

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
และเพื่อลดการสูญเสียกำลังพลของ  
หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่  
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดย

พันเอก ปรีชา สาลีผล  
รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาภาค 4  
หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2559 - 2560

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อลดการสูญเสียกำลังพล  
ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

**ลักษณะวิชา** การทหาร

**ผู้วิจัย** พันเอก ปรีชา สาลีผล **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 59

เอกสารวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วย เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และลดการสูญเสียกำลังพลของหน่วย โดยขอบเขตที่ทำการวิจัย จะวิจัยเฉพาะหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่อยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบผสมผสานกับการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานการป้องกันระวังหน่วยทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ และทำการสัมภาษณ์กำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนทำการสนทนากลุ่ม และนำข้อมูลที่ได้รับมาทำการวิเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่จะมีกำลังพลในการปฏิบัติงาน 3 ประเภท คือนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง หากต้องการให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียทั้งกำลังพล และเครื่องมือ จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการคือ 1. การเสริมสร้างขวัญ และยกระดับคุณภาพชีวิต และ 2. การยกระดับการรักษาความปลอดภัย ซึ่งหน่วยควรสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับกำลังพล ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และควรมอบหมายงานให้กำลังพลรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ไม่ควรใช้ผู้แทน ในด้านสวัสดิการ หน่วยจัดสวัสดิการได้เหมาะสมแล้ว ในเรื่องของการพิจารณาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานขอให้พิจารณาด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ และสนับสนุนทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา การยกระดับคุณภาพชีวิต ในเรื่องของสถานที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกมีเพียงพอ แต่ขอให้มีการจัดห้องพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย พร้อมจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เหมาะสม รวมถึงระบบสาธารณูปโภคให้มีการใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเข้าร่วมกิจกรรมในการปลูกฝังในเรื่องศีลธรรมและจริยธรรม จัดให้มีโครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวของกำลังพล การรักษาความปลอดภัยควรเน้นในเรื่องการจัดเวร - ยาม และมีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวด กำลังพลต้องได้รับการฝึกทบทวนการใช้อาวุธ และฝึกซ้อม ตามแผนระวังป้องกันหน่วยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง รวมถึงการบูรณาการการฝึกซ้อมกับหน่วยงานข้างเคียง อุปกรณ์ที่เกี่ยวกับระบบรักษาความปลอดภัยต้องใช้งานได้ตลอดเวลา เช่นระบบกล้องวงจรปิด อุปกรณ์สื่อสารต่าง ๆ มีการเข้มงวดกวดขันการเข้า - ออกพื้นที่หน่วยทั้งของกำลังพล และบุคคลภายนอกอย่างเคร่งครัด เป็นหูเป็นตาสอดส่องไม่ให้กำลังพลและครอบครัวเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย นอกจากนั้น ควรมีการจัดตั้งกำลังระวัง

ป้องกันตนเองสำหรับการเคลื่อนย้ายเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล ตลอดจนการระวางป้องกันเมื่อผู้บังคับบัญชาเข้ามาเยี่ยมหน่วย และภารกิจอื่นๆ การพูดภาษามลายูท้องถิ่นเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อจะได้เข้าใจ เข้าถึง ประเพณี วัฒนธรรม และประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างถูกต้อง ระบบการข่าวต้องมีการบูรณาการกับหน่วยข่าวในพื้นที่ และรู้จักวิธีที่จะดำเนินการต่อข่าวสารนั้น ๆ ให้เกิดประโยชน์ มีข้อเสนอแนะคือ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานฯ ที่ได้ตามผลการวิจัยนี้ จะเกิดประโยชน์ได้เมื่อมีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ให้พิจารณาปรับปรุงการปฏิบัติให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในห้วงเวลานั้น ๆ และให้พิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการของหน่วยด้วย

## คำนำ

การก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ถือเป็นภัยคุกคามที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศชาติ และอาจจะมีการขยายตัวลุกลามทั่วประเทศได้ จึงทำให้รัฐบาลต้องเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ยุติโดยเร็ว ด้วยการระดมกำลังจากหน่วยต่างๆ ทั้งทหารจากกองทัพภาคที่ 1 2 3 และ 4 รวมทั้งกำลังจากส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ยุทธวิธีต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อให้สำเร็จภารกิจในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ ซึ่งจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาทำให้บางหน่วยเกิดความสูญเสียทั้งด้านกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนบางส่วนก็บาดเจ็บและเสียชีวิตจากเหตุการณ์ก่อความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 41 42 และ 44 เป็นหน่วยขึ้นตรงกับสำนักงานพัฒนาภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา และปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็พบกับปัญหาการบาดเจ็บและเสียชีวิตของกำลังพล รวมทั้งยุทโธปกรณ์ชำรุดเสียหายเช่นกัน

เอกสารวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์สภาพต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานการระวังป้องกัน ความต้องการของกำลังพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และลดการสูญเสียของกำลังพล ซึ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้บังคับบัญชาทุกท่านเป็นอย่างดี และได้รับความร่วมมือจากกำลังพลทุกระดับ ทำให้ได้มาซึ่งแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและลดการสูญเสียของกำลังพล

ผู้วิจัยหวังว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการนำแนวทางนี้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

พันเอก

(ปรีชา สาสิทธิ์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 59

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	4
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
ปัญหาสำคัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้	5
การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	9
ทฤษฎีการเข้าใจชนชาติอื่น	18
ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่	19
ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
กรอบแนวคิดของการวิจัย	26
สรุป	26
<b>บทที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการสูญเสีย</b>	<b>29</b>
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	29
ข้อมูลสถานการณ์การก่อการร้ายในพื้นที่	32
ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม	42
นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558 – พ.ศ.2564 เกี่ยวกับ	
สถานการณ์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	43
ความร่วมมือและท่าทีของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	
ต่อกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่	44
สรุป	45

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4</b> แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	
<b>ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกำลังพลของหน่วย</b>	<b>46</b>
เหตุการณ์ก่อการร้ายสำคัญที่เกิดกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	
ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 – ปัจจุบัน	46
การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม	51
แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากผลการสัมภาษณ์	
และการสนทนากลุ่ม	58
สรุป	61
<b>บทที่ 5</b> สรุปและข้อเสนอแนะ	<b>62</b>
สรุป	62
ข้อเสนอแนะ	65
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>66</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>71</b>

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่	
2 – 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	27
4 – 1 เหตุการณ์กำลังพลได้รับบาดเจ็บ	46
4 – 2 เหตุการณ์กำลังพลเสียชีวิต	49
4 – 3 สรุปรายการทรัพย์สินเสียหาย	50

## สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
2 – 1 พีระมิดแสดงลำดับชั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ 7 ชั้น	21
3 – 1 การจัดหน่วยของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่	30



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีมานานแล้ว ซึ่งไทยได้แพร่อาณาเขตครอบครองแหลมมลายู ชายฝั่งทะเล ตลอดจนถึงยะโฮร์ และเกาะทุมชิลิต สิงคโปร์ (สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงราชูปถัมภ์, 2492 : 23) ปัตตานีจึงเป็นส่วนหนึ่งของไทย และในสมัย พ.ศ. 2054 ในสมัยอยุธยาปกครองแบบประเทศราช โดยกำหนดให้ส่งบุหงามาศ (ดอกไม้เงินดอกไม้ทอง) 3 ปีต่อครั้ง และหากกรุงศรีอยุธยาตีศึกสงคราม ปัตตานีต้องส่งกำลังไพร่พล และเสบียงอาหารไปช่วย สมัยกรุงศรีอยุธยามีหลักฐานให้เห็นว่าตัวเมืองปัตตานีอยู่สายบุรี ต่อมาย้ายมาอยู่ที่กรือเซะ ปัตตานีที่มีสภาพเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ คือ เมื่อเมืองหลวงอ่อนแอ มักแข็งข้อ และประกาศตัวเป็นอิสระ (สุวัจน์ บัวทอง, 2517 : 1-3 และ ทวีศักดิ์ ล้อมลิ้ม, 2516 : 6) ปัตตานีได้ก่อกบฏหลายครั้ง ก่อความยุ่งยากในการปกครอง พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย จึงได้โปรดเกล้าให้แบ่งหัวเมืองปัตตานีออกเป็น 7 หัวเมือง (สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงราชูปถัมภ์, 2492 : 168) ปัตตานี ยะลา ยะหริ่ง ะแงะ รามัน สายบุรี หนองจิก กำหนดให้เป็นหัวเมืองขึ้นตรีขึ้นกับสงขลา นโยบายดังกล่าวเรียกว่า “นโยบายแบ่งแยกและปกครอง” (นันทวรรณ ภูสว่าง, 2521 : 21) ในสมัยรัชกาลที่ 5 อังกฤษและฝรั่งเศสขยายอำนาจเข้ามาประชิดพรมแดนไทยทั้งด้านพม่า มลายู และอินโดจีน และมีท่าทีคุกคามอำนาจอธิปไตยของไทย ทำให้ไทยต้องทำการปฏิรูปการปกครองด้วยระบบเทศบาล โดยในระหว่าง พ.ศ.2435 - 2442 รัฐบาลไทยโดยกระทรวงมหาดไทยจัดให้กัณฑ์ ตรังกานู ไปอยู่ในความรับผิดชอบของข้าหลวงเทศาภิบาลภูเก็ต และหัวเมืองของปัตตานีอยู่ในความรับผิดชอบของมณฑลนครศรีธรรมราช ส่วนไทรบุรี ปลิส และสตูล ให้รวมกันเป็นมณฑลไทรบุรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2444 กระทรวงมหาดไทยได้รวมหัวเมืองทั้งเจ็ดเข้าด้วยกัน เรียกว่า “บริเวณเจ็ดหัวเมือง” ให้อยู่ในภาคใต้การปกครองของข้าหลวงซึ่งเรียกว่า “ข้าหลวงบริเวณ” ประจำอยู่ที่เมืองปัตตานี (สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงราชูปถัมภ์, 2492 : 43) ใน พ.ศ.2452 รัฐบาลไทยต้องยอมยกรัฐไทรบุรี กัณฑ์ ตรังกานู ปลิส และเกาะใกล้เคียงให้กับอังกฤษเพื่อแลกกับสิทธิสภาพนอกอาณาเขต และยอมรับอำนาจอธิปไตยของไทย บริเวณตอนเหนือของพรมแดนไทย - มาเลเซีย ส่วนสตูลก็ถูกรวมเข้ามาในมณฑลภูเก็ต (สายจิตต์ เหมิน, 2507 : 340 - 354 และ นันทวรรณ ภูสว่าง, 2521 : 8 - 9)

ต่อมารัชกาลที่ 6 ทรงมีพระราชหัตถเลขาว่าหน้าหลักรัฐประศาสน์นโยบายสำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมณฑลปัตตานี (ปัตตานี ยะลา บางนรา) ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2466 มีอยู่ 6 ข้อ พร้อมกับคำอธิบายประกอบ (ภักคินี เปรมโยธิน, 2519 : 173)

สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายรัฐนิยม สร้างชาติให้เกิดเอกภาพด้วยวัฒนธรรม เพื่อให้คนไทยไม่ว่าเชื้อชาติพันธุ์ใด ศาสนาใด มีสำนึกความเป็นไทย

ด้วยการประพุดติปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน (รอง ศยามานนท์, 2520 : 110) และในรัฐบาลต่อมาก็ได้ตรากฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อไว้ปกครอง เช่นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยศาสนูปถัมภ์ฝ่ายอิสลามพุทธศักราช 2488 เนื้อหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งจุฬาราชมนตรี โดยนายแหม่ม พระพรหมยงค์ เป็นจุฬาราชมนตรีคนแรก การออกกฎหมายบังคับใช้กฎหมายอิสลามในเขตจังหวัดปัตตานี ยะลानนราธิวาส และสตูล กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการดูแลรักษา ซึ่งสร้างความรู้สึกละเลยและการเป็นปฏิปักษ์กับรัฐบาลจึงสะสมพอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาการปกครองชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อาจวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การก่อตัวของปัญหา คือพลังอำนาจแห่งประวัติศาสตร์ศาสนา และวัฒนธรรมที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจของชาวไทยมุสลิมในพื้นที่ ปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวนี้ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาเรื่องชาตินิยมเผ่าพันธุ์ เพราะกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหลายมักมีลักษณะอนุรักษนิยมทางวัฒนธรรม พยายามปกป้องรักษาวัฒนธรรมให้สืบเนื่องตลอดเวลาไม่ขาดสาย (อารง สุทธาศาสตร์, 2520 : 79) ซึ่งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประชากรนับถือศาสนาอิสลามประมาณ 80% ขนบธรรมเนียมประเพณีก็จะมีแตกต่างจากคนไทยส่วนใหญ่ที่นับถือศาสนาพุทธ จึงทำให้คนส่วนน้อยเกิดความพยายามรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอาไว้ และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ภาษา ซึ่งชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่จะใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวันจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่ใช่คนไทย

จากความเป็นมาทางประวัติศาสตร์และสภาพปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ถ้ามีการถ่ายทอดแบบบิดเบือนข้อมูลความจริง และปลุกระดมยุยงต่าง ๆ จะทำให้เกิดการก่อความรุนแรงได้ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งในรัฐบาลในแต่ละสมัยก็พยายามแก้ไข้ปัญหาให้เกิดผลในระยะยาว แต่ก็ยังไม่ได้ผลจริง ๆ เพราะจะเกิดเหตุการณ์ขึ้นอย่างต่อเนื่อง บางช่วงสงบแล้วก็เกิดขึ้นอีก เป็นอยู่อย่างนี้สลับกันไป จนกระทั่งวันที่ 4 ม.ค.47 ได้เกิดเหตุการณ์ครั้งประวัติศาสตร์ โดยที่กลุ่มโจรก่อการร้ายได้บุกเข้าปล้นปืนของกองพันพัฒนาที่ 4 อำเภोजะเอย์ริง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเหตุการณ์ครั้งนั้นถือว่าการประกาศสงครามอย่างจริงจังระหว่างกลุ่มโจรก่อการร้ายกับฝ่ายรัฐบาล หลังจากเหตุการณ์นั้นเป็นต้นมา ฝ่ายรัฐบาลได้ระดมกำลังพลจากกองทัพภาคที่ 4 ในพื้นที่ และยังมีกำลังพลจากกองทัพภาคที่ 1, 2 และ 3 หมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติการ ซึ่งสำนักงานพัฒนาภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ก็มีหน่วยงานเป็นหน่วยขึ้นตรงเข้าร่วมปฏิบัติการกับกำลังฝ่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ด้วย ดังนี้

1. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 41 ตั้งอยู่ที่ อำเภอสุไหงปาตี จังหวัดนราธิวาส รับผิดชอบพื้นที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดนราธิวาส
2. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ตั้งอยู่ที่ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา รับผิดชอบพื้นที่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา
3. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 44 ตั้งอยู่ที่ อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี รับผิดชอบพื้นที่ในจังหวัดปัตตานี

ลักษณะการปฏิบัติงานในพื้นที่ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จะแบ่งเป็น 4 งานหลัก ๆ คือ 1. การก่อสร้างทางในชนบท 2. การจัดหาแก๊สใช้น้ำใช้ เช่น ขุดลอก การทำระบบประปา เป็นต้น 3. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎร และ 4. งานด้านการเกษตรผสมผสาน และงานอื่น ๆ

สนับสนุน กอ.รมน.ภาค 4 สน. เช่น การปรับพื้นที่ จัดทำสนามกีฬา งานปรับพื้นที่สร้างสิ่งก่อสร้าง ๆ และงานขุดบ่อน้ำตื้น บ่อน้ำบาดาล เป็นต้น ในการเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จะต้องจัดการระวังป้องกันตนเองในขณะทำงาน ซึ่งตามขีดความสามารถของหน่วย จะเป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านการพัฒนา มีใช้หน่วยกำลังรบ การดูแลและระวังป้องกันตนเองมีการปฏิบัติได้อย่างจำกัด ทั้งอาวุธยุทโธปกรณ์และบุคลากรก็มิได้รับการฝึกมาเพื่อปฏิบัติการรบโดยตรง จึงทำให้หน่วยมีความล่อแหลมต่อการเป็นเป้าหมายของฝ่ายตรงข้าม ซึ่งหน่วยก็พยายามที่จะใช้วิธีในการหาข่าว การพัฒนาเพื่อครองใจชาวบ้าน ซึ่งก็ได้รับการตอบรับจากชาวบ้านเป็นอย่างดี มีผลงานเป็นที่ชื่นชอบของราษฎรในพื้นที่ แต่ก็ยังมีเหตุการณ์เกิดขึ้นกับกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่อยู่หลายเหตุการณ์ ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีกำลังพลเสียชีวิต 7 นาย บาดเจ็บ 14 นาย เครื่องจักรกลชำรุดเสียหาย 4 คัน จากการลอบโจมตีและเผาทำลาย สร้างความสูญเสียอย่างใหญ่หลวง ทั้งกับหน่วยและครอบครัว และเพื่อเป็นการป้องกันการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะหาแนวทางในการพัฒนากำลังพลและยุทโธปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเป็นการลดการสูญเสียกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มิให้เกิดเหตุร้ายแรงกับหน่วยขึ้นอีก หรือถึงแม้เกิดขึ้นก็ให้น้อยที่สุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อเสนอแนวทางการการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ขอบเขตของการวิจัย

1. เน้นเป้าหมายการวิจัยเฉพาะกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพัฒนาให้หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกำลังพลของหน่วยให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบผสมผสาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นไปที่การระวังป้องกันหน่วย ทั้งในและนอกที่ตั้งตามความเหมาะสมในการจัดหน่วย ตลอดจนทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชั้นยศ พันเอกขึ้นไป) ในลักษณะการสนทนากลุ่ม และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและระวังป้องกันตนเองได้อย่างปลอดภัยและลดการสูญเสีย

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ได้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ได้แนวทางการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

## คำจำกัดความ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	หมายถึง	ความสามารถในการทำงานหรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผลงานมีคุณภาพ ทันเวลา และประหยัด
การปฏิบัติเพื่อลดการสูญเสียกำลังพล และเครื่องจักรกล	หมายถึง	แนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิบัตินั้นไม่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกล หรือเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	หมายถึง	จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส
กำลังพล	หมายถึง	ข้าราชการและลูกจ้างของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อลดการสูญเสียกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่นี้ จัดทำเพื่อนำเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเฉพาะในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาสำคัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีการเข้าใจชนชาติอื่น
4. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่
5. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุป

### ปัญหาสำคัญในจังหวัดชายแดนภาคใต้

#### จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในที่นี้หมายถึงจังหวัดสงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล ซึ่งเป็นชายแดนที่อยู่ใต้สุดติดต่อกับประเทศมาเลเซีย แม้ปัตตานีจะไม่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านโดยตรง แต่ทางราชการก็ถือว่าเป็นจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยเพราะยึดถือลักษณะพิเศษ คือ การที่พี่น้องส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์ของตัวเองเป็นสำคัญ อาจจะมีผู้แย้งว่าทำไมจึงรวม “จังหวัดสงขลา” อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย ทั้งๆ ที่มีไม่กี่อำเภอที่มีพี่น้องมุสลิมอาศัยอยู่เป็นส่วนใหญ่ คำตอบก็คือ เราไม่สามารถแยกเอาเฉพาะบางอำเภอไปอยู่รวมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ และสงขลาเองก็มีพื้นที่ติดต่อกับมาเลเซีย นอกจากนี้เรายังต้องการให้สงขลาเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในลักษณะ “กลุ่มจังหวัด” รวมทั้งเป็นฐาน หรือ “หัวทอก” ในการร่วมมือแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะ “อนุภูมิภาค” ด้วย (พลากร สุวรรณรัฐ, 2544 : 1-2)

