค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

.....

8. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

Q32: ความมั่นคงในสายอาชีพในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย ท่านมีความรู้สึกอย่างไร

.....

Q33: ท่านคิดว่าความมั่นคงของหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย เป็นเหตุผลที่ทำให้ท่านตัดสินใจย้ายหน่วยงาน หรือไม่ เพราะอะไร

.....

Q34: หากท่านได้รับข้อเสนอ ให้ไปปฏิบัติงานในสถานที่แห่งหนึ่ง โดยท่านจะได้รับค่าตอบแทนจากเดิม 2 เท่า แต่ไม่ได้รับสวัสดิการใด และหน่วยงานนั้น อาจจะเลิกจ้างเมื่อไหร่ก็ได้ คุณจะตัดสินใจอย่างไร เพราะเหตุใด

.....

9. สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน

Q35: บรรยากาศในการทำงานในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย ท่านรู้สึกอย่างไร

.....

Q36: พื้นที่ทำงานในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย ความสะดวก ปลอดภัย
ในความคิดของท่าน เป็นอย่างไร และมีส่วนไหนบ้างที่ควรปรับปรุง

.....

Q37: ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมไม่ดี มีส่วนทำให้เราไม่อยากทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....

Q38: หากอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานชำรุด หรือไม่พร้อมใช้งาน
และมีการซ่อมแซมปรับปรุงเพื่อใช้งาน สิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการทำงาน
ท่านหรือไม่ เพราะอะไร

.....

Q39: ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ภายในหน่วยงานต่อต้านการก่อการร้าย
มีผลทำให้บุคลากร ย้ายหน่วยงานหรือไม่ เพราะอะไร

.....

10. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กรมปฏิบัติการพิเศษ, หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน. (ม.ป.ป.). *ประวัติหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายกองทัพอากาศ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). *สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย. (ม.ป.ป.). *หลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย ของกองกำกับการต่อต้านการก่อการร้าย*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life)*. *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17-22.
- ข่าวสด. (2562). *หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของกองทัพไทย*. ค้นเมื่อ 21 มีนาคม 2562, จาก www.khaosod.co.th/around-thailand/news_2313405
- คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - พ.ศ. 2580)*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพล บัวบุตร. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก โยกย้าย หรือโอนย้ายองค์การของพนักงานสอบสวนระดับปฏิบัติการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2556). *การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษานุเคราะห์ที่สมรรถนะสูง กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บุญมั่น ธนาสุวัฒน์. (2537). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ปฐมพงษ์ โทพานิชสุรีย์. (2553). *การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์การ: กรณีศึกษา
ข้าราชการพลเรือนสามัญ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
ธรรมศาสตร์.
- มนตรี รอดปราณี. (2539). *การควบคุมทางการเมืองที่มีต่อกลไกรัฐ: ศึกษากรณี
กรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รศศิริพันธ์ บรมสุข, นาวาอากาศโทหญิง. (2553). *นำเสนอภาวะสมองไหลของพยาบาล-
ทหารอากาศ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมการแพทย์ทหารอากาศ*.
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- วัชรพงษ์ จิตวิมุตติ. (2558). *สาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของ
พนักงานสายสนับสนุน โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์. (2556). *การดำรงรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรม-
แห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี*. *วารสารการจัดการ*, 2(2), 59-70.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: โฟรเพช.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับ
บังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).*
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภกานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศูนย์การทหารอากาศโยธิน, หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน. (ม.ป.ป.). *หลักสูตรการ-
ปฏิบัติการพิเศษ (คอมมานโด)*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ศูนย์การฝึก, หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน. (ม.ป.ป.). *หลักสูตรการรบพิเศษแขนง
การลาดตระเวนสะเทินน้ำสะเทินบกและจู่โจมนาวิก*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล. (ม.ป.ป.). *ประวัติความเป็นมาหน่วยต่อต้านการก่อการร้ายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

ศูนย์สงครามพิเศษ ค่ายเอราวัณ. (ม.ป.ป.). *หลักสูตรการรบแบบจู่โจม*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.). (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life)*. ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.