ปัญหาในพื้นที่ เมื่อศึกษาให้ลึกซึ้งพบว่า ปัญหาต่างๆ ดูเหมือนว่ายิ่งนานวันก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นนั้น มิใช่เพราะเราไม่ประสบความสำเร็จในการคลี่คลายแก้ปัญหา แต่เป็นเพราะเราได้นำปัญหาต่างๆ ไปที่เกิดขึ้นทั่วประเทศมารวมกับปัญหาที่มีลักษณะเฉพาะของพื้นที่ บางครั้งก็นำเอาปัญหาย่อยๆ มารวมกับปัญหาหลัก หรือ “แก่นแท้” ของปัญหา เอาปัญหาเฉพาะหน้ามารวมกับปัญหาพื้นฐาน บางครั้งก็นำเอา “สภาพ” หรือ “สาเหตุ” มารวมกับตัวปัญหา หากเราไม่แยกแยะให้ชัดเจนว่าอะไรคือปัญหาเฉพาะ อะไรคือปัญหาทั่วไป อะไรคือปัญหาเชิงโครงสร้าง อะไรคือแก่นของปัญหา อะไรคือปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นเพียงการแสดงอาการของปัญหา เราก็คงสับสนกับความหลากหลาย

ของปัญหา และให้นำหน้าในการแก้ปัญหาต่างๆผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปเพราะฉะนั้นเราคงจะต้องดูกันให้ชัดก่อนว่าอะไรคือปัญหาพื้นฐาน ซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะของที่นี่ และเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา หรือทำให้ปัญหาที่มีอยู่โดยทั่วไปมีความรุนแรงยิ่งขึ้น ปัญหาพื้นฐานที่เป็นปัญหาเฉพาะและปัญหาทั่วไปที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติมี 4 ประการ คือ

### 1. ปัญหาการก่อการร้าย

ต้องยอมรับว่าแนวคิดในการแบ่งแยกดินแดนมีจริง และมีมานานแล้ว เนื่องจากเหตุผลบางประการ (พลากร สุวรรณรัฐ, 2544 : 2) และได้พัฒนารูปแบบตามกระแสโลก เกิดกลุ่ม “วาทะห์” ในพรรคการเมือง เน้นให้นักการเมืองมุสลิมมีอำนาจในการต่อรองผลประโยชน์ทางการเมือง สร้างกระแสมุสลิมเลือกมุสลิม และการเผยแพร่แนวทางมุสลิมสายวาฮาบี (Islamization : การทำให้อิสลามบริสุทธิ์ ไม่มีลัทธิอื่น หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นเจือปน) ซึ่งค่อนข้างเคร่งศาสนาทำให้เกิดความแปลกแยกระหว่างไทยพุทธกับมุสลิมมากขึ้น กิจกรรมต่างๆ ที่ร่วมกันระหว่างพุทธกับมุสลิมก็ลดน้อยลง และเป็นช่องทางให้กลุ่มก่อความไม่สงบหันมาใช้ศาสนาอิสลามเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อเป้าหมายการแบ่งแยกดินแดน โดยมีศูนย์อบรมจริยธรรมประจำมัสยิด/ตาคีกา และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม/ปอเนาะ เป็นแหล่งปลูกฝังแนวความคิดแบ่งแยกดินแดนสนับสนุนทุนโดยมีการจัดตั้งมูลนิธิปูซาคา (PUZAKA) มีนายมะแซ อุซัยง ครูสอนศาสนาโรงเรียนสัมพันธ์วิทยา (ปอเนาะเจาะไอร้อง) เป็นเลขาธิการของมูลนิธิปูซาคา และเป็นแกนนำการก่อความไม่สงบตามแผนปฏิวัติ 7 ขั้นตอน

การปลูกฝังแนวความคิดนี้ ได้ชักชวนเยาวชนเข้าร่วมในกระบวนการก่อความไม่สงบ มีการฝึกร่างกาย ฝึกอาวุธ โดย BRN Coordinate ในลักษณะปิดลับอำพราง เกิดเป็น “ขบวนการเยาวชนกู้ชาติปัตตานี” (Bermuda MendekaPatani) โดยใช้ยุทธศาสตร์การก่อความไม่สงบของกลุ่มก่อการร้ายแนวใหม่ (บุญรอด ศรีสมบัติ, 2548 : 1-5)

การที่ฝ่ายก่อความไม่สงบจะบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (Strategy) ได้นั้น ขณะนี้ชัดเจนแล้วว่าเป้าหมาย (End) คือการแบ่งแยกดินแดนเพื่อประกาศเอกราช แล้วสถาปนาเป็นรัฐปัตตานีเพียงเท่านั้น หรือจะก้าวไปอยู่ในกรอบใหญ่ของรัฐอิสลามบริสุทธิ์ (Pan Islamic States) ส่วนวิธีการ (Way) คือขั้นตอนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 7 ขั้นบันไดของการปฏิบัติ

**2. ปัญหาสังคมจิตวิทยา** ได้แก่ อคติ ความไม่เข้าใจ ความหวาดระแวง ความไม่ไว้วางใจกันระหว่างประชาชนต่างวัฒนธรรม และประชาชนกับทางราชการ ซึ่งส่วนหนึ่งก็เป็นเรื่องปกติของมนุษย์ ซึ่งมักมองคนที่แตกต่างจากตนว่าด้อยกว่าตน หรือการเอาวัฒนธรรมค่านิยมของตนเป็น “ศูนย์กลาง” อยากให้คนอื่นคิดหรือทำเหมือนตนเอง นอกจากนี้ ยังเกิดจากนโยบายบางประการในอดีตและพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไม่เหมาะสมของกลไกรัฐบางส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมมุสลิมในบริบททางด้านสังคมวิทยา คือ

**2.1 เกิดจากเอกลักษณ์ทางด้านศาสนา** ชาวไทยมุสลิมในภาคใต้ยึดมั่นในเอกลักษณ์ของความเป็นมุสลิม อันมีรากฐานมาจากศาสนาอิสลาม การประพฤติปฏิบัติต่างๆ จะต้องเป็นไปตามหลักคำสอนของศาสนาอิสลามเท่านั้น หรือกล่าวโดยทั่วไปว่า พื้นฐานของศาสนาอิสลามมีส่วนทำให้ชาวไทยมุสลิมมีความเคร่งครัดต่อศาสนา ทั้งนี้เพราะศาสนาอิสลามเน้นหนักในหลักความเชื่อ หลักการศึกษา และหลักการปฏิบัติ ดังนั้นกิจกรรมใดๆ ก็ตาม หากมีความขัดแย้ง หรือ

ผิดจากหลักศาสนาอิสลาม คนไทยมุสลิมไม่สามารถจับได้ และกระทำได้ อุดมการณ์ของศาสนาอิสลามที่เห็นได้ชัดเจนและได้สร้างความเป็นพี่น้องกันทั่วโลก ไม่ว่าจะอยู่ในชุมชนใด ประเทศใด ห่างไกลกันเพียงใดก็ตาม ฉะนั้นความรู้สึกของมุสลิมจะไม่แยกไปตามประเทศที่อยู่ หรือตามชาติที่ถือกำเนิดมา ประเทศชาติไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้แตกต่าง หรือแบ่งแยกกัน ศาสนา และความศรัทธาในพระเจ้าองค์เดียวเท่านั้นที่สำคัญ ด้วยเหตุนี้อิสลามจึงปฏิเสธพื้นฐานแคบๆ ในเรื่องเชื้อชาติว่า เป็นส่วนประกอบของความเป็นปึกแผ่น ความเป็นชาติที่มีพื้นฐานมาจากภาษา เผ่าพันธุ์ ผิวพรรณ หรือสถานที่เกิด ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์ไม่สามารถเลือกได้ว่าจะเกิดที่ไหน ชาติอะไร ดังนั้นสิ่งที่เรียกว่า “ชาติ” ของอิสลามจึงเป็นสิ่งก้าวหน้าและแต่ละบุคคลสามารถเลือกได้ เพราะเป็นการฝักฝักในอุดมการณ์เดียวกัน ไม่คำนึงถึงเผ่าพันธุ์ ภาษา หรือที่อยู่ (จรัล มะลูลีม, กิตติมา อมรทัต และพรพิมล ตรีโชติ, 2537 : 11)

ปัญหาที่เกิดขึ้นเพราะศาสนาอื่นๆ ไม่เข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับศาสนาอิสลาม และวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของชาวมุสลิม ดังเช่นมีผู้กล่าวไว้อย่างชัดเจนว่า เหตุการณ์รุนแรงในภาคใต้เกิดจากความขัดแย้งในด้านเอกลักษณ์และสภาวะจิตวิทยา

เอกลักษณ์ของชาวมุสลิมล้วนมีรากฐานมาจากศาสนาและวัฒนธรรมทั้งสิ้น (อารง สุทธาศาสตร์, 2520 : 79) ความจริงความขัดแย้งทางศาสนาในประเทศไทยไม่มีความรุนแรงเท่าใดนักหากเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในโลกที่มีปัญหาทางด้านศาสนา แต่ประเด็นอยู่ที่ว่ามีคนบางกลุ่มนำเงื่อนไขทางศาสนาเข้ามาเป็นข้อขัดแย้ง และยุยงประชาชนให้เห็นคล้อยตาม ให้เกิดความชิงชังต่อรัฐบาล

**2.2 เกิดจากการใช้ภาษาต่างกัน** ภาษาคือส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ภาษามลายูซึ่งเป็นภาษาท้องถิ่นได้ฝังรากลึก และใช้ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มาเป็นเวลานานก่อนกรุงสุโขทัย ดังนั้น จึงถือเป็นทรัพย์สินเก่าแก่ของสังคมมุสลิมที่นั่น ภาษาจึงได้ฝังลึกอยู่ในโครงสร้างสังคม และจิตใจของประชาชนจนยากที่จะให้เขาลืมหรือเหวี่ยงทิ้งไปได้ ชาวไทยมุสลิมที่นั่นไม่เคยถือว่าภาษาไทยเป็นภาษาของเขา

**2.3 เกิดจากสภาวะทางด้านจิตวิทยา** เป็นปัญหาเกี่ยวกับความรู้สึกของกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเห็นได้ชัดเจนในเรื่อง “ความสำนึกของความแตกต่าง” ความสำนึกเช่นนี้มีอยู่ทุกกลุ่มไม่ว่าจะเป็นชาวไทยพุทธ ไทยมุสลิม (อิมรอน มะลูลีม, 2538 : 88) และจะเป็นธรรมชาติของชนกลุ่มน้อยที่เกิดความรู้สึกดังกล่าว เช่นความหวาดระแวงว่าจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากชนกลุ่มใหญ่ เกิดความรู้สึก “พวกเขา” กับ “พวกเรา” เกิดความรู้สึกว่าคนกลุ่มอื่นดูถูกวัฒนธรรม (Ethnocentrism) เป็นต้น ความรู้สึกเหล่านี้จะฝังลึก ซึมซับมาเป็นเวลานาน และหากมีเหตุกระทบต่อสังคมและวัฒนธรรมแล้ว ความไม่เข้าใจและความหวาดระแวงจะเพิ่มมากขึ้น (สุทธิพงษ์ พรหมไพจิตร, เรียงนันท์ วาณิชศุภวงค์ และ ปุณวัฒน์ อุบล, 2540 : 3)

ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับกลุ่มจะเป็นความรู้สึกที่ฝังแน่นยากที่จะเลือน และกลายเป็นจิตวิทยาของกลุ่มตัวอย่าง ความรู้สึกของชาวไทยมุสลิมที่ไม่ชอบและฝังใจจนเป็นความรู้สึกของกลุ่มคือ การเรียกขานชาวไทยมุสลิมว่า “แขก” เป็นคำกระทบกระเทือนจิตใจมากเพราะคำว่า “แขก” คือผู้ที่มาเยือน หรือคนอื่น คนแปลกหน้า แต่ชาวไทยมุสลิมภาคใต้ไม่ใช่คนแปลกหน้า ไม่ใช่คนที่มาเยือน จึงรังเกียจที่จะถูกเรียกว่า “แขก” (พลากร สุวรรณรัฐ, 2544 : 2-4) ใน

ขณะเดียวกัน คนยากจนก็มีผู้นำไปโฆษณาชวนเชื่อว่าทางราชการไม่สนใจเพราะเห็นว่ามุสลิมเป็นประชาชนชั้นสอง มีการนำไปเปรียบเทียบกับปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยทำให้รู้สึกถูกมองว่าเป็นเจตนาของฝ่ายบ้านเมืองที่ปล่อยปละละเลยเพื่อทำลายเยาวชนมุสลิม ในขณะที่เด็กติดยา ก็กลายเป็นเครื่องมือในการก่อการร้าย โดยมีค่าตอบแทนเพียงเล็กน้อย (พลากร สุวรรณรัฐ, 2544 : 3)

**3. ปัญหาเศรษฐกิจ** ประชากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ประมาณร้อยละ 70 ประกอบอาชีพกสิกรรม ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ รายได้ต่อหัวต่ำ ภาพลักษณ์ความไม่สงบทำให้นักลงทุนไม่กล้าเข้ามาลงทุน สาเหตุเกิดจาก

**3.1 ความยากจน** ราษฎรส่วนใหญ่ยากจน เนื่องมาจากขาดการศึกษา ไม่มีความรู้พอจะแสวงหางานที่ดีทำได้ ต้องขายแรงงานราคาถูก ไร้ฝีมือ รายรับจึงไม่พอกับรายจ่าย ต้องเป็นหนี้สิน

**3.2 โครงสร้างพื้นฐานการผลิตแคบ** เนื่องจากมีภาคเกษตรเป็นหลักเพียงอย่างเดียว ไม่มีภาคธุรกิจการค้า การท่องเที่ยว ไม่มีการลงทุนในพื้นที่นี้ ถึงแม้จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ซึ่งมีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจได้ แต่สาเหตุความไม่สงบในพื้นที่ และอยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางความเจริญทางการเมือง และเศรษฐกิจ ทำให้นักลงทุนเกิดความลังเลในการตัดสินใจลงทุน (สุทธิพงษ์ พรหมไพจิตร, เจริญนันท์ วาณิชศุภวงศ์ และ ปุณวัฒน์ อุบล, 2540 : 3)

**4. ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง** การที่มีกลุ่มโจรก่อการร้ายมากมายหลายกลุ่มในจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มการเมือง กลุ่มข้าราชการ กลุ่มพ่อค้ายักธุรกิจผิดกฎหมาย จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการเมืองการปกครอง สรุปลสาเหตุได้ดังนี้

**4.1 เกิดความสับสนในด้านเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ว่าตนเองไม่ใช่คนไทย** แต่เชื่อว่าเป็นคนที่อยู่ในคาบสมุทรมาลายู มีความแตกต่างจากคนไทยในภาคกลางในด้านรูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ และนับถือศาสนาอิสลาม บางครั้งเรียกตนเองว่า “คนมาเลย์ไทย” ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และใฝ่ฝันที่จะปกครองตนเอง ไม่ต้องการอยู่ใต้การปกครองของผู้มีเชื้อมุสลิม (กาเฟร) จึงเกิดความคิดต่อต้าน และต้องการอิสระ ก่อให้เกิดปัญหาการแบ่งแยกดินแดนขึ้น

**4.2 เยาวชนไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้** ถูกผู้ไม่หวังดีต่อชาติชักจูงเข้าร่วมขบวนการก่อการร้ายและก่อความไม่สงบ

**4.3 การปฏิบัติตัวไม่เหมาะสมของข้าราชการ** เช่นการข่มขู่ การเอาไรต์เอาเปรียบ การแสวงหาผลประโยชน์ ถูกเหยียดหยามชาวไทยมุสลิม ดังนั้นข้าราชการจึงขาดความสัมพันธ์กับประชาชน ดังเช่น โทมัส (Thomas, 2518) ได้สรุปบทความเรื่องความรุนแรงทางการเมืองของชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า เป็นมรดกทางประวัติศาสตร์ ซึ่งเกิดจากความไม่คุ้นเคยต่อระบบบริหารและความไม่พึงพอใจต่อทัศนคติ และพฤติกรรมของข้าราชการขาดความสัมพันธ์อย่างมีความหมายระหว่างประชาคมมุสลิมกับประชาคมพุทธ ความมั่งคั่งที่รวมศูนย์ในหมู่ชนที่ไม่ใช่มุสลิม สภาวะเศรษฐกิจที่เสื่อมโทรมลง และความล้มเหลวของเจ้าหน้าที่ในอันที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ชาวบ้าน ล้วนมีผลต่อสำนึกที่แปลกแยก และความเชื่อของชาวมุสลิมในแถบนี้ว่าตนเป็นพลเมืองชั้นสอง ซึ่งสิ่งนี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่สงบทางการเมือง (ชัตติยา กรรณสูต, 2537 : 7)



## การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2526 : 504) ให้ความหมายว่า หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

ชาโรณี จันทรแสงศรี (2540 : 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายามเล็กน้อยก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

ติน ปรัชญพทุทธิ (2536 : 130) ให้ความหมายไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงการสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะให้ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุ และบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

นำศักดิ์ หอมชื่น (2547 : 34) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรืองานให้บรรลุผลตามต้องการ โดยใช้เวลา เงิน คน และวัสดุ อุปกรณ์อย่างประหยัดเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่สำเร็จ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2538 : 91-92) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือศัพท์การบริหารว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงาน เวลา วัสดุ หรือปัจจัยอื่นๆ ต่ำที่สุด หรือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

อุ้นเรือน มงคลชัย (2545 : 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จอย่างดีตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้ อันเป็นการสร้างสรรค์ผลผลิตที่มุ่งกระทำนั้นให้ได้ผลออกมาดีที่มากที่สุด มากที่สุด โดยใช้เวลา และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด ทั้งในเรื่องแรงงาน เวลา ทรัพยากร มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้มารับบริการ

เวช หกพันนา (2545 : 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การผลิตสินค้าและบริการให้มากที่สุด โดยคำนึงถึงต้นทุนและปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุด และใช้เวลาน้อยที่สุด และประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้ความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ และความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานของผู้บริหารงาน โดยพิจารณาจากผลที่ได้คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงาน หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทันเวลา และประหยัด

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

นนทเดช ย้อยนวล (2541 : 11) กล่าวว่า ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะ ขวัญจะช่วยผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจ มีความกระตือรือร้น ตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

สุวณี ตีระณะ (2545 : 20) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นเรื่อง que ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ และต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังส่งผลให้งาน มีประสิทธิภาพ และองค์กรนั้นๆ มีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

สุวิทย์ แก้วพรรณนา (2549 : 10) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้น ตัวแปรสำคัญที่จะทำ ให้งานบรรลุผล หรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นก็คือ ขวัญของบุคคล และของหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าฝืนของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจ ไม่พอใจ มีความสุขหรือไม่ เมื่อใดที่ขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่บุคคลและหมู่คณะมี ขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำ และขาดประสิทธิภาพตามไปด้วยเช่นกัน

สุวรรณี ธรรมูปถัมภ์ (2548 : 31) กล่าวว่า ขวัญ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะบริหารงานหน่วยงานและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจ และจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังทำให้งานมีประสิทธิภาพ และองค์กรมีความ มั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

เชษฐา โพธิ์ประทับ (2540 : 16) เห็นว่า ชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ การทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความ พึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่าง มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดี มากขึ้นด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 16) ที่กล่าวว่า ชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในหน่วยงานที่มีความต้องการที่จะทำ ให้ตนเองทำงานในหน่วยงานได้อย่าง มีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมี องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่นเดียวกับภัทรธิดา ผลงาม (2542 : 13) ที่เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ให้บุคคลมีความพึงพอใจ ในการทำงาน อันจะทำให้เกิดผลดีกับตัวเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ในทำนองเดียวกัน สันติ บางอ้อ (2540 : 39-40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้โดย มีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน

พิชิต บุตรศรีสวย (2546 : 2) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานจะเป็นไปตามทฤษฎีของเฮอริซเบิร์ก

ปรียา พรวงค์อนุตรโรจน์, 2534 : 143 อ้างถึงใน มนัส ชูเวช (2547 : 22) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็น

ความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อการสำเร็จ

สมยศ นาวิการ, 2522 : 225 อ้างถึงใน เกียรติชัย ชันทองชัย (2548 : 19) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจากผลตอบแทนที่ได้รับ แรงจูงใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงเช่นเดียวกัน

สุธีรศักดิ์ โกษาเสวียง (2546 : 27) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นเรื่องของสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร หรือหน่วยงาน หรือกลุ่ม ถ้าบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบาย หรือวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงานจะทำให้เขารู้สึกมีความภูมิใจในงาน รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ บุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจสูงพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการประสานงานทุกอย่างงานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานประกอบด้วย ขวัญในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

### **ขวัญในการปฏิบัติงาน**

นันทเดช ย้อยนวล (2541 : 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงานว่า คือ อารมณ์ ความรู้สึก หรือภาวะของจิตใจที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมในการปฏิบัติงานดังกล่าวอาจจะเป็นไปได้ทั้งในทางบวก/ขวัญดี เป็นต้นว่า ความเต็มใจ ความกระตือรือร้น ความมั่นใจ และในทางลบ/ขวัญต่ำ เช่น ความหมดหวัง ขาดกำลังใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพของขวัญนั้นเป็นอย่างไร

สุวณี ตีระณะ (2545 : 19) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า ขวัญเป็นสภาพทางจิตใจ และอารมณ์ ขวัญเป็นพฤติกรรมของการทำงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นพลังร่วมของกลุ่มบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กร โดยการร่วมมือ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กร ในสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรขององค์กรได้ อยู่อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความหวัง มีความก้าวหน้าในชีวิต และอนาคต

สุวรรณณี ธรรมบุณย์ (2548 : 31) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่าเป็น พฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลในการร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งนี้ เป็นผลมาจากบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอันดีทั้งแนวตั้งและแนวนอนทุกคนมีความเชื่อมั่นในการบริหารองค์กรโดยสวัสดิภาพและสวัสดิการที่ให้แก่บุคลากรทุกคนในองค์กร จึงทำงานอย่างมีความสุขมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

สุวิทย์ แก้วพรรณนา (2549 : 8) ได้ให้ความหมายของขวัญในการปฏิบัติงานว่า เป็นสภาพทางจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตนเอง ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจ หรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังจะกระทำอยู่ หรือได้รับมอบหมาย อันเป็นสภาพอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด กำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่ม ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกรณีนี้ผู้ใดงานมีขวัญดีก็จะเห็นได้ว่าทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์ในการ

ทำงาน มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลา อุทิศแรงงาน และต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขบวนการในการปฏิบัติงานหมายถึงสภาพทางจิตใจและอารมณ์ที่เกิดขึ้นต่อตัวเองตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงาน รวมทั้งความสนใจต่อภารกิจหรืองานในหน้าที่ซึ่งกำลังกระทำอยู่หรือได้รับมอบหมายอันเป็นสภาพอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดกำลังใจของบุคคลในฐานะสมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงานซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญดีจะเห็นได้ว่าทุกคนในกลุ่มล้วนทราบวัตถุประสงค์ของการทำงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอุทิศเวลาอุทิศแรงงานและต่อสู้อุปสรรคต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน

จารุตรี ถีสัตย์เที่ยง (2548 : 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจนั้นมีมากมาย ขึ้นอยู่กับว่าจะยึดเอาสิ่งใดเป็นเกณฑ์ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแล้วสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจที่เห็นว่าจะมีความเกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ 5 ปัจจัย ประกอบด้วยสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการในหน่วยงาน

นนทเดช ย้อยนวล (2541 : 21) สรุปว่า การสร้างขวัญให้กับบุคลากรนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องจากตัวบุคลากรเอง และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่เข้ามากระทบ จากการศึกษาองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อขวัญสรุปได้ว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะและสภาพในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือของผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับชุมชน

สุวิทย์ แก้วพรรณนา (2549 : 11) สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วยสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สมรรถภาพของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม วิธีทำงานที่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการทำงาน ความพอใจด้านสังคม หรือความมั่นคงในอาชีพ

สุวรรณี ธรรมูปถัมภ์ (2548 : 34) สรุปไว้ว่าองค์ประกอบของขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานประกอบด้วยผู้บริหารมีความยุติธรรม เงินเดือนและสวัสดิการเหมาะสม เป็นธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน

ฮาร์เรล (Harral, 1964 : 260-262 อ้างถึงใน สุวณี ตีระณะ, 2545 : 21) พบว่าขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากจะเกิดจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของงานแล้ว ยังเกิดจากปัจจัยส่วนบุคคลได้อีก คือเพศ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความเฉลียวฉลาด ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา บุคลิกภาพส่วนตัว ความเฉลียวฉลาด ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ ความก้าวหน้าในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ

การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับชุมชน สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ โอกาสของบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพอใจด้านสังคม บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน สมรรถภาพของหน่วยงาน

### คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ทิพย์วรรณ ศิริคุณ (2542 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของคนในองค์กรที่ต้องการให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรม

นฤตล มีเพียร (2541 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน และการทำงานโดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541 : 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และสมาชิกในรูปแบบต่างๆ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาที่ตามมามากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร ของงาน และขององค์กรได้

สมหวัง โอซารส (2542 : 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงาน สามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของ

ผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข อันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพหรือลักษณะงานที่มีปัจจัยแวดล้อมหรือองค์ประกอบที่จำเป็น เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

คาสท์ และโรเซนวิก (Kast & Rosenzweig, 1985 อ้างถึงใน จูรีพร แจ็งธรรมมา, 2543 : 19) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ประกอบด้วยลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีการปกครองตนเอง ได้รับการยอมรับการ ได้รับรางวัล ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และความมั่นคงในงาน

ชาญชัย อาจิมสมาจาร (2535 : 38 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ประกอบด้วยความมั่นคง ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้าง รางวัลความยุติธรรม ในสถานที่ทำงานปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวด ในการควบคุมงานมีความหมายและน่าสนใจ กิจกรรมและงานหลักหลายงานมีลักษณะท้าทาย มีโอกาสในการควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงานมีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง มีโอกาสในการเรียนรู้ และความเจริญก้าวหน้า มีผลสะท้อนกลับ และความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ มีอำนาจหน้าที่ในงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม ได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน อนาคตสามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และมีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน ภัทรธิรา ผลงาม, 2542 : 15) ได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคูณภาพชีวิต การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Total Life Space) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (HUSE & Cummings, 1985 : 237-238 อ้างถึงใน จูรีพร แจ็งธรรมมา, 2543 : 23) เสนอเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน 8 ด้าน คือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) ความก้าวหน้า (Growth) ความสัมพันธ์หน่วยในงาน (Social Integration) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) ความภูมิใจในหน่วยงาน (Organizational Pride) ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าหน่วยงานอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

เดสเลอร์ (Dessler, 1941 : อ้างถึงใน กาญจนา แดงมาตี, 2545 : 35) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกัน 10 ประการประกอบด้วยคุณค่าของงานที่ทำ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน มีการควบคุมดูแลที่เหมาะสม ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้รับความดีความชอบ มีสภาพสังคมที่ดีได้รับความ เป็นธรรมและยุติธรรม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความยุติธรรมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยจากระบบราชการ และการเข้มงวดในการควบคุมงานมีลักษณะทำลาย กิจกรรมและงานหลากหลาย มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อำนาจหน้าที่ในงาน มีอนาคต การบูรณาการด้านสังคม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีโอกาสเลือกสรรในองค์กร โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน สภาพที่ทำงานที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสความก้าวหน้ามีการปกครองตนเอง ความภูมิใจในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การได้รับรางวัล มีสภาพสังคมที่ดี คุณค่าของงานที่ทำ มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

### ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิตติโชค มากบัว (2545 : 15) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ถ้าหากบุคคลใดมีความพึงพอใจมากก็จะแสดงความรู้สึกทางบวกต่องานมาก ซึ่งงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง หากบุคคลมีความพึงพอใจน้อยก็จะแสดงความรู้สึกในด้านลบ งานก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลง

พิชิต บุตรสีสวย (2545 : 11) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดี ยอมรับและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานจนบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

สหชาติ ภูมมา (2546 : 22) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นท่าทีหรือเป็นความรู้สึกของบุคลากรในทางบวกหรือทางลบที่มีต่องานที่กำลังทำ อันมีผลมาจากอุปกรณ์ต่างๆ เช่นผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ได้มาจากการทำงาน และปัจจัยที่มีการควบคุมจากฝ่ายบริหาร ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานได้นำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับกับสิ่งที่ทำงานมีให้ หากองค์ประกอบดังกล่าวได้รับการตอบสนองบุคคลก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานงานก็จะประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าหากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองดังที่ต้องการ หรือที่คาดหวังไว้ก็จะเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ทั้งนี้ บุคคลจะมีความพึงพอใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์หรือแรงจูงใจในงานนั้น

เกียรติชัย ชันทองชัย (2548 : 14-15) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความพอใจในผลงาน

ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งความพอใจในการปฏิบัติงานนี้เป็นผลทำให้เกิดขวัญในการปฏิบัติงาน คนที่ไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานจะมีความหมายตรงกันข้าม อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ ตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อม ดังนั้นบุคคลจะมีโอกาสที่ไม่พึงพอใจ หรือพึงพอใจในงาน

เรียม ศรีทอง (2542 : 152 อ้างถึงใน มนัส ชูเวช, 2547 : 22) ให้ความหมายว่า คือ ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกชอบ ความรัก ความยินดี ยอมรับและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์ และมีกำลังใจ พึงพอใจมากก็จะแสดงความรู้สึกทางบวกต่องานมาก ซึ่งงานก็จะมีประสิทธิภาพมาก หากมีความพึงพอใจน้อยก็จะแสดงความรู้สึกในด้านลบ งานก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลง

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 อ้างถึงใน บุญเชิด ชื่นฤดี, 2548 : 13) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่จะอำนวยความสะดวกความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทและการจัดการค่าจ้าง ลักษณะภายในของงาน การนิเทศงานที่เพียงพอ ลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

พิชิต บุตรสีสวย (2546 : 14) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน การติดต่อสื่อสารในการทำงาน การจูงใจในการทำงาน

มานอช สุขฤกษ์ (2523 : 80-99 อ้างถึงใน กิตติโชค มากบัว, 2645 : 18) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีสาเหตุปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา การศึกษา และบุคลิกภาพ 2) ปัจจัยที่ได้มาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญงาน สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ 3) ปัจจัยที่ควบคุมควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ รายได้ ความมั่นคงสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน และการจัดการ

ธีรศักดิ์ โกษาเสวียง (2546 : 27-28) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าขึ้นอยู่กับสิ่งที่มีในหน่วยงานนั้น ถ้าหน่วยงานใดมีองค์ประกอบที่มี เครื่องจูงใจมาก บุคคลก็ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งมีความเห็นว่าองค์ประกอบที่ทำให้ความพึงพอใจของบุคคลในองค์กรดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่มีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิดรวดเร็วและเพียงพอ ทั้งถึง คนทำงานมีความพึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารงานด้วยกัน วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจได้ เป็นที่ยอมรับของทุกคน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอื่นๆ สุขภาพทางกาย และทางจิตใจโดยทั่วไปของทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยหน่วยงานมีการนิเทศกันอย่างใกล้ชิด รวดเร็วและเพียงพอทั้งถึง คนทำงานมีความ



พึงพอใจและภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน วัตถุประสงค์ของหน่วยงานเป็นที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมทั้งทางด้านเศรษฐกิจและรางวัลอื่นๆ สุขภาพทางกายและทางจิตใจโดยทั่วไปของคนทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระยะเวลาในการทำงาน สติปัญญา การศึกษาและบุคลิกภาพ ปัจจัยที่ได้มาจากงาน ได้แก่ ชนิดของงานทักษะ ความชำนาญงาน สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดของธุรกิจ ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ รายได้ ความมั่นคง สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน และการจัดการ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจในการทำงาน ลักษณะทางสังคมของงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ขบวนการคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อขบวนการคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย

### แนวความคิดเกี่ยวกับชนกลุ่มน้อย

ชนกลุ่มน้อยตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Minorities หรือมี Minority Group มีคำแปลตามศัพท์ว่า จำนวนขนาดเล็กกว่า (The Smaller Number)

Louis Wirth (1945) นักสังคมวิทยาผู้หนึ่งให้นิยามว่า “เป็นกลุ่มคนซึ่งโดยลักษณะทางกายภาพหรือลักษณะทางวัฒนธรรมแยกออกไปจากคนอื่นๆ ในสังคมอันเป็นที่ๆ เขาอาศัยอยู่ โดยได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาค และอย่างจำแนกแตกต่าง เป็นผู้พิจารณาตนเองว่าถูกกีดกันหรือเลือกปฏิบัติเชิงรวมหมู่” (Collective Discrimination)

Robin M. Williams (1964 : 304) นักสังคมวิทยาอีกผู้หนึ่งได้สรุปลักษณะของชนกลุ่มน้อยว่า “ชนกลุ่มน้อยเป็นมวลรวมสังคม (Social Aqua Equates) ที่พะวงตนเองว่าแตกต่างออกไปโดยทางวัฒนธรรม หรือโดยทางกายภาพ มีความเคร่งเครียดสูงในการปฏิบัติตามกฎ การแต่งงานในกลุ่มของพวกตนเอง (Endogamy) และอยู่ภายใต้การกีดกัน เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นทางการเมือง หรือทางเศรษฐกิจ หรือทางสังคม โดยชนกลุ่มใหญ่ของสังคม”

จากการนิยามดังกล่าวอาจสรุปได้ว่า ชนกลุ่มน้อย หมายถึง กลุ่มคนที่มีเอกลักษณ์ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ หรือวัฒนธรรม ซึ่งแยกตัวออกไปจากกลุ่มอื่นๆ อยู่ในลักษณะที่ถูกกีดกันเลือกปฏิบัติ (จำเรียง ภาวิจิตร, 2514 : 47)

นอกจากนี้มีคำศัพท์ทางสังคมจิตวิทยาที่มีความใกล้เคียงกับชนกลุ่มน้อยและสมควรนำมาพิจารณาร่วมกันด้วย คือ คำว่า “กลุ่มชาติพันธุ์” หรือตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethnic Group หมายถึง กลุ่มคนซึ่งผูกพันด้วยเกลียวกระชับทางวัฒนธรรมที่เป็นแบบเดียวกัน และอาศัยอยู่ในเขตแดนการปกครองของแต่ละประเทศ กลุ่มต่างๆ นี้ย่อมถูกกำหนดขึ้นด้วยปัจจัยบางประการ เชื้อชาติ ศาสนา รวมทั้งด้านกำเนิดของประเทศชาติ ซึ่งทำให้กลุ่มคนเกิดความรู้สึกร่วมกันในความเป็นประชาชนพวกเดียวกัน หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความสำนึกในประชากรภาพ กลุ่มชาติพันธุ์ จัดได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีวัฒนธรรมย่อยอยู่ในสังคมย่อยๆ และภายในวงเขตสังคมย่อยนี้เอง กลุ่มคนจะรู้สึก และมีความสัมพันธ์เป็นกันเองอันเป็นผลมาจากกระบวนการอบรมขัดเกลาให้บุคคลรู้จักคุณค่าวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ของตน รวมทั้งบุคลิกภาพของกลุ่มชาติพันธุ์ด้วย อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพ้นออกไปจากสังคมย่อยแล้ว กลุ่มคนที่ได้รับคำนิยามเป็นกลุ่มชาติพันธุ์นี้จะรู้สึกตัวเป็น

เสมือนคนแปลกหน้าในหมู่คนกลุ่มอื่น ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกก็จะแปรรูปเป็นสัมพันธ์ภาพขั้นที่สอง (Secondary Group Relationship) (จำเรียง ภาวิจิตร, 2514 : 45-46)

กล่าวโดยสรุป กลุ่มชาติพันธุ์เป็นกลุ่มที่มีลักษณะเด่นของตนเองในวิถีทางดำเนินชีวิตจารีตประเพณี การแต่งกาย เครื่องประดับ กฎ ศีลธรรมจรรยา ระบบคุณค่า การอบรมขัดเกลาทางสังคม รวมทั้งความเชื่อและศาสนาจะเห็นได้ว่ากลุ่มชาติพันธุ์และชนกลุ่มน้อยเหมือนกันจึงอาจใช้เรียกแทนกันได้ ส่วนชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจเรียกว่ากลุ่มชาติพันธุ์พื้นเมือง เพราะเป็นชาวพื้นเมืองดั้งเดิมที่อยู่ในดินแดนแหลมมลายูมาก่อนหรืออาจเรียกกว้างๆ ว่าชนกลุ่มน้อยด้วยเหตุผลข้างต้น (ปิยนาก บุนนาค, 2547 : 5)

## ทฤษฎีการเข้าใจชนชาติอื่น (A Theory of Understanding Other)

Tsukuba University (1985 : 75-85) กล่าวว่า การเข้าใจชนชาติอื่น ต่างชาติต่างภาษา เป็นเรื่องทำได้ยากแต่ก็ได้มีความพยายามทำกันมานานแล้ว โดยนักมนุษยวิทยา (Service 1963) มุ่งศึกษาทำความเข้าใจบุคคลในต่างสังคมและวัฒนธรรมอันจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทฤษฎีนี้เริ่มต้นด้วยมุมมองของสังคมวิทยาขยายที่คนออกไปคลุมตัวแปรอย่างอื่น เช่น สภาพภูมิศาสตร์ของชนชาตินั้น ประวัติศาสตร์ สังคมวัฒนธรรมของชนชาติที่ทำที่จะทำความเข้าใจ และยังต้องทำความเข้าใจตัวเอง สังคมวัฒนธรรมของตนและตัวแปรอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งอาจไม่ใช่ตัวแปรปกติของสังคมวิทยา ในที่นี้จะขอเรียกว่าเป็นแนวทางเข้าสู่ปัญหาแบบรอบด้าน (Holistic Approach) ซึ่งจะช่วยให้การเข้าใจชนชาติอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2536 : 59)