สมชาย หิรัญภิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพมหานคร: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

สุวรรณกมล จันทรมะโน. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน*. วิทยานิพนธ์-ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2552). *ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนงานราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

สุชีวา ลีวิทยา. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการชำระรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนันทา เลานันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ชนะการพิมพ์.

เสนาะ ตีเยาว์. (2545). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หน่วยบัญชาการพิเศษทางเรือ. (ม.ป.ป.). *หลักสูตรนักรบทำลายใต้น้ำจู่โจม (Thai Navy Seal)*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

- อรินทรราช 26. (2562). *ชุดปฏิบัติการและเครื่องหมายหลักสูตรต่อต้านการก่อการร้าย*.
 ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.facebook.com/arintaraj26>
- Deadliest Fiction. (2562). *หน่วยรบ Delta Force (สหรัฐอเมริกา)*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก https://deadliestfiction.fandom.com/wiki/Delta_Force
- Defence. (2562). *หน่วยรบ GIGN (ประเทศฝรั่งเศส)*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://defence.pk/pdf/threads/the-french-gign.364932>
- GSG9. (2562). *หน่วยรบ GSG9 (ประเทศเยอรมัน)*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.dw.com/en/germany-expands-anti-terror-squad-gsg-9>
- Listgecko. (2562). *หน่วยปฏิบัติการพิเศษ SAS (UK)*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://listgecko.com/best-trained-special-forces>
- Monsoonphotonews. (2562). *เครื่องหมายหลักสูตรการฝึกหน่วยรบพิเศษ*. ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <http://monsoonphotonews.blogspot.com>
- Special Operations Regiment. (2562). *หน่วยต่อต้านการก่อการร้ายสากลของ กองทัพอากาศ*. ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.facebook.com/SpecialOperationsRegiment>
- Thai Navy Seal. (2562). *ชุดปฏิบัติการหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (SEAL)*. ค้นเมื่อ 17 มกราคม 2562, จาก <https://www.facebook.com/ThaiSEAL>
- Anthony, K. (2008). *The special air service and the concentration of military power*. Exeter, England: University of Exeter.
- Businessballs. (2014). *Maslow's hierarchy of needs*. Retrieved March 19, 2019, from <http://www.businessballs.com/maslow.htm>
- Byars, L. L., & Leslie, W. R. (1997). *Human resource management* (5th ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Collective. (2012). *Le GIGN par le GIGN (in French) editions LBM*. Retrieved March 11, 2019, from <https://en.wikipedia.org/wiki/GIGN>
- Dahl, R. A. (1963). *Modern politics analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Herzberg, F. B., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management* (7th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Klein, G. C. (1995). *Studying delta force or death squads: The politics of hostage negotiations*. Des Plaines, IL: Oakton Community College.
- Lasswell, H. D. (1936). *Politics: Who gets what, when, how*. New York: McGraw-Hill.
- Leroy, T. (1994). *SAS: Great Britain's elite special air service (power)*. Osceola, WI: Motorbooks International.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mondy, W. R., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Price, J. L. (1977). Research on initiative turnover rate of the post-90s workforce taking labor-intensive enterprises as an example. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2(1), 12-25.
- Smith, S. (2019). *Delta force: Missions and history*. Retrieved March 19, 2019, from <https://www.military.com/special-operations/delta-force.html>
- Steers, R. M. (1977). Antecedent and outcomes of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.

- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1960). *Personal the human problems of management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Sullivan, C. (2016). *Grenzschutzgruppe 9 GSG9 German counterterrorism unit*. Retrieved February 21, 2019, from <https://www.britannica.com/topic/GSG-9>
- Templin, S. (2012). *I am a SEAL team six warrior: Memoirs of an American soldier*. Macklind Ave, St. Louis: Turtleback Books.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Weber, M. (1966). *The theory of social and economic organizations*. New York: The Free Press.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	พันตำรวจเอก ชีรชาติ ชีรชาติธำรง
วัน เดือน ปีเกิด	11 สิงหาคม 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดสระบุรี
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 30 ปีการศึกษา 2531 สำเร็จปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 46 ปีการศึกษา 2535 สำเร็จปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการยุติธรรม) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2539
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	รองผู้บังคับการตำรวจมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ 904