ความเข้าใจในสภาพภูมิศาสตร์ของชนชาตินั้น หมายความว่า การที่จะเข้าใจว่าชนชาติใดจะคิดอย่างไร ประพฤติอย่างไร ขึ้นอยู่กับที่อยู่ของเขา การเจริญเติบโตมาจากสังคมที่แวดล้อมด้วยสภาพภูมิศาสตร์เช่นดินฟ้าอากาศ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากร ความหนาแน่นของประชากร

ความเข้าใจประวัติศาสตร์ของชนชาตินั้น หมายความว่า ความเข้าใจความเป็นมาในภาษาของชนชาติที่เราจะทำความเข้าใจ จะช่วยให้เข้าใจความรู้สึกนึกคิด หรือบุคลิก หรือพฤติกรรมของเขาว่า ทำไมเค้าจึงคิด หรือประพฤติ หรือมีท่าทางเช่นนั้น (Service, 1963 : Preface) เช่น ชนชาติที่เคยเป็นเมืองขึ้นมาก่อนจะมีท่าทีหวาดระแวงมหาอำนาจ หรือเคยสืบทอดภาษาวัฒนธรรมบางส่วนจากแหล่งเดียวกันย่อมเข้าใจกันได้ง่าย

การเข้าใจสังคมวัฒนธรรมของชนชาตินั้น หมายความว่า การเข้าใจโครงสร้างสังคมซึ่งประกอบด้วยองค์การสังคม (Olsen, 1968) และสถาบันสังคมที่เราต้องรู้จักและเข้าใจกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งได้รับการเลี้ยงดู เติบโต กับการเข้าใจวัฒนธรรมอันเป็นกรอบหล่อหลอมความคิด ความเชื่อ และบุคลิกของเขา รวมถึงการเข้าใจประเพณี การปฏิบัติเรื่องต่างๆ เช่น การมีฝ่ายหญิงเป็นใหญ่ในสังคมโฮปปีอินเดียน (Honigman, 1963 : 16) การสายศรีษะซ้ายขวาของชาวอินเดียนแปลว่าเห็นด้วย ความแตกต่างแม้ในศาสนาวัฒนธรรมเดียวกัน (Ureeland, 1975) วัฒนธรรมเป็นประหนึ่งแว่นที่เขาจะต้องมองผ่านผลของการมอง ย่อมแล้วแต่สีของแว่น ดังนั้น การเข้าใจวัฒนธรรมของเขาจึงทำให้เราเข้าใจเขาเหล่านั้น

### ความเข้าใจชนชาติอื่นขึ้นอยู่กับความเข้าใจตนเอง

การรู้ว่าตนเองเป็นชนชาติใด มีบุคลิกอย่างไร เป็นชนชั้นใด เป็นคนเมือง หรือคนชนบท มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างไร เมื่อรู้จักตัวเอง เราก็สามารถเข้าใจการคิด การกระทำของคนอื่น คนชาติอื่นที่มีต่อเราได้ เช่น เราเป็นยิวที่มีชื่อเสียงว่าขี้เหนียว เราก็จะเข้าใจเวลาคนอื่นไม่ใจกว้างกับเรา

### ความเข้าใจสังคมวัฒนธรรมของชนชาติตน

ชนชาติอื่นย่อมจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจสังคมและวัฒนธรรมของเรามาล่วงหน้า และวางแผนปฏิบัติตามความรู้เกี่ยวกับสังคมของวัฒนธรรมเรา เมื่อเขาปฏิบัติต่อเราตามวัฒนธรรม เราก็จะเข้าใจวัฒนธรรมของเรา หรือเรารู้ฐานะของสังคมเรา เทียบกับฐานะของสังคมเรา ถ้าเขาปฏิบัติต่อเราสูงตามฐานะของสังคมที่สูงของเรา เราก็จะเข้าใจได้ ถ้าฐานะของสังคมเราต่ำจะไปเรียกร้องสูงหรือเรียกร้องมาก แสดงว่าไม่เข้าใจสังคมวัฒนธรรมของตน

### การเข้าใจชนชาติอื่นขึ้นอยู่กับความเข้าใจสถานการณ์ขณะสัมพันธ์

หมายความว่า นอกเหนือจากปัจจัย หรือตัวแปรทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว การเข้าใจชนชาติอื่นต้องเข้าใจสถานการณ์ขณะสัมพันธ์นั้นด้วย เพราะสถานการณ์ขณะสัมพันธ์มีผลกับพฤติกรรมของชนชาติอื่นที่มีความสัมพันธ์กับเราด้วย ทั้งนี้ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ข้อมูลที่ได้มาก่อนไม่สมบูรณ์ แต่ละฝ่ายเข้าใจข้อมูลไม่สมบูรณ์ สถานการณ์เปลี่ยนไปทำให้ข้อมูลที่มีอยู่ขาดความสมบูรณ์ การพบกันของทั้งสองฝ่ายทำให้บรรยากาศไม่เหมือนกับที่คาดไว้ล่วงหน้า เป็นต้น นอกจากนั้นเมื่อมีการพบกันแต่ละฝ่ายจะพยายามหาความหมายของภาษา การกระทำ เอกสารที่เสนอขณะนั้น รวมทั้งตัวบุคคลแต่ละฝ่ายขณะนั้น สิ่งปรากฏขณะสัมพันธ์กันจึงมีความสำคัญมาก อาจจะเป็นจุดจบของทุกสิ่งทุกอย่างที่เตรียมการมาอย่างดี หรือลงเอยตามที่คาดหวังก็ได้แล้วแต่การตีความสถานการณ์ขณะนั้น

โดยสรุปการเข้าใจชนชาติอื่นขึ้นอยู่กับตัวแปร 6 ประการ เพราะสิ่งเหล่านี้หล่อหลอมพฤติกรรม ความคิดมนุษย์ ทำให้มนุษย์ในสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ต่างกันมีความเป็นมาในประวัติศาสตร์ต่างกัน มีสังคมวัฒนธรรมต่างกัน มีบุคลิกและพฤติกรรมต่างกันไป หากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างพฤติกรรมความคิดของเค้าก็จะยังเปลี่ยนแปลงได้ ทฤษฎีนี้จึงเหมาะที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีภาษาและวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ต่างกัน เพื่อจะได้ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างทหารกับประชาชนในพื้นที่และมีให้เกิดผลกระทบกับการปฏิบัติงานของหน่วยราชการ

### ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural – function Theory)

แนวคิดทฤษฎีกล่าวว่าสังคมเป็นระบบ (System) และในระบบนั้นจะประกอบไปด้วยระบบย่อย (Subsystem) อันเป็นส่วนทำระบบใหญ่คงอยู่ แต่ระบบย่อยจะต้องมีหน้าที่ (Function) ในตัวของมันเอง ซึ่งต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ให้ ตามบทบาทของมัน แต่ถ้าระบบย่อยทำหน้าที่ไม่สมบูรณ์ (Dysfunction) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะผ่านทางบวกหรือทางลบภายในระบบย่อยส่วนได้ส่วนหนึ่งก็ย่อมกระทบกระเทือนส่วนอื่นๆ ด้วย เหตุผลก็คือเป็นระบบที่มีปฏิสัมพันธ์

(Interaction) เข้าหากัน สุดท้ายทุกระบบจะต้องมีการปรับตัว (Adaptation) เข้าหากัน ผลของการมีปฏิสัมพันธ์กันและการปรับตัวเข้าหากันในกลไกของระบบทำให้เข้าสู่ภาวะสมดุล (Balance) (ชมรมพัฒนาสังคม, 2534 : 15)

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ เน้นอิทธิพลของกลุ่มหรือโครงสร้างหน่วยงานที่มีต่อการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของกลุ่ม หรือหน่วยงาน หากกฎระเบียบที่เหมาะสมทำให้สมาชิกในหน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และในขณะเดียวกันสมาชิกในหน่วยงานต้องปฏิบัติตามสภาพและบทบาท ตลอดจนบรรทัดฐานค่านิยมของหน่วยงานนั้นๆ อย่างเคร่งครัด (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2542 : 15)

พาร์สัน (Pason, 1951 : 5-6 อ้างถึงใน สรเกียรติ รัฐิฐาน, 2538 : 16) กล่าวว่าระบบสังคม หรือระบบที่ประกอบไปด้วยผู้ที่กระทำที่หลากหลายที่มีการปฏิบัติในสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ผู้กระทำเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะตอบสนองความต้องการของเขาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และความสัมพันธ์ที่เคยมีต่อกันนั้นถูกตีกรอบโดยระบบของบรรทัดฐานที่เขามีร่วมกัน หรือถูกกำหนดโดยวัฒนธรรม เขาได้นำเอาแนวคิดการกระทำทางสังคม (Social Action) มาวิเคราะห์การกระทำระหว่างกันขององค์ประกอบย่อยของระบบทางสังคม

ทูเมอร์ (Tumer, 1982 : 40-43 อ้างถึงใน สรเกียรติ รัฐิฐาน, 2538 : 16) โดยเริ่มต้นจากมโนทัศน์ “อาสาสมัคร” (Voluntarism) ซึ่งหมายถึง กระบวนการตัดสินใจส่วนบุคคลของผู้กระทำสถานการณ์ จุดมุ่งหมาย หรือวิธีการและแนวคิดการกระทำทางสังคมครั้งหนึ่งจะประกอบไปด้วยหน่วยการกระทำหลายหน่วย แต่ละหน่วยการกระทำอาจมีคนทำหนึ่งคนหรือหลายคนก็ได้

จากแนวคิดทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ทุกสังคมมีโครงสร้างหน้าที่ต่างๆ เป็นระบบ
2. ภายใต้อบบใหญ่ จะประกอบไปด้วยระบบย่อย ถ้าระบบใดไม่ทำหน้าที่ หรือทำหน้าที่เบี่ยงเบนก็จะทำให้ระบบย่อยอื่นมีการปรับสมดุลเดิม โดยอาศัยปัจจัยภายนอกในการปรับเปลี่ยน

## ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's needs theory)

มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) (ออนไลน์, 2554) เป็นนักจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเค้าเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงต่อไปตามลำดับ โดยแบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 7 ลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีระ (Physical Needs) คือความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีจิตกิจกรรมของทางร่างกาย ความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล
3. ความต้องการความเป็นเจ้าของ และความรัก (Belongingness and Love Needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีครอบครัว และมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง(Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดังและต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

5. ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Needs to Know and Understand) คือ ความอยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

6. ความต้องการทางสุนทรียะ (Aesthetic Needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

7. ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self – actualization Needs) ชั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 เป็นลำดับ มาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึกละเลยในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเอง จนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิต หรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง 7 ลำดับนี้ บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการในลำดับแรก ก่อนแล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นระดับ (ตามแผนภาพที่ 2 – 1)

แผนภาพที่ 2 - 1 พีระมิตแสดงลำดับขั้นความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ 7 ชั้น



ที่มา : จิตวิทยาอุตสาหกรรม, ออนไลน์, 2554

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ชัยพล นิยมสม (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนทหารปืนใหญ่ โดยใช้วิธีการวิจัยสำรวจขอบเขตการศึกษาจำกัดเฉพาะข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและต่ำกว่าสัญญาบัตร ซึ่งเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คนโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความเห็นของข้าราชการทหารปืนใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลมีความเห็นที่แตกต่างกัน
3. ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านการได้รับความเป็นธรรม โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 33.20

ชาโรณี จันท์แสงสี (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพภูมิหลังทางเศรษฐกิจ และสังคม คือสถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ และปัจจัยด้านความพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บุญเชิด ชื่นฤดี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตรีศึกษาบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ขวัญ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ทักษะคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจต่อรายได้ ทักษะคติในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ 0.05
3. ด้านขวัญกำลังใจของพนักงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เต็มสุข กุรประวัติ (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมกำลังพลทหารบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล และจะได้นำปัจจัยนั้นๆ ไปพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการออกแบบสอบถาม ผลการวิจัย สรุปได้ว่ากำลังพลมีขวัญในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในภาพรวม สอดคล้องกับสมมติฐาน 6 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเชื่อมั่นและความนับถือในตัวผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานจำนวน 6 ปัจจัยคือ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมและมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และความยุติธรรมในหน่วยงาน

พจนา สุจันงค์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะกรณีกรรมการหมู่บ้านฝ่ายสตรี อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า รายได้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่รัฐ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### งานวิจัยต่างประเทศ

กรีน (Green, 1967 อ้างถึงใน สุวณี ตีระณะ, 2545 : 40) ได้ทำการศึกษา พบว่าการเป็นผู้นำของครูใหญ่เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของครู ขวัญของครูขึ้นอยู่กับเพศ ประสบการณ์ในการสอน การจูงใจ ความมั่นคงในตนเอง และความไวต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ และพบว่าครูที่มีระดับขวัญสูงคือ ครูผู้หญิง และครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป

กรีนและครีฟ (Green & Craft, 1975 อ้างถึงในพิชิต บุตรสีสวย, 2546 : 42) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขในการทำงานต่างๆ ด้วยความพึงพอใจ จะมีผลผลิตจากงานที่ดี
2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ ผลงานที่ดีมาจากงานสร้างความพึงพอใจให้กับคนปฏิบัติ
3. รางวัล เป็นปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน แนวคิดนี้การมอบรางวัล หรือสิ่งที่ได้รับผลตอบแทน เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ยังพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ท่าเลที่ตั้งและขนาดของหน่วยงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งก็คือ ด้านการจัดการ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า สถานที่ทำงาน ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานด้วยกัน ระหว่างพนักงานกับหน่วยงาน เป็นต้น

ซูซาน (Suzanne, 1986 อ้างถึงใน ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก, 2547 : 65) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐเทนเนสซี ซึ่งขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องวัด

ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ ความพึงพอใจกับงานด้านการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มครู เงินเดือนที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงที่สอน เนื้อหาหลักสูตร สถานภาพของครู ชุมชนกับการสนับสนุนการศึกษา เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียน ความกดดันของชุมชน โดยเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของครูระหว่างเพศ กลุ่มอายุ และระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีและสูงกว่า 40 ปี ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับ

2. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องของความสัมพันธ์ของครูกับอาจารย์ใหญ่ จำนวนชั่วโมงที่สอน เครื่องอำนวยความสะดวก และการบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน คือครูชายมีความคิดเห็นในทางบวกมากกว่าครูหญิง

3. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท ไม่มีความแตกต่างกัน

นาเปียร์ (Napier, 966 : 228 อ้างถึงใน สุวิทย์ แก้วพรรณนา, 2649 : 36) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถม และโรงเรียนมัธยมในรัฐเนบราสกา ผลการวิจัยพบว่าขวัญที่ดีของครูขึ้นอยู่กับปัจจัย 13 ประการ คือ

1. ครูและผู้บริหารมีความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. ครูมีศรัทธาต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
3. ครูไม่มีปัญหาเกี่ยวกับระเบียบวินัย
4. ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
5. ครูมีวัสดุอุปกรณ์ในการสอนเพียงพอ
6. ครูได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. ครูมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ
8. ครูได้รับความยุติธรรมและมีความเป็นธรรมในการมอบหมายงานพิเศษ
9. การได้รับการอบรมเพิ่มเติม
10. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
11. การมีนโยบายให้ลาได้อย่างเพียงพอ
12. การจัดชั่วโมงการสอนให้ครูอย่างยุติธรรม
13. ครูได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่าเทียมกับบุคคลในอาชีพอื่นๆ

พนาโกส (Panagos, 1985, : 3503-A อ้างถึงใน ธีรศักดิ์ โกษาเสวียง, 2546 : 36) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งที่น่าสนใจที่สำคัญในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา โดยศึกษากับกลุ่มประชากรศึกษานิเทศกร ผู้ช่วยศึกษานิเทศกร อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ใน 6 องค์ประกอบ คือ ลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำในปัจจุบัน เพื่อนร่วมงาน การนิเทศ เงินเดือน และโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบไม่แตกต่างกัน



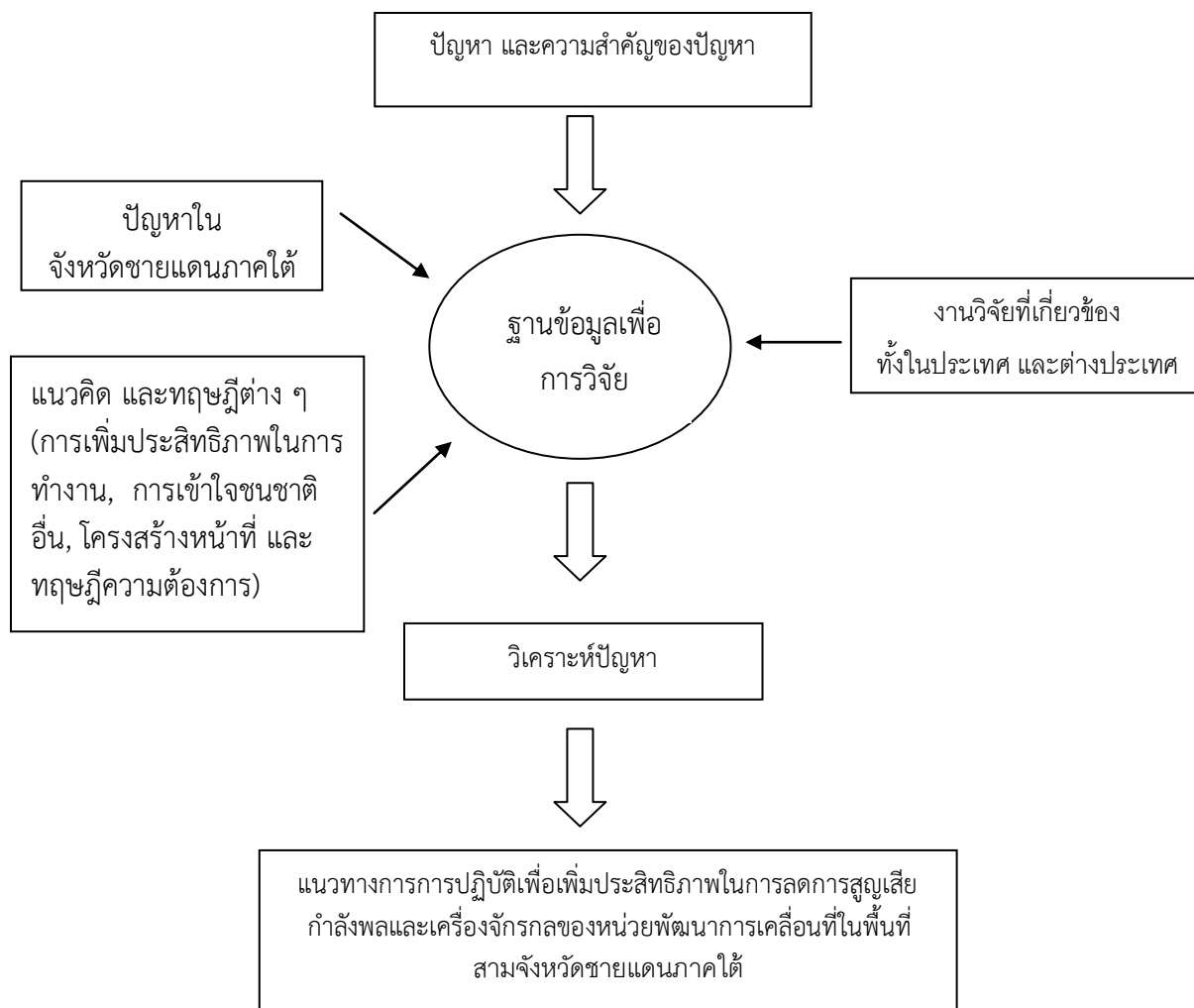
ฟอล์คกินส์ (Folkin, 1977 อ้างถึงใน ถวิล มาลาชัย, 2547 : 25) ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมในเมืองโคลัมเบีย ได้แก่ ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน สถานภาพของครู การจัดการบริการและสวัสดิการของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการสอนก็มีความสัมพันธ์กับขวัญของครูเช่นกัน

มัวร์และเบิร์น (Moor & Berne, 1949 : 66-68 อ้างถึงใน สหชาติ ภูมมา, 2546 : 28) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารต่างๆ สถานภาพการยอมรับนับถือ โอกาสในหน้าที่การงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ และความถนัดความเหมาะสมระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน

เบตจ์ (Badge, 1990 : 32-37 อ้างถึงใน สมศักดิ์ ทองสมนึก, 2544 : 57) ได้ศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานสำหรับการทำงานของอาจารย์ในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็นเมืองนอริช ประเทศอังกฤษ เพื่อนำมาใช้ในการค้นหาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานจากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากการประสาน ความสนใจ กับความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเข้าด้วยกัน นอกจากนี้ยัง พบว่า ความต้องการรูปแบบของงานเกิดจากความต้องการขององค์กรกับความคาดหวังในการทำงาน และจากกิจกรรมในองค์กรซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมภายนอก กับกิจกรรมภายในองค์กร พบว่า กิจกรรมภายนอกซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีสัมพันธ์กับสังคมภายนอกเป็นกิจกรรมที่สัมพันธ์กับงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งมีผลการศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งผู้วิจัยจะใช้หลักการดังกล่าวนี้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยต่อไป

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



## สรุป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงาน หรือการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้ผลงานที่มีคุณภาพ ทันเวลาและประหยัด และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้แก่ ขวัญ คุณภาพชีวิต และความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงพิจารณาได้ว่า

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ถือเป็นองค์กรทางสังคม ที่มีการทำงานเป็นระบบ และในระบบนั้นจะประกอบไปด้วยระบบย่อย (Subsystem) อันเป็นส่วนทำระบบใหญ่คงอยู่ ระบบย่อยจะต้องมีหน้าที่ (Function) ตามที่ได้รับมอบหมาย ทุกระบบจะประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า (Input)

กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ตามทฤษฎีระบบ (Systems Theory) ต้องมีการจัดองค์กรและมีการแบ่งงานกันทำ ซึ่งทุกส่วนขององค์กรจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและสอดคล้องซึ่งกันและกันตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural – function Theory) ดังนั้นการพัฒนาหรือแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดก็ตามจึงต้องพิจารณา ในภาพองค์รวม หาไม่แล้วการแก้ปัญหาจุดหนึ่งอาจเป็นการสร้างปัญหาให้กับอีกจุดหนึ่งก็เป็นได้ การปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติก็คือกำลังพลของหน่วยทั้งสิ้น ซึ่งในการวิจัยกำลังพลถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและยากแก่การบริหารจัดการมากที่สุด เนื่องจากกำลังพลหรือบุคคลล้วนมีความหลากหลาย และมีความต้องการตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้เมื่อได้รับการตอบสนองจะทำให้กำลังพลมีขวัญกำลังใจ มีคุณภาพชีวิต และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้มีการแข่งขันกันทำงานซึ่งจะส่งผลให้งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ ประหยัด และสำเร็จด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ซึ่งก็คืองานมีประสิทธิภาพนั่นเอง ตามตารางที่ 2 - 1

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
1. อายุ	1. ความยุติธรรมในการทำงาน	1. หน่วยมีการนิเทศรวดเร็ว
2. เพศ	2. ความมั่นคง	เพียงพอ
3. ระดับการศึกษา	3. ความปลอดภัยจากระบบ/ การควบคุม	2. พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ
4. บุคลิกภาพส่วนตัว	4. งานท้าทาย	3. ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน
5. ความเฉลียวฉลาด	5. งานหลากหลาย	4. วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน น่าพอใจ
6. ระยะเวลาในการทำงาน	6. มีขอบเขตการตัดสินใจเอง	5. ค่าตอบแทนเหมาะสม
7. จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ	7. ได้รับการยอมรับจากการ ทำงาน	6. สุขภาพทางกายและจิตใจดี
8. ความก้าวหน้าในการทำงาน	8. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม	7. ปัจจัยส่วนบุคคลดี
9. ผลประโยชน์ตอบแทน	9. มีอำนาจหน้าที่ในงาน	8. ปัจจัยจากงานดี
10. ความมั่นคงในอาชีพ	10. มีอนาคต	9. ปัจจัยจากฝ่ายบริหารดี
11. การยอมรับนับถือ	11. การบูรณาการด้านสังคม	10. การติดต่อสื่อสาร
12. ความสัมพันธ์กับชุมชน	12. ค่าตอบแทนเหมาะสม เพียงพอ	11. การจูงใจในการทำงาน
13. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ	13. การพัฒนาความสามารถ	12. ลักษณะทางสังคมของงาน
14. โอกาสของบุคคล	14. มีโอกาสเลือก	13. ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ
15. สภาพแวดล้อม	15. ธรรมเนียมองค์กร	
16. ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน		
17. การมีส่วนร่วมในการทำงาน		
18. ความพอใจด้านสังคม		

ตารางที่ 2-1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
19. บรรยากาศในการปฏิบัติงานดี	16. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ	
20. การจัดบุคลากรเหมาะสมกับงาน	17. ที่ทำงานถูกสุขลักษณะ/ปลอดภัย	
21. สวัสดิการในหน่วยงาน	18. ความสมดุลระหว่างงานกับด้านอื่น	
22. ความยุติธรรมในหน่วยงาน	19. โอกาสความก้าวหน้า	
23. สมรรถภาพของหน่วยงาน	20. มีการปกครองตนเอง	
	21. ความภูมิใจในหน่วยงาน	
	22. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	
	23. การได้รับรางวัล	
	24. มีสภาพสังคมที่ดี	
	25. คุณค่าของงานที่ทำ	
	26. มีการควบคุมดูแลที่เหมาะสม	
	27. รับทราบผลการปฏิบัติงาน	

## บทที่ 3

### ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการสูญเสียของกำลังพล

ในบทนี้จะทำการศึกษาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการวิจัย คือ

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ข้อมูลสถานการณ์การก่อการร้าย
3. ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่เกี่ยวข้อง
5. ความร่วมมือและท่าทีของประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อหน่วยงาน
6. สรุป

### ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่

#### ภารกิจการจัดและการดำเนินการเสริมสร้างขวัญและสวัสดิการ

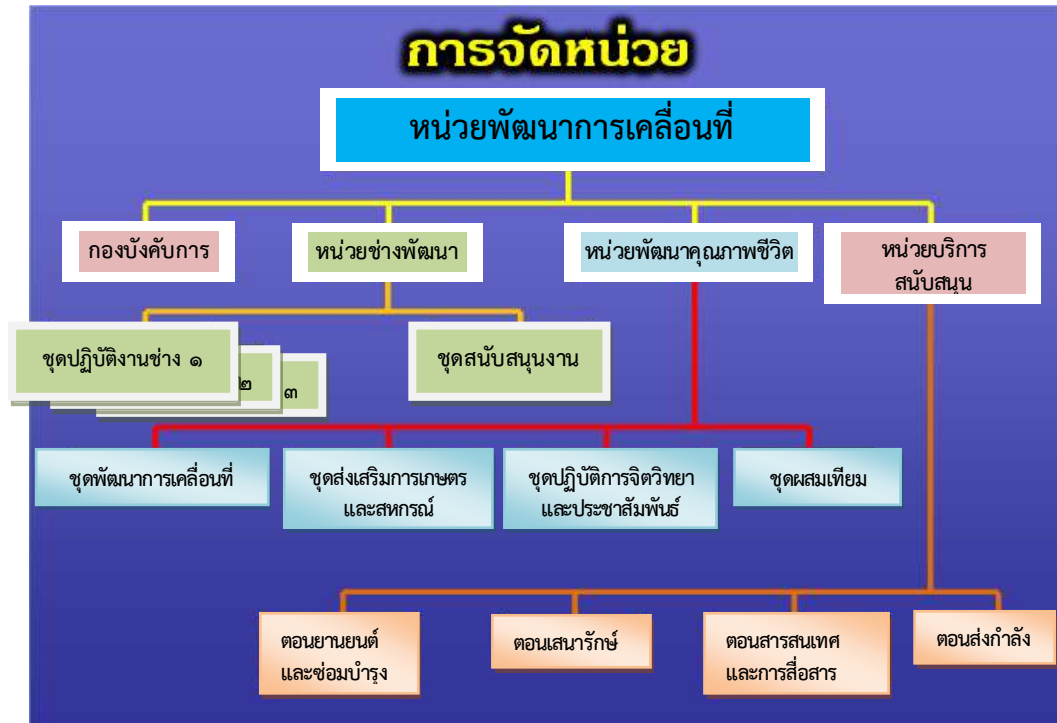
##### ภารกิจ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา ดำเนินการงานประชาสัมพันธ์ การเสนอข่าวสารและความรู้ความบันเทิงต่อประชาชน การรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพ แก่ราษฎรและหน่วยทหาร สนับสนุนกิจกรรมของหน่วยทหารเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

##### การจัดหน่วย

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่มีการจัดหน่วยตามแผนภาพที่ 3-1 ดังนี้

แผนภาพที่ 3- 1 การจัดหน่วยของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่



ที่มา : สำนักงานพัฒนาภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

### การดำเนินการในการเสริมสร้างขวัญและสวัสดิการต่าง ๆ

ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ มีการสร้างขวัญและให้สวัสดิการแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงาน ดังนี้

#### 1. การจัดงานวันสถาปนาหน่วย

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่ที่มีการจัดงานวันสถาปนาหน่วยในทุกปี โดยจัดให้มีพิธีทางศาสนาของทุกศาสนาที่กำลังพลนับถือ มีการมอบรางวัลให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานดีเด่น และการจัดเลี้ยงพบปะสังสรรค์เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และเป็นการแสดงออกถึงความเป็นหน่วย

#### 2. การแข่งขันกีฬาภายใน

จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยทุกปี โดยทำการแข่งขันกีฬาในวันพุธของสัปดาห์ และในวันที่แข่งขันชิงชนะเลิศจะมีการแข่งขันกีฬาพื้นบ้านด้วย

#### 3. การจัดงานวันเด็กแห่งชาติ

หน่วยมีการจัดงานวันเด็กให้กับบุตรหลานของกำลังพลและบุตรหลานของประชาชนรอบค่ายเป็นประจำทุกปี เพื่อสนับสนุนนโยบายของผู้บังคับบัญชาและต้องการเปิดโอกาสให้เยาวชนกล้าแสดงออกและได้แสดงความรู้ความสามารถ

#### 4. การมอบรางวัลให้กับกำลังพล

จัดพิธีมอบรางวัลหรือเกียรติบัตรให้กับกำลังพลของหน่วยที่มีความประพฤติดี เช่น เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และมีผลการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดีมาก การปฏิบัติงานดีเด่นหรือประพฤติตนสมควรแก่การยกย่อง เป็นต้น

#### 5. มอบของขวัญให้กับกำลังพลในโอกาสสำคัญ

มีการมอบของขวัญให้กับกำลังพลในโอกาสต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ จะตัดเครื่องแบบและมอบเครื่องแต่งกายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเหนื่อยยากและเสียสละในแต่ละปี

#### 6. การมอบทุนการศึกษา

จัดกิจกรรมมอบทุนการศึกษาให้กับบุตรกำลังพลที่มีผลการเรียนดี มีความประพฤติดี เพื่อส่งเสริมการศึกษาและเป็นกำลังใจให้บุตรกำลังพล

#### 7. จัดตั้งร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็น

8. ให้ความก้าวหน้าด้านอาชีพการงาน โดยให้โอกาสเท่าเทียมกันด้วยการทดสอบความรู้ความสามารถ

#### 9. การจัดกิจกรรมตามเทศกาลต่าง ๆ เพื่ออนุรักษ์ประเพณีที่ดีงามไว้

#### 10. ส่งเสริมสุขภาพ โดยจัดให้มีการออกกำลังกายและตรวจร่างกาย

### ปัญหาข้อขัดข้องหรือข้อจำกัดของหน่วย

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ได้ดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและลดอัตราการสูญเสียกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งก็ทำให้การสูญเสียลดน้อยลงมาเป็นลำดับ แต่ในข้อเท็จจริง หน่วยยังมีปัญหาข้อขัดข้องและข้อจำกัดของหน่วย ซึ่งส่งผลกระทบต่อกำลังพลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สำคัญดังนี้

#### 1. กำลังพลขาดอัตรา

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่บรรจุกำลังพลตาม อัตราหมายเลข 260 (อฉก.2100) โดยมีอัตราอนุมัติทั้งสิ้น 275 อัตรา แต่หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับการบรรจุแต่ละหน่วยประมาณ 120 – 130 อัตรา ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 43 – 47 ยังขาดอัตราอีก และนับวันจะลดลง เนื่องจากกำลังพลที่ลาออกตามโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดและเกษียณอายุราชการแบบปกติ ซึ่งได้รับการบรรจุทดแทนไม่ครบ แต่งานหรือภารกิจมีมาก จึงทำให้กำลังพลปฏิบัติงานมากเกิดความล้า ส่งผลให้ขวัญต่ำ และโดยเฉพาะปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบกพร่องความปลอดภัยด้านต่าง ๆ ลดลง

#### 2. ความหลากหลายและแตกต่างด้านอายุและประเภทของกำลังพล

งานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ มีความหลากหลายทางด้านงานช่าง และมีความแตกต่างของกำลังพลค่อนข้างมาก มีทั้งนายทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ ซึ่งในบางตำแหน่ง เช่น งานช่างต้องบรรจุลูกจ้างเข้าไปปฏิบัติงาน และตัวลูกจ้างบางคนอายุมาก เมื่อถึงเวลาเกษียณ หรือลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ไม่สามารถหาคนมาปฏิบัติงานแทนได้ หรือหากได้รับการบรรจุทดแทน แต่ยังไม่มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ เนื่องจากจบใหม่ และบางงานต้องใช้ประสบการณ์ประกอบด้วย เช่น ตำแหน่งคนขับรถแมคโค รถเกิ้ลีย์ เป็นต้น

### 3. โอกาสความก้าวหน้าของกำลังพล

ในเรื่องการปรับย้าย หรือได้รับสิทธิพิเศษด้านต่าง ๆ ของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้จะใช้ระเบียบและกฎเกณฑ์เดียวกับกำลังพลส่วนใหญ่ ทำให้กำลังพลที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจว่าการปฏิบัติงานมีความเสี่ยง แต่ไม่ได้รับการดูแลเป็นพิเศษ ซึ่งทางผู้บังคับบัญชาก็พยายามที่จะดูแลให้มากกว่าที่อื่น ๆ แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ

### 4. การระวังป้องกันตนเองต่ำเพราะไม่ใช่หน่วยกำลังรบ

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานหลักในด้านการพัฒนา มิใช่หน่วยกำลังรบ จึงทำให้ขีดความสามารถในการป้องกันตนเองค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยทหารและหน่วยกำลังอื่น ๆ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ จึงทำให้ส่วนใหญ่จะตกเป็นเป้าของผู้ก่อความไม่สงบที่จะกระทำต่อหน่วย ถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญ และสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น รถเกราะกันกระสุน กล้องวงจรปิด เป็นต้นแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เสี่ยงกับหน่วยอยู่เรื่อยมา ซึ่งจะต้องมีการเพิ่มเติมแก้ไขต่อไป

### 5. เครื่องมือเครื่องจักรกลเก่าไม่เพียงพอ

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ เป็นหน่วยที่ตั้งมานานแล้ว เครื่องมือเครื่องจักรกลต่าง ๆ จึงมีสภาพเก่า ซ่อมไม่ได้ ไม่มีอะไหล่ในท้องตลาด ซึ่งหน่วยก็พยายามแก้ด้วยการจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรกลใหม่ ๆ มาทดแทน แต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ เนื่องจากเครื่องจักรกลจะมีราคาค่อนข้างแพง ติดขัดเรื่องงบประมาณ

## ข้อมูลสถานการณ์การก่อการร้ายในพื้นที่

### ประวัติความเป็นมาของกลุ่มโจรก่อการร้าย หรือ จกร. ขบวนการโจรก่อการร้าย

ความเป็นมาของขบวนการโจรก่อการร้าย หรือ จกร. เดิมทีเรียกว่า ขบวนการแบ่งแยกดินแดน หรือ ขบต. ต่อมารัฐบาลได้พิจารณาว่า ชื่อนี้ไม่เหมาะสม เพราะอาจทำให้ชาวไทยมุสลิมที่ไม่เกี่ยวข้องกับขบวนการโจรก่อการร้ายเกิดความไม่พอใจ เพื่อผลทางการเมืองและจิตวิทยา จึงได้เปลี่ยนจากคำว่า ขบต. เป็น ขจก. หรือขบวนการโจรก่อการร้าย ทั้งนี้เพื่อต้องการลดระดับความสำคัญของผู้ก่อการร้ายในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็นการก่อการร้ายในระดับท้องถิ่นเท่านั้น โจรก่อการร้ายก่อตั้งขึ้นมาในรูปขององค์กรใต้ดินโดย ตนกู อับดุลกอเดร์ รัชทายาทเมืองปัตตานีที่สูญเสียอำนาจเมืองปัตตานีในรัชกาลที่ 5 โดยการยกเลิกพระยาเมืองต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ร่วมกับบุคคลที่เสียผลประโยชน์ทางการเมือง โดยใช้จุดอ่อนของชาวมุสลิมในด้านความเป็นอยู่ เชื้อชาติ ศาสนาเป็นจุดเริ่มต้นของการโฆษณา ปลุกกระดม บ่อนทำลายให้เกิดแตกแยกความสามัคคีของคนในชาติ เพื่อแบ่งแยกดินแดนในพื้นที่ 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้และบางส่วนของจังหวัดสงขลาออกจากการปกครองของประเทศไทย ประกอบกับมาเลเซียหลังจากการได้เอกราช เมื่อ พ.ศ. 2500 ได้แบ่งเป็นรัฐปกครองตนเอง และให้อิทธิสิทธิ์แก่ชาวมลายูมาก ทำให้ชาวมุสลิมในภาคใต้เกิดความคิดว่าถ้าอยู่กับไทยจะมีสิทธิพิเศษน้อยกว่าอยู่กับมาเลเซียจึงเป็นจุดหนึ่งที่โจรก่อการร้ายใช้ปลุกกระดมมาโดยตลอด อีกทั้งมีพรรคการเมืองฝ่ายค้านของมาเลเซียต้องการ



เสียงสนับสนุนของชาวไทยมุสลิมที่หนีไปอยู่ที่มาเลเซีย จึงยุยงให้แบ่งแยกดินแดน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยไปรวมกับมาเลเซีย

การเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาลไทยได้กลายมาเป็นการเคลื่อนไหวปลดแอกอย่างเป็นทางการเป็นรูปแบบ โดยมีการก่อตั้งขบวนการต่างๆ ดังนี้

1. ขบวนการแนวร่วมแห่งชาติปลดปล่อยปัตตานี หรือ BNPP ได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2502 จนถึง ปี 2530 ได้เปลี่ยนเป็น BIPP เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการต่อสู้ของอิสลามทั่วโลก ขณะนั้น ปัจจุบันได้ยุติการเคลื่อนไหวในประเทศไทยแล้ว แต่ยังคงปรากฏความเคลื่อนไหวทางด้านการเมือง ในมาเลเซีย

2. ขบวนการแนวร่วมปฏิวัติแห่งชาติมลายูปัตตานี หรือ BRN ได้ก่อตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2503 โดยแกนนำที่มีหัวหน้า 2 คน แต่ด้วยความขัดแย้งทางด้านผลประโยชน์ และแนวความคิด จึงทำให้ BRN แยกแยกออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

2.1 กลุ่ม BRN Co – Ordinate กลุ่มนี้ มักจะไม่ปรากฏข่าวสารการเคลื่อนไหว แต่คิดว่ากลุ่มนี้จะปฏิบัติงานเน้นหนักทางด้านการเมืองในมาเลเซีย

2.2 กลุ่ม BRN Congress มีนายรอชะ บูรากอ เป็นประธาน กลุ่มนี้จะเน้นหนักด้านปฏิบัติการด้านการทหาร

2.3 กลุ่ม BRN Ulama มีนายหะยี अबดุลการิม เป็นประธาน ซึ่งปัจจุบันได้เสียชีวิตแล้ว การดำเนินงานจะเน้นหนักทางด้านการเมือง และศาสนา

ในบรรดา BRN ทั้ง 3 ฝ่าย นับได้ว่า BRN Congress โดยการนำของรอชะ บูรากอ สามารถรวบรวมกองกำลังติดอาวุธทั้งหมด จึงนับว่ามีบทบาทด้านการทหารมากที่สุด ขณะนี้มีการเคลื่อนไหวทั้งด้านการเมือง และการทหารในประเทศไทย และมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย

3. องค์การปลดปล่อยรัฐปัตตานี หรือ PULO ก่อตั้งเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2511 ผู้ริเริ่มก่อตั้ง คือ นายตงกูบือรอ กอตอนีลอ รับหน้าที่เป็นประธานกลุ่ม PULO คนแรกจนถึงปัจจุบัน จนถึงปลายปี 2535 กลุ่ม PULO จึงได้แตกแยก ออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

3.1 กลุ่มของ ดร.อารง มูเล็ง และนายฮายีฮาดี มินดอซาลี จัดตั้งเป็นองค์กรนำ PULO ใช้สัญลักษณ์กริชไขว้ดาบ และใช้เครื่องหมายของกองกำลังติดอาวุธว่า KASDAN ARMY

3.2 กลุ่มของฮายีสะมะแอ ท่าน้ำ จัดตั้งเป็นสภาบัญชาการกองทัพ PULO หรือ MPTP ซึ่งสนับสนุน นายตงกูบือรอ กอตอนีโย ผู้นำคนเดิม ใช้สัญลักษณ์รูปนกอินทรี และใช้เครื่องหมายกองกำลังติดอาวุธว่า ABU DABAN

ในปี 2538 PULO กลุ่มใหม่ ได้มีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกระดับแกนนำ ส่งผลให้เกิดความแตกแยกใน PULO ใหม่ โดย ดร.อารง มูเล็ง แยกตัวออกไปตั้งกลุ่มใหม่ ใช้สัญลักษณ์กองกำลังติดอาวุธว่า PULO 88 หรือ PULO กลุ่ม ABU JIHAD และกลุ่มของ ฮะยีฮาเบ็ง अबดุลละหะมาน ใช้เครื่องหมายกองกำลังติดอาวุธว่า KASDAN ARMY สำหรับ PULO เก่ายังคงสภาพเดิม โดยมีนายตงกูบือรอ กอตอนีโย เป็นประธาน ในการจับกุมระดับแกนนำคนสำคัญของ PULO ทั้งกลุ่มเก่าและกลุ่มใหม่เมื่อต้นปี 2541 ทำให้เกิดความระส่ำระสายขึ้นภายในขบวนการสมาชิกแนวร่วมชาตขัฎญ์ และกำลังใจ และบางส่วนได้ออกมามอบตัวกับทางราชการ อย่างไรก็ตาม

ทั้ง 2 กลุ่มได้พยายามประสานงานร่วมมือกัน ซึ่งปัจจุบันทั้ง 2 กลุ่มได้ส่งกองกำลังติดอาวุธมา เคลื่อนไหวและปฏิบัติการร่วมกันแล้วในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งทางด้านการเมือง และ ทางทหาร ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย

4. ขบวนการ มูจาฮิดีน ปัตตานี หรือ BNP หรือแนวร่วม มูจาฮิดีน ปัตตานี หรือ BBMP ก่อตั้งเมื่อปี 2528 มีเป้าหมายเพื่อต่อสู้ ปลดแอกจังหวัดชายแดนภาคใต้ มักจะรู้จักกันในนาม มูจาฮิดีนปัตตานี มีลักษณะการเคลื่อนไหวพยายามรวบรวมกลุ่มต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยเน้นงานด้าน ฝึกอบรมสมาชิก และงานด้านการเมือง มีสำนักงานตั้งอยู่ในมาเลเซีย แคนนำส่วนใหญ่แยกตัวมา จากขบวนการแนวร่วม ปลดปล่อย อิสลามปัตตานี หรือ BIPP การดำเนินงานของกลุ่มนี้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และปัจจุบันปรากฏการเคลื่อนไหวด้านการเมืองอยู่ในมาเลเซีย เท่านั้น

5. ขบวนการร่วมเพื่อเอกราชปัตตานี หรือ BERSATU เกิดขึ้นจากแนวความคิดที่จะ รวมกลุ่มโจรก่อการร้ายเข้าด้วยกัน โดยเมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2532 แคนนำ จกร. ทุกกลุ่ม ประกอบด้วย BIPP, BRN Congress, BNP และ PULO ใหม่ ได้จัดการประชุมขึ้น ใช้ชื่อว่า “การประชุมบรรดานักต่อสู้เพื่อปัตตานี” โดยมีมติให้จัดตั้งองค์กรพายง ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างเอกราช และดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ป้องกันความสับสนในการที่จะรับการสนับสนุนทางการเงินจากต่างประเทศ ต่อมาเมื่อปี 2534 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ขบวนการร่วมเพื่อเอกราชปัตตานี” หรือ BERSATU ในปัจจุบัน

### สถานการณ์ในพื้นที่

เหตุร้ายที่เกิดขึ้นในพื้นที่มีทั้งจากการปะทะจากโจรก่อการร้าย โจรมิจฉาชีพ กลุ่มผลประโยชน์ และเรื่องส่วนตัว แต่ลักษณะการก่อเหตุร้ายจะคล้ายกัน จึงทำให้เข้าใจว่าเป็น คนร้ายกลุ่มเดียวกันทำ หรือที่ที่เหตุร้ายจะกระจายไปในหลายพื้นที่ไม่เน้นหนักในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ส่วนใหญ่จะเกิดนอกเขตชุมชน รองลงมาในเขตเทศบาลของพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี ส่วนสงขลา และสตูลมีเหตุการณ์น้อยมาก แนวโน้มสถานการณ์ก่อความไม่สงบ โดยเฉพาะ การก่อเหตุร้ายจะยังคงมีต่อไป แต่ด้วยการปฏิบัติการทางยุทธการของฝ่ายเจ้าหน้าที่ ทำให้ฝ่าย จกร. ระดับกองกำลังติดอาวุธหลายคนต้องสูญเสียจากการปะทะ เป็นผลให้ จกร. ได้มีการพัฒนาและ เปลี่ยนรูปแบบในด้านการดำเนินการใหม่ โดยระยะหลังได้เน้นหนักทางด้านสังคมจิตวิทยา และการข่าว ซึ่งบางครั้งอาศัยสถานการณ์ที่เกิดขึ้นปล่อยข่าวให้ฝ่ายเจ้าหน้าที่เกิดความสับสน และสร้างความแตกแยกให้เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการดำรงรักษาสภาพ จกร. เอาไว้ และ ขยายแนวร่วม เพื่อให้ความสนับสนุนสำหรับการก่อการร้าย สร้างผลงาน แสดงอิทธิพล แสวงผลประโยชน์ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มอื่นสร้างสถานการณ์ เพื่อก่อเหตุร้ายเพื่อรักษา ผลประโยชน์ ของบุคคล หรือของกลุ่มตน

**เหตุการณ์สำคัญในพื้นที่ ทั้งการดำเนินการของรัฐและฝ่ายตรงข้ามที่ได้ ดำเนินการตั้งแต่ปี 2547 – 2560**

**พ.ศ.2547**

4 มกราคม เกิดเหตุเผาโรงเรียน 20 แห่ง ในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเชื่อว่าเป็นการ เปี้ยงเบนความสนใจเพื่อปล้นปืนจากกองพันพัฒนาที่ 4 ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอ เจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส ทำให้ทหารเสียชีวิต 4 นาย และได้อาวุธปืนไปกว่า 413 กระบอก ทำให้

รัฐบาลเสียหายอย่างมาก พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรีขณะนั้น ไม่พอใจเป็นอย่างมาก ตำหนิทหารที่ไม่ระมัดระวัง ถึงกับพูดว่า “ถ้าคุณมีกองทหารทั้งกองพันอยู่ที่นั่น แต่คุณก็ยังไม่ระวังตัว ถ้าอย่างนั้นก็สมควรตาย” ซึ่งเหตุการณ์นี้ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย โดยเรียกวันดังกล่าวว่า “วันเสียงปืนแตก”

5 มกราคม มีประกาศกองทัพภาคที่ 4 เรื่อง การใช้กฎอัยการศึกจังหวัดนราธิวาส เฉพาะอำเภอบาเจาะ อำเภอรือเสาะ อำเภอตากใบ อำเภอสุไหงปาดี อำเภอเย็งอ และอำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดปัตตานี เฉพาะอำเภอกะพ้อ และจังหวัดยะลา เฉพาะอำเภอรามัน ยกเลิกเมื่อ 2 กรกฎาคม พ.ศ. 2548

26 มกราคม มีประกาศกองทัพภาคที่ 4 เรื่อง การใช้กฎอัยการศึก อำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส อำเภอควนโดน อำเภอละรุ อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล อำเภอเมือง อำเภอหนองจิก อำเภอยะหริ่ง อำเภอมายอ อำเภอยะรัง อำเภอแม่ลาน อำเภอสายบุรี อำเภอทุ่งยางแดง อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอไม้แก่น และอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี อำเภอเมือง และกิ่งอำเภอเมืองกรงปินัง จังหวัดยะลา

8 กุมภาพันธ์ ศูนย์ประสานงานคณะกรรมการอิสลามประจำ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอยุบหน่วยงานเนื่องจากไม่พอใจการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทหาร

12 มีนาคม สมชาย นีละไพจิตร ประธานชมรมนักกฎหมายมุสลิม ที่รับทำคดีเกี่ยวกับความมั่นคงในชายแดนใต้ ถูกลักพาตัว

28 เมษายน กลุ่มก่อความไม่สงบปฏิบัติการครั้งใหญ่ ทำให้ผู้ก่อความไม่สงบเสียชีวิต 107 คน ทหารและตำรวจเสียชีวิต 5 นาย

5 ธันวาคม โปรยณกระดาศกว่า 60 ล้านตัว ตามโครงการ "60 ล้านใจ สานสายใยพี่น้องใต้ ด้วยดอกไม้และนกกระดาศ" จากนั้นโจรใต้แจกใบปลิวในจังหวัดปัตตานีและใกล้เคียง ชูฆ่าประชาชนที่เก็บนกกระดาศ

#### พ.ศ.2548

23 กุมภาพันธ์ ครุในจังหวัดปัตตานีขอให้รัฐบาลอนุญาตการพกปืน เพื่อป้องกันตัวจากผู้ก่อความไม่สงบ

17 กุมภาพันธ์ เหตุการณ์ระเบิดคาร์บอมบ์ในตำบลสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส มีผู้เสียชีวิต 6 คน และบาดเจ็บมากกว่า 40 คน

3 เมษายน เกิดระเบิดพร้อมกัน 3 จุด ที่ห้างสรรพสินค้าคาร์ฟูร์ หาดใหญ่ ทำอากาศยานนานาชาติหาดใหญ่ และหน้าโรงแรมกรีนเวิร์ดพาเลซ สงขลา

14 กรกฎาคม เกิดความรุนแรงในเขตเทศบาลนครยะลา โจมตีโรงไฟฟ้าในเวลา กลางคืน ตำรวจเสียชีวิต 2 นาย และประชาชนบาดเจ็บ 23 คน และไฟฟ้าดับทั้งเมืองเป็นเวลาหลาย ชั่วโมง

18 กรกฎาคม รัฐบาลประชุมคณะกรรมการบริหารสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งจัดตั้งตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินฯ

21 กรกฎาคม ยกเลิกกฎอัยการศึกในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

21 กันยายน นาวิกโยธิน 2 นายจากค่ายจุฬาภรณ์ ถูกชาวบ้านกลุ่มหนึ่งในหมู่บ้านต้นหยงลิมอ อ.ระแงง จ.นราธิวาส รุมทำร้ายเสียชีวิต หลังถูกจับเป็นตัวประกันนานกว่า 9 ชั่วโมง เนื่องจากเข้าใจว่าเป็นผู้ร่วมก่อเหตุใช้อาวุธสงครามกราดยิงเข้าไปร้านน้ำชาในอำเภอระแงง ทำให้มีผู้เสียชีวิต 1 ราย บาดเจ็บ 5 ราย

26 ตุลาคม ผู้ใหญ่บ้านและรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านจังหวัดนราธิวาส ถูกยิงเสียชีวิต 4 ราย และมีผู้ได้รับบาดเจ็บอีก 4 ราย

2 พฤศจิกายน คนร้ายโจมตีระบบไฟฟ้าเมืองนราธิวาส ด้วยระเบิดพร้อมกัน 16 จุด ระเบิด 8 จุด มีผู้เสียชีวิต 1 ราย

3 พฤศจิกายน พล.ท.ขวัญชาติ กล้าหาญ แม่ทัพภาคที่ 4 ได้ลงนามในประกาศกองทัพภาคที่ 4 เรื่อง การใช้กฎอัยการศึกเพิ่มเติมในเขตอำเภอจะนะ และอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

#### พ.ศ. 2549

31 สิงหาคม เกิดเหตุคนร้ายลอบวางระเบิดธนาคาร 22 จุดทั่วจังหวัดยะลา มีผู้เสียชีวิต 1 คน บาดเจ็บ 30 คน

4 กันยายน มีรายงานว่า มีผู้เสียชีวิตมากกว่า 1,400 คน ในเหตุการณ์ความไม่สงบในภาคใต้ นับตั้งแต่เดือนมกราคม 2547

16 กันยายน เกิดเหตุระเบิดในเวลาไล่เลี่ยกัน 4 จุด กลางเมืองหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต 5 คน บาดเจ็บมากกว่า 50 คน นักท่องเที่ยวกว่า 1,000 คน ที่พักผ่อนอยู่ในโรงแรมกว่า 10 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในแนวที่เกิดเหตุระเบิด ต่างพากันหลบหนีออกจากโรงแรม จนเกิดโกลาหล

2 พฤศจิกายน พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ อดีตนายกรัฐมนตรี พร้อมคณะรัฐบาล กล่าวขอโทษต่อชาวมุสลิมกรณี "กรือเซะ-ตากใบ" ที่มีความเห็นว่าเป็นรัฐบาลที่ผ่านมาทำเกินกว่าเหตุ

5 พฤศจิกายน ชาวบ้านใน ต.บาเจาะ อ.บันนังสตา จ.ยะลา กว่า 200 คน รวมตัวเรียกร้องให้ถอนกำลังตำรวจ ตชด. ที่ดูแลความปลอดภัยให้กับโรงเรียนบ้านบาเจาะ ออกจากพื้นที่ และปิดถนนเส้นทางเข้าหมู่บ้าน สาเหตุมาจากมีราษฎรถูกยิงเสียชีวิต ทำให้ชาวบ้านเข้าใจว่าเป็นฝีมือของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ยอมรับข้อเสนอย้ายฐานปฏิบัติการ ตชด. ออกจากพื้นที่ ทำให้ชาวบ้านพอใจและสลายการชุมนุม

21 พฤศจิกายน ชาวบ้าน ต.ปะแต อ.ยะหา จ.ยะลา จำนวน 3 หมู่บ้าน กว่า 200 คน ชุมนุมเรียกร้องให้ถอนกำลังทหารพราน และ ตชด. ออกจากพื้นที่

22 พฤศจิกายน กลุ่มคนร้าย 7 คน จุดไฟเผาห้องเรียนในพื้นที่ ต.บาเจาะ และ ต.บันนังสตา ต่อหน้าครูและเด็ก

#### พ.ศ.2550

18 กุมภาพันธ์ ในช่วงค่ำรวมเกิดเหตุระเบิดจังหวัดยะลา 15 ครั้ง จังหวัดปัตตานี 2 ครั้ง จังหวัดนราธิวาส 8 ครั้ง จังหวัดสงขลา 2 ครั้ง วางเพลิงจังหวัดปัตตานี 12 ครั้ง จังหวัดนราธิวาส 6 ครั้ง จังหวัดสงขลา 2 ครั้ง จังหวัดยะลา 1 ครั้ง ลอบยิงจังหวัดปัตตานี 1 ครั้ง จังหวัดนราธิวาส 1 ครั้ง จังหวัดสงขลา 1 ครั้ง เสียชีวิต 6 ราย บาดเจ็บสาหัส 4 ราย บาดเจ็บ 62 ราย

4 ธันวาคม คนร้ายชุกระเบิดในรถจักรยานยนต์หน้าร้านข้าวต้มใน อ.เมืองปัตตานี ก่อนจุดชนวนระเบิด มีผู้เสียชีวิต 6 ราย บาดเจ็บสาหัส 25 ราย

**พ.ศ.2551**

4 พฤศจิกายน คนร้ายวางระเบิดคาร์บอมบ์ และจักรยานยนต์บอมบ์ 2 จุด หน้าท่าอากาศยาน อ.สุคริณ ขณะมีการประชุมกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน ทำให้มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 71 ราย เสียชีวิต 1 ราย

5 ธันวาคม ตลาดคุดงญอ ตำบลคุดงญอ อำเภोजะนะ จังหวัดนราธิวาส คนร้ายก่อเหตุวางระเบิดร้านของชำ ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต 5 ราย มีเจ้าหน้าที่บาดเจ็บ 10 ราย ชาวบ้านบาดเจ็บ 2 ราย

**พ.ศ.2552**

16 กุมภาพันธ์ รัฐบาลจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้

26 พฤษภาคม ถนนสายเอเชีย หน้าท่าอากาศยานอำเภอบาบอน จังหวัดพัทลุง คนร้ายใช้ปืนยิงนายกเทศบาลตำบลเขาหัวช้าง รองนายก และเพื่อนรวมเสียชีวิต 5 ราย และบาดเจ็บสาหัส 2 ราย

6 ตุลาคม เทศบาลเมืองสุโขทัย-ลก จังหวัดนราธิวาส เกิดเหตุการณ์คาร์บอมบ์ มีผู้เสียชีวิต 3 ราย และบาดเจ็บ 39 คน

9 ธันวาคม เกิดเหตุระเบิดขึ้นที่บริเวณศาลาริมแม่น้ำปัตตานี ถนนเลียบบแม่น้ำ เขตเทศบาลนครยะลา มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 13 คน เสียชีวิต 2 ราย

**พ.ศ.2553**

21 เมษายน คนร้ายก่อเหตุระเบิดชนิดเอ็ม 67 เข้าใส่เจ้าหน้าที่ตำรวจขณะเคารพธงชาติ ส่งผลให้มีตำรวจเสียชีวิต 1 นาย ได้รับบาดเจ็บสาหัส 1 นาย และบาดเจ็บอีก 47 นาย และในวันเดียวกันคนร้ายก่อเหตุระเบิดรถยนต์ขึ้นบริเวณหน้าร้านขายยา ช่าง สภ.เมืองปัตตานี มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 21 ราย สาหัส 2 ราย

**พ.ศ.2554**

18 มกราคม นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ออกประกาศเรื่อง การขยายระยะเวลาการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินที่มีความร้ายแรงในเขตท้องที่จังหวัดนราธิวาส จังหวัดยะลา และจังหวัดปัตตานี ยกเว้นอำเภอแม่ลาน นับเป็นครั้งแรกที่ยกเลิกเฉพาะอำเภอแม่ลานจนถึงปัจจุบัน

19 มกราคม คนร้ายราว 40 คน บุกล้มฐานทหารที่จังหวัดนราธิวาส ส่งผลให้ทหารเสียชีวิต 4 นาย บาดเจ็บ 13 นาย ปืนถูกปล้น 50 กระบอก กระสุนอีก 5,000 นัด

26 มกราคม นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ออกคำสั่งกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่ 32/2554 เรื่อง โครงสร้างการจัดและอัตรากำลังของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า ประจำปี 2554 โดยจัดอัตรากำลังทหารถึง 34,652 ราย เป็นการจัดกำลังทหารมากที่สุดนับตั้งแต่มีการจัดอัตรากำลังมากกว่าการจัดกำลังทหารโดยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

21 เมษายน พล.ต. อัคร ทิพโรจน์ รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกฎอัยการศึก พ.ศ. 2547 ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ได้แก่จังหวัด นราธิวาส ยะลา และปัตตานี

20 พฤษภาคม หลังมีชาวบ้านมาแจ้งว่ามีคนร้ายเข้ามาในพื้นที่จังหวัดยะลา อำเภอธารโต เจ้าหน้าที่ได้นำหน่วยรบทหารพรานไปล้อมแล้วเกิดการยิงกัน คนร้ายเสียชีวิตหมด 4 คน หนึ่งในนั้น คือ มะแอ อภิบาลแบ แกนนำหลักในพื้นที่ ค่าหัว 2 ล้านบาท มีคดีรวมแล้วทั้งหมด 28 คดี รวมถึงการลอบสังหาร พันตำรวจเอก สมเพียร เอกสมญา เมื่อปีที่แล้ว

1 มิถุนายน นายรังสี สุภัทสร ชาวบ้านถูกระเบิดได้รับบาดเจ็บระหว่างเดินทางไปกริตยางพารา ในอำเภอกาบัง ต่อมา นายอัสมัน เฮาะมะสะเอ๊ะ ปลัดอำเภอกาบัง จังหวัดยะลา ได้เดินทางไปตรวจเหตุการณ์ชาวบ้านเหยียบกับระเบิดจนได้รับบาดเจ็บ ทันทีที่เดินทางไปปรากฏว่าได้มีเหตุระเบิดขึ้นอีกครั้งเป็นเหตุให้เสียชีวิตภายหลังถูกระเบิด รวมถึงผู้ติดตาม และผู้ได้รับบาดเจ็บ 4 ราย หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ถูกระเบิดได้รับบาดเจ็บจากระเบิดอีก 1 ราย รวมทั้งทั้งหมด 6 ราย

24 สิงหาคม ภายในฐานปฏิบัติการหน่วยพัฒนาสันติที่ 421 คนร้ายไม่ต่ำกว่า 20 คน ยิงถล่มฐาน ส่งผลให้นายบาราเหม และ อายุ 37 ปี สมาชิกอาสาสมัคร อ.เทพา ถูกยิงด้วยอาวุธปืนเอ็ม 16 เข้าลำตัวหลายนัด เสียชีวิต ส่วน อส.ทพ.มามะ นาวิ อายุ 30 ปี อาสาสมัครทหารพรานชุดพัฒนาสันติ ถูกยิงได้รับบาดเจ็บสาหัสถูกนำส่งโรงพยาบาลหาดใหญ่ และที่ถนนหน้ามัสยิดซีกู ม.5 บ้านซีกู ต.ละหาร อ.สายบุรี คนร้ายใช้อาวุธปืนยิงนายอามี สือมิ อายุ 60 ปี ผู้ใหญ่บ้าน ม.5 บ้านซีกู ต.ละหาร เสียชีวิต

#### พ.ศ.2555

3 มกราคม คนร้ายใช้ระเบิดแสวงเครื่องฝังใต้ถนนสายบ้านคลองช้าง-บ้านเขาวัง ม.3 ต.ตรัง อ.มายอ จ.ปัตตานี จุดชนวนระเบิดด้วยสายไฟ ทำให้ร้อยโท ดิเรกสิน รัตนสิน ผบ.ร้อย ร.15312 ฉก.ปัตตานี 25 และสิบเอก ยุทธยา จำปามี เสียชีวิต

31 มีนาคม เกิดเหตุการณ์คาร์บอมบ์ 2 จุด ที่จังหวัดยะลา มีผู้เสียชีวิต 11 ราย บาดเจ็บ 127 ราย และคาร์บอมบ์ที่ อ. หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในโรงแรมลีการ์เด้นส์ ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิต 3 ราย และมีผู้ได้รับบาดเจ็บ 416 ราย

24 มิถุนายน พระไข่วังคฤทัย ถูกคนร้ายแทงเสียชีวิตที่วัดป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง

20 กรกฎาคม อำเภอสู่โขงโก-ลก จังหวัดนราธิวาสได้เกิดเหตุระเบิดคาร์บอมบ์ มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 9 ราย บ้านเรือนร้านค้าเสียหายจำนวน 4 คูหา และรถยนต์เสียหาย

25 กรกฎาคม อำเภอรามันจังหวัดยะลาเกิดเหตุระเบิดขึ้นที่บนถนนสายบ้านอุเปาะ-บ้านปากกาชาแม หมู่ 7 ต.วังพญา อ.รามัน จ.ยะลา มีเจ้าหน้าที่เสียชีวิต 5 ราย และได้รับบาดเจ็บสาหัส 1 ราย

31 กรกฎาคม คนร้ายจุดระเบิดบริเวณโรงแรมซีเอส จังหวัดปัตตานีส่งผลให้มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 5 ราย

7 พฤศจิกายน พี่ระ ตันติเศรณี นายกเทศมนตรีนครสงขลา ถูกคนร้ายยิงเสียชีวิต บริเวณด้านหน้าสำนักงานสงขลาพอร์รั่ม ถนนนครใน เขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

#### พ.ศ.2556

13 กุมภาพันธ์ คนร้ายบุกโจมตีฐานปฏิบัติการนาวิกโยธิน อำเภอบาเจาะ จังหวัดนราธิวาส เกิดการปะทะกับทหารนาวิกโยธิน เบื้องต้นทราบว่าคนร้ายเสียชีวิต 17 คน รวมทั้งมะรอโซ่ จันทรวัตติ์ แกนนำคนสำคัญในจังหวัดนราธิวาส

6 เมษายน คนร้ายกดระเบิดแสวงเครื่องบรรจุถังแก๊สปิกนิกหนัก 30 กิโลกรัม ที่ซุกในท่อระบายน้ำใต้พื้นถนน ทำให้นายอิศรา ทองธวัช รองผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา และ นายเชาวลิต ไชยฤกษ์ ปลัดฝ่ายป้องกันจังหวัดยะลา เสียชีวิต

27 พฤษภาคม อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี คนร้ายก่อเหตุวางระเบิดส่งผลให้มีเจ้าหน้าที่เสียชีวิต 2 นาย และเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บรวม 8 นาย

28 มิถุนายน คนร้ายลอบยิงเจ้าหน้าที่ บริเวณบริษัท พิธานพาณิชย์ สาขานาทวี ถนนสายคลองแงะ-นาทวี อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา มีตำรวจเสียชีวิต 2 นาย และชาวบ้าน 1 ราย บาดเจ็บ 9 ราย บาดเจ็บสาหัส 4 ราย

29 มิถุนายน คนร้ายลอบวางระเบิดในพื้นที่ตำบลห้วยกระทิง อำเภอกงปิ่น จังหวัดยะลา มีทหารเสียชีวิต 8 นาย ทหารบาดเจ็บสาหัส 2 นาย ชาวบ้านบาดเจ็บสาหัส 2 ราย

11 พฤศจิกายน นายอัปดุลย์กอณี หมัดเจริญ อายุ 58 ปี นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล เกาะแต้วถูกคนร้ายยิงเสียชีวิต ที่จังหวัดสงขลา

22 ธันวาคม คนร้ายลอบวางระเบิดที่อำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา รวม 4 จุด มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 9 ราย เหตุการณ์นี้เป็นเหตุการณ์ก่อการร้ายในอำเภอสะเดาในรอบหลายปีที่ผ่านมา

#### พ.ศ.2557

26 มีนาคม นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ออกคำสั่งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่ 129/2557 เรื่อง โครงสร้างการจัด และอัตรากำลังของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า ประจำปี 2557 โดยมีอัตรากำลัง 70,487 ราย

6 เมษายน เกิดเหตุระเบิด 4 จุด ในเขตเทศบาลนครยะลา ทำให้ชาวบ้านได้รับบาดเจ็บ 23 ราย ในจำนวนนี้อาการสาหัส 1 ราย และพบผู้เสียชีวิต 2 ราย

21 กรกฎาคม คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้จัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมี พลเอก อุดมเดช สีตบุตร เลขาธิการคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ

25 กรกฎาคม เกิดเหตุระเบิดซึ่งซุกซ่อนในรถยนต์บริเวณหน้าโรงแรมฮอติเดย์ ฮิลล์ (พูพูน่า) บริเวณเขตเทศบาลเบตง อำเภอเบตง จังหวัดยะลา ทำให้มีผู้เสียชีวิต 3 ราย บาดเจ็บ 42 ราย

#### พ.ศ.2558

1 เมษายน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ยกเลิกกฎอัยการศึกทั่วราชอาณาจักร

3 มิถุนายน คนร้ายยิงทหารเสียชีวิต 4 นาย ที่ถนนในท้องที่บ้านปาตุกาปาลัส หมู่ 7 ตำบลบาลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

19 ตุลาคม คนร้ายก่อเหตุลอบวางระเบิดมีทหารเสียชีวิต 2 นาย บาดเจ็บ 5 นาย

29 ตุลาคม เกิดเหตุคนร้ายลอบวางระเบิด 7 จุด ในจังหวัดยะลา และ 1 จุด ในอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

12 พฤศจิกายน คนร้ายวางระเบิด บริเวณป้อมชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านบ้านโคกขี้เหล็ก หมู่ที่ 7 ตำบลท่าเรือ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี มีผู้เสียชีวิต 4 ราย และบาดเจ็บสาหัส 4 ราย

**พ.ศ.2559**

13 มีนาคม คนร้ายก่อเหตุลอบวางระเบิด 6 จุด ที่อำเภอสุโขทัย ลอบวางระเบิด 2 จุด อำเภอเกาะไอร่อง มีผู้บาดเจ็บ 9 ราย และเกิดเหตุคนร้ายบุกเข้ายึดโรงพยาบาลเกาะไอร่อง ทำลายทรัพย์สินและพยายามเข้ายึดโรงพยาบาล มีผู้ได้รับบาดเจ็บ 7 ราย

14 มีนาคม คนร้ายวางระเบิด อำเภอตากใบ 1 จุด อำเภอสุโขทัย 1 จุด และอำเภอเกาะไอร่อง 1 จุด มีผู้บาดเจ็บ 3 ราย

12 สิงหาคม เกิดเหตุการณ์วางเพลิงและวางระเบิดในจังหวัดภูเก็ต จังหวัดพังงา จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดตรัง และจังหวัดนครศรีธรรมราช มีผู้เสียชีวิต 4 ราย

2 พฤศจิกายน เกิดเหตุการณ์ไม่สงบ 8 จุดในพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดปัตตานี

22 พฤศจิกายน รัฐบาลประกาศใช้ พรบ.ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560

**พ.ศ.2560**

13 มกราคม มีคำสั่งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรที่ 14/2560 เรื่อง โครงสร้างการจัดและอัตรากำลังของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 ส่วนหน้า ประจำปี 2560 จัดเจ้าหน้าที่จำนวน 61,604 ราย

14 มกราคม มีรายงานว่า นายสะเปอ บาชอ ประธานขบวนการปีอาร์เอ็น โคออดิเนต เสียชีวิต

6 เมษายน เกิดระเบิด จำนวน 26 จุด ในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดสงขลา ส่งผลให้ไฟฟ้าดับสนทเป็นบริเวณกว้าง

1 กันยายน ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกยุบรวมกับ กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 9

1 ตุลาคม พันเอก วรพล วรพันธ์ ดำรงตำแหน่งผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 42 ควบคุมเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดสงขลา

**สถานการณ์เฉพาะ**

เหตุการณ์สำคัญในพื้นที่ที่ทั้งการดำเนินการของภาครัฐและฝ่ายตรงข้ามที่ได้ดำเนินการ ในปี 2547 – ปี 2560 จากปัญหาความไม่สงบเรื้อรัง โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส แม้จะคลี่คลายในทางที่ดีขึ้น แต่ก็ยังคงส่งผลกระทบต่อความไม่ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งพอที่จะแยกกลุ่มที่ก่อให้เกิดปัญหาได้คือ จกร. ปัจจุบันคงเหลือกลุ่มโจรที่ยังมีบทบาททั้งทางด้าน การเมือง และการทหาร คือ PULO และ BRN มีโครงสร้างการเคลื่อนไหว ดังนี้

สมาชิกระดับนำ ผู้มีอุดมการณ์และผู้แสวงหาประโยชน์ ปัจจุบันมีประมาณ 180 คน แต่ที่เคลื่อนไหว และมีบทบาทสำคัญ ไม่เกิน 20 คน กองกำลังติดอาวุธ ประมาณ 60 คน ส่วนใหญ่เคลื่อนไหวบริเวณเทือกเขาทางตอนใต้ของจังหวัดนราธิวาส ติดชายแดนไทย – มาเลเซีย และหน่วยก่อวินาศกรรมในเมือง อีกประมาณ 30 คน หลบหนีไปมาระหว่างไทย – มาเลเซีย



## ยุทธวิธีของโจรก่อการร้าย

สำหรับรูปแบบวิธีการเคลื่อนไหว ของ จกร. ในส่วนของกองกำลังติดอาวุธมักนิยมแบ่งกำลังออกเป็นกลุ่มย่อย ทำการเคลื่อนไหวในลักษณะ “จรรยา” ไม่มีการสร้างค่ายพักแรมอยู่ในประเทศไทย โดยการสับเปลี่ยน โยภย้ายแหล่งพักพิงอยู่ตลอดเวลา และพยายามหลีกเลี่ยงกับการเผชิญหน้ากับกำลังฝ่ายเจ้าหน้าที่ ซึ่งหากมีการปะทะกันจะไม่ยึดเชื้อที่จะต่อสู้กับฝ่ายเจ้าหน้าที่ และจะถอนตัวออกจากพื้นที่ปะทะอย่างรวดเร็ว ซึ่งหากโอกาสอำนวยก็จะใช้วิธีลี้ภัยหลบโจมตี และตอบโต้ ด้วยการก่อวินาศกรรมตามพื้นที่ราบและในเมือง ลักษณะการดำเนินการของ จกร. มีทั้งด้านการเมือง และด้านการทหาร กล่าวคือ ปลุกระดมมวลชน โฆษณาชวนเชื่อ และบิดเบือนข้อเท็จจริงให้มุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้และในต่างประเทศเข้าใจว่ารัฐบาลไทยกดขี่ข่มเหงคนมุสลิม ทั้งนี้ เพื่อยกระดับให้เป็นปัญหาที่นานาชาติควรเข้ามาเกี่ยวข้อง พยายามสร้างเงื่อนไขหรือข้อเรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่รัฐบาลยอมรับไม่ได้ สร้างความแตกแยกระหว่างชาวไทยพุทธกับชาวไทยมุสลิม ติดต่อกขอความช่วยเหลือจากกลุ่มประเทศมุสลิมในด้านการเมือง และด้านอื่นๆ ทำการหาเงินทุนด้วยการกรรโชกทรัพย์ ชัดขวางการศึกษาด้วยการก่อการร้ายต่อโรงเรียน ประทุษร้ายต่อครู และชักจูงให้ผู้ปกครองมิให้ส่งบุตรหลานเข้าเรียนหนังสือไทย สร้างความหวาดกลัวให้กับประชาชนที่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ด้วยการลอบทำร้าย สร้างอิทธิพล สร้างผลงานด้วยการลอบทำร้ายเจ้าหน้าที่ ลอบวางระเบิด ลอบวางเพลิง

## แนวร่วมให้การสนับสนุน

ผู้ที่ให้การสนับสนุนต่อกองกำลังติดอาวุธที่เคลื่อนไหวในเขตไทย ส่วนใหญ่เป็นเครือญาติที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน หรือถูกบังคับให้การสนับสนุนต่อกองกำลังติดอาวุธเพื่ออุดมการณ์ มีเพียงส่วนน้อยที่จะได้รับการสนับสนุนจากต่างประเทศ เดิมมีหลายประเทศที่ให้การสนับสนุน แต่ปัจจุบันเหลือน้อยมาก และเป็นการสนับสนุนของบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ผู้มีอิทธิพล และกลุ่มแอบอ้าง ทางการเมือง และศาสนา

จากการก่อการร้าย และความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า ผู้ที่อยู่เบื้องหลัง หรือผู้ที่บงการมักจะเป็นผู้กว้างขวาง หรือผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ซึ่งอาจจะมีส่วนร่วมกับนักการเมือง และข้าราชการบางคน ในขณะเดียวกัน กลุ่มผู้กระทำหรือผู้ก่อเหตุส่วนใหญ่เป็นผู้ต้องคดี ผู้ติดยาเสพติด แนวร่วม จกร. หรือกองกำลังติดอาวุธของ จกร. ซึ่งเบื้องหลังของกลุ่มบุคคลดังกล่าวนี้ มักมีความสัมพันธ์ทางใดทางหนึ่ง ประกอบกับเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแนวทางในการปฏิรูป แนวทางศาสนาของกลุ่มบุคคลหรือผู้นำศาสนาในบางพื้นที่ รวมทั้งปัญหาความขัดแย้งทางด้านการเมือง ปัญหาดังกล่าวผสมผสานเป็นความไม่สงบเรียบร้อย ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลุ่มโจรมิจฉาชีพ มีการจัดตั้งกลุ่ม เช่น กลุ่มมูจาฮีดีน อิสลาม ปัตตานี เคลื่อนไหวก่อเหตุร้าย ก่อแวน สร้างความไม่สงบหลายครั้ง เพื่อยกระดับกลุ่มโจรมิจฉาชีพให้ จกร. ยอมรับว่ามีอุดมการณ์แบ่งแยกดินแดนเช่นเดียวกัน นอกจากนั้น ยังมีกลุ่มมือปืนรับจ้าง และผู้หลบหนีคดีอาญามาก่อเหตุร้าย หรือข่มขู่ กรรโชกทรัพย์ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์

## ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### 1. ภาษามลายู

เป็นภาษาพ่อแม่ พูดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ตอนนั้นยังไม่จำเป็นต้องมีการติดต่อกับคนหมู่บ้านอื่น หมู่บ้านใครหมู่บ้านมัน สอนศาสนาอิสลาม และภาษากันไปตามกำลังของหมู่บ้าน ต่อมาการคมนาคมดีขึ้นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่เริ่มเปลี่ยนแปลง มีคนภายนอกเข้าไป จึงเป็นคนต่างศาสนาและต่างภาษา ซึ่งก็เป็นคนไทยเหมือนกันมีภาษาไทยอีกภาษาหนึ่งที่ต้องเรียนรู้ ผมเรียนภาษาไทยตอนกลางวัน เรียนภาษามลายูกลางคืน (ยุทศศักดิ์ บินมา, สัมภาษณ์, 2530 อ้างถึงใน ปิยนาด บุณนาค, 2547 : 57) ประสบปัญหาเวลาเรียนเพราะว่าการสอนสมัยนั้นใช้ภาษาไทยตั้งแต่ต้น ผมยังไม่รู้ภาษาไทยแม้แต่คำเดียว เรื่องนี้เป็นความไม่รู้เรื่องของผู้บริหารการศึกษา คือเอาภาษาที่ 2 ไปสอนเลย ภาษายาวี ภาษาที่ 1 เป็นภาษาที่ผมพูดได้ แต่ครูไม่เข้าใจเรา ทำให้ DROP OUT เด็กอิสลามมากที่สุด (โมฮัมหมัด अबดุลกาเดร์, สัมภาษณ์, 2530 อ้างถึงใน ปิยนาด บุณนาค, 2547 : 58)

จากข้อความข้างต้นจะเห็นได้ว่า แม้ลูกหลานชาวไทยมุสลิมจะมาเรียน แต่ก็มีจำนวนน้อยมาก และยังเมื่อมาพบกับปัญหาบางประการเกี่ยวกับความไม่เข้าใจกันอันเนื่องมาจาก “ภาษา” อย่างไรก็ตาม ไม่เพียงแต่ชาวไทยมุสลิมจะมีปัญหาในการศึกษาภาษาไทยเท่านั้น แต่ยังมีปัญหาในเรื่องภาษาท้องถิ่นของตนเองด้วย ดังมีผู้ให้ความคิดเห็นว่าอย่าว่าแต่ภาษาไทยเลย ภาษามลายูซึ่งเป็นภาษาท้องถิ่น เขายังเขียนไม่ได้ แค่พูดได้ ต้องมาเรียนที่ปอเนาะ เดียวนี้เข้าต้องมาเรียนโรงเรียนสอนศาสนา กลางวันเรียนภาคบังคับ ตอนเลิกเรียนแล้วก็มาเรียนศาสนาอีก (อนันต์ วัฒนานิก, สัมภาษณ์, 2530 อ้างถึงใน ปิยนาด บุณนาค, 2547 : 58)

ประเทศไทยใช้ภาษาไทยเป็นภาษาราชการ หรือภาษากลาง สำหรับประชาชนทุกคนในประเทศ เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกันได้ รัฐบาลจึงส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้ภาษาไทยตามเกณฑ์บังคับเป็นอย่างน้อย ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนพูดจาสื่อสารเข้าใจกันได้ แต่เนื่องจากจากไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีภาษาดั้งเดิมคือ ภาษามลายูท้องถิ่นที่เคยใช้มาเป็นเวลานาน ดังนั้นจึงเป็นปัญหามากในการส่งเสริมการศึกษาด้านภาษาไทย ประชาชนมีความสนใจที่จะเรียนต่อทางศาสนา ซึ่งใช้ภาษาอาหรับ และบางคนมีความเชื่อว่าภาษาอาหรับเป็นภาษาต้นกำเนิดของศาสนาอิสลาม การเรียนภาษาอาหรับจะได้บุญ การเรียนวิชาชีพไม่สำคัญเท่ากับการศึกษาในทางศาสนา มุสลิมที่ดีต้องพยายามหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาที่จริง แต่เด็กมุสลิมควรไปเรียนและอยู่ที่ปอเนาะจะดีกว่า (คอลิส บูสะมัญ, 2538 : 26)

จุดอ่อนที่เกี่ยวกับปัญหาด้านภาษาก็คือ การที่ไม่สามารถสื่อสารความหมายกันได้ชัดเจน ถูกต้อง และตรงกับเป้าหมาย ทำให้เกิดความหวาดระแวงและไม่ไว้วางใจกันมากที่สุด ดังนั้น การไม่รู้ภาษาไทยของชาวไทยมุสลิมทำให้เกิดปัญหาหลายอย่าง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม การปกครอง เจ้าหน้าที่ของรัฐติดต่อกับประชาชนได้ลำบาก มีช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน (อัมรอน มะลูลีม, 2538 : 88)

สรุปได้ว่า “ภาษา” ซึ่งใช้สื่อสารในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีอยู่ 2 ภาษา คือ ภาษาไทยกับภาษามลายู คนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นมุสลิมประมาณ 80% ใช้ภาษามลายูในชีวิต มีความเข้าใจ

ความหมายของภาษาไทยบางส่วน และพูดภาษาไทยไม่ค่อยได้ ซึ่งเป็นจุดอ่อนที่สำคัญในการโฆษณาชวนเชื่อทางการเมือง อันส่งผลต่อปัญหาการเมือง การปกครองของรัฐ (สถิต แสงศรี, 2513 : 154)

## 2. ศาสนาและวัฒนธรรม

ชนบทร่วมประเพณีมีความใกล้ชิดกับศาสนาอิสลาม และชาวไทยมุสลิม แทบจะกล่าวได้ว่า การดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ในขอบข่ายของชนบทร่วมประเพณีอื่นเนื่องมาจากศาสนาแทบทั้งสิ้น (กฤษณา สันพานิช, 2518 : 46) ดังนั้นศาสนาและวัฒนธรรมของชาวไทยมุสลิมจึงมีความผูกพันอย่างแยกไม่ออก ชาวไทยมุสลิมเองมีความสำนึกในทางวัฒนธรรมสูง จึงยากต่อการผสมผสานกลมกลืนกับกลุ่มชนที่นับถือศาสนา และมีวัฒนธรรมแตกต่างกับตน เพราะฉะนั้นจึงไม่ยากนักที่จะเข้าใจว่าทำไมชาวไทยมุสลิมจึงหวงแหนวัฒนธรรมของตนเป็นพิเศษ และไม่ยอมเปลี่ยนแปลงแก้ไข ถึงแม้ว่ากาลเวลาจะได้เปลี่ยนแปลงไป ประการที่หนึ่ง วัฒนธรรม และแนวทางการดำรงชีวิต จะต้องเป็นไปตามแม่บททางศาสนา และประการที่สอง ศาสนามีโซ่มาจากมนุษย์เป็นผู้คิดสร้าง แต่มาจากพระเจ้าเป็นผู้เป็นเจ้าของ มนุษย์ไม่อาจเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้ ผู้ใดพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงหรือบิดเบือนเนื้อหา หรือความหมายของศาสนาถือว่ามีความผิด (ตามนัยแห่งศาสนา) อย่างมหันต์ เมื่อเป็นเช่นนี้ ชุมชนมุสลิมจึงเป็นชุมชนที่รวมตัวแน่นหนามั่นคงและสามารถเห็นเด่นชัด ยากที่จะกลมกลืนกับวัฒนธรรมอื่นได้ (อารง สุทธาศาสน์, 2520 : 79)

ลักษณะของศาสนาและวัฒนธรรมดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการปกครองชาวไทยมุสลิมอย่างมาก เพราะก่อให้เกิดลักษณะชุมชนปิด ยากต่อการทำให้เกิดการถ่ายเททางวัฒนธรรม (Cultural Assimilation) ชุมชนปิดนี้ยอมรับและยึดถือเฉพาะในส่วนที่เป็นของตัวเองเท่านั้น ทั้งยังมีท่าทีไปในทางไม่ไว้วางใจวัฒนธรรมอื่น โดยถือว่าการสมาคมใกล้ชิดกับศาสนาอื่นเป็นภัยต่อศาสนาของตน และเป็นนิสัยที่ไม่พึงกระทำ ลักษณะเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทางการเมือง การปกครอง และการสร้างความเจริญก้าวหน้าในชาติ อย่างน้อยก็เป็นอุปสรรค คือ การสร้างความเป็นปึกแผ่นภายในประเทศ (นายสิงห์ แยม (นามแฝง), 2517 : 833)

## นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558 – พ.ศ.2564 เกี่ยวกับสถานการณ์ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

นโยบายที่มีปัจจัยป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. เสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่สันติสุขในการนำยุทธศาสตร์พระราชทาน เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยึดมั่นแนวทางสันติวิธีเป็นบรรทัดฐานการจัดการความขัดแย้ง ความรุนแรง และการสร้างความรัก ความสามัคคี ความสงบสุข และความสมานฉันท์ของประชาชนและลดการใช้ความรุนแรงในพื้นที่

2. ฟื้นฟูความเชื่อมั่นและลดความหวาดระแวงระหว่างประชาชนกับรัฐโดยยึดถือความเป็นธรรมและกระบวนการยุติธรรม รวมถึงการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาวิถีคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

3. เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมและส่งเสริมให้คนและสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการ และลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

4. ส่งเสริมการต่อเนื่องของขบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข เพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งและความรุนแรง โดยเฉพาะการพูดคุยเพื่อสันติสุขกับผู้ที่ไม่เห็นต่างจากรัฐ ทั้งในพื้นที่และในต่างประเทศในการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย รองรับการพูดคุยเพื่อสันติสุขและมีหลักประกันของความต่อเนื่องและความเชื่อมั่นของทุกกลุ่มในการพูดคุย

5. สร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งภายใน ประเทศและนอกประเทศ เพื่อลดเงื่อนไขของการนำไปแสวงประโยชน์และก่อเหตุต่อการแก้ไขปัญหาของไทย

6. จัดให้มีกลไกและโครงสร้างการบริหารจัดการของภาครัฐที่มีเอกภาพทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อแก้ไขปัญหาตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเตรียมพร้อมพื้นที่ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

## ความร่วมมือและท่าทีของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่อกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ที่เป็นหน่วยที่ปฏิบัติการเกี่ยวกับด้านการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นหลัก โดยมีการปฏิบัติ คือ

1. การบังคับใช้กฎหมายพิเศษในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้มีผลกระทบต่าง ๆ กับประชาชน ดังนี้

1.1 ผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรม ก่อนและระหว่างการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ระดับของผลกระทบสังคมและวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ก่อนการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชาชนได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจในประเด็นรายได้จากการประกอบอาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลางในระหว่างการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.2 ผลกระทบทางเศรษฐกิจก่อนและระหว่างการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับของผลกระทบทางเศรษฐกิจโดยรวมมีการเปลี่ยนจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ก่อนการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประชาชนได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจในประเด็นรายได้จากการประกอบอาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลางในระหว่างการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

1.3 ผลกระทบทางจิตวิทยา ก่อนและระหว่างการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับของผลกระทบทางจิตวิทยาโดยรวมมีการเปลี่ยนแปลงจากระดับ

น้อยเป็นระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า ระดับผลกระทบทางจิตวิทยา เกือบทุกประเด็นมีการเปลี่ยนแปลงจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลาง ยกเว้นประเด็นเดียวที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงระดับ คือ ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ปกครองท้องถิ่น ได้แก่ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ที่ยังคงอยู่ในระดับน้อยทั้งก่อนและระหว่างการบังคับใช้ พ.ร.ก.ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ในภาพรวมของท่าทีประชาชนยังมีความเชื่อใจ และเชื่อมั่นในส่วนของหน่วยทหาร ไม่ว่าจะป็นหน่วยกำลังรบ หรือหน่วยที่ทำงานด้านการพัฒนา แต่มีประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในเรื่องเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจควบคุมตัวผู้ต้องสงสัยทันที การกำหนดเวลาออกจากบ้าน (เคอร์ฟิวส์) และการปิดล้อมตรวจค้น ซึ่งหน่วยทหารต่าง ๆ ก็พยายามที่จะทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง

## สรุป

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยเก่าแก่ที่ปฏิบัติงานมานานในพื้นที่ ทำงานด้านพัฒนาเป็นหลัก ชาวบ้านในพื้นที่ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือ และมีความพึงพอใจหน่วยเป็นอย่างดี รวมทั้งหน่วยก็ได้มีการดำเนินเพื่อเสริมสร้างขวัญให้กับกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้หน่วย แต่ก็ยังมีกำลังพลบางส่วนขอย้ายหน่วย เพราะมีเหตุการณ์ที่ฝ่ายเราถูกลอบโจมตี และอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่หน่วยยังไม่ได้ปฏิบัติ ซึ่งคงต้องสังเกตและสอบถามความคิดเห็นและความต้องการของกำลังพล เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## บทที่ 4

# แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกำลังพลของหน่วย

ในบทนี้จะทำการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ โดยวิเคราะห์จาก

1. เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และกำลังพลของหน่วยที่ผ่านมา

2. การสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม

จากเหตุการณ์ก่อการร้ายที่เกิดขึ้นกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเกิดกับกำลังพลของหน่วย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ถึงปัจจุบัน มีเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น และถือเป็นบทเรียนได้ ดังนี้

เหตุการณ์ก่อการร้ายสำคัญที่เกิดขึ้นกับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 – ปัจจุบัน

### 1. เหตุการณ์ที่ส่งผลให้กำลังพลได้รับบาดเจ็บ

ตารางที่ 4 – 1 เหตุการณ์กำลังพลได้รับบาดเจ็บ

ลำดับ	ยศ - ชื่อ - สกุล	เหตุการณ์	การได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ
1	จ.ส.อ. ศราวุฒิ บุตรมาตา สังกัด นพค.41	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงานที่ อ.สุไหงปาตี จ.นราธิวาส เมื่อ 21 พ.ย.47	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - เลื่อนยศเป็นกรณีพิเศษ เป็น ว่าที่ ร.ต. ปัจจุบันยศ ร.ท.
2	นายประวิทย์ เขาว์ทอง ลูกจ้างชั่วคราว สังกัด นพค. 41	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงานที่ อ.สุไหงปาตี จ.นราธิวาส เมื่อ 21 พ.ย.47	- บรรจุเข้ารับราชการเป็น กรณีพิเศษ ปัจจุบันยศ ส.อ. - ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

## ตารางที่ 4 - 1 เหตุการณ์กำลังพลได้รับบาดเจ็บ (ต่อ)

ลำดับ	ยศ - ชื่อ - สกุล	เหตุการณ์	การได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ
3	นายประธาน ทองรัมย์ ลูกจ้างชั่วคราว สังกัด นพค. 41	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงานที่ อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส เมื่อ 21 พ.ย.47	- บรรจุเข้ารับราชการเป็น กรณีพิเศษ ปัจจุบันยศ ส.อ. - ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
4	นายดิสนนท์ ศรีธาพิทยกุล ลูกจ้างชั่วคราว สังกัด นพค. 41	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงานที่ อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส เมื่อ 21 พ.ย.47	- บรรจุเข้ารับราชการเป็น กรณีพิเศษ ปัจจุบันยศ ส.อ. - ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
5	จ.ส.อ. นิคม แผ่นมณี สังกัด นพค. 46	ถูกยิงขณะออกชุด ปจว. ที่ อ.ไม้แก่น จ.ปัตตานี เมื่อ 13 ต.ค.49	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
6	นายเฉลิมพล ภัทรวินิชกุล ลูกจ้างชั่วคราว สังกัด นพค. 46	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงาน ที่ อ.สายบุรี จ.ปัตตานี เมื่อ 28 มี.ค.47	- บรรจุเข้ารับราชการเป็น กรณีพิเศษ ปัจจุบันยศ พ.อ.ท. - ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
7	จ.อ. สุรัชย์ เกียดสูงเนิน สังกัด นพค.41	ถูกลอบวางระเบิดแสวงเครื่อง ที่ อ.แฉ่ง จ.นราธิวาส เมื่อ 15 ต.ค.52	- เสนอขอรับเงินชดเชย การป่วยเจ็บเป็นรายวัน - ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
8	ส.ต.หญิง อภิรดี มะกะ สังกัด นพค.41	ถูกลอบวางระเบิดแสวงเครื่อง ที่ อ.แฉ่ง จ.นราธิวาส เมื่อ 15 ต.ค.52	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - เสนอขอรับเงินชดเชย การป่วยเจ็บเป็นรายวัน
9	จ.ส.อ. มานิตย์ ปานอ่อน สังกัด นพค.44	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงานที่ อ.รามัน จ.ปัตตานี เมื่อ 17 ธ.ค.49	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - ขอบุณบำเหน็จเป็นกรณี พิเศษ - เสนอขอรับเงินชดเชย การป่วยเจ็บเป็นรายวัน

## ตารางที่ 4 - 1 เหตุการณ์กำลังพลได้รับบาดเจ็บ (ต่อ)

ลำดับ	ยศ - ชื่อ - สกุล	เหตุการณ์	การได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ
10	จ.ต. สำเร็จ รักษาสัตย์ สังกัด นพค.44	ถูกยิงขณะออกปฏิบัติงานที่ อ.รามัน จ.ปัตตานี เมื่อ 17 ธ.ค.49	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - ขอบุณบำเหน็จเป็นกรณี พิเศษ - เสนอขอรับเงินชดเชย การป่วยเจ็บเป็นรายวัน
11	ร.ต. รัชฎาภดินทร์ ชาวนววิทยานันท์ สังกัด นพค.44*	ถูกซุ่มยิงและวางระเบิด ต.ปาฎ อ.ทุ่งยางแดง จ.ปัตตานี เมื่อ 26 มิ.ย.56 ถูกยิงเข้าที่บริเวณแขนซ้าย	- เสนอขอเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับสู้รบเป็นกรณี พิเศษ จำนวน 3 ชั้น - ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
12	พ.อ.อ.นรินทร์ ทรัพย์ดี สังกัด นพค.26 ช่วยราชการ นพค.44	ถูกซุ่มยิงขณะไปส่ง สป.ฟาร์ม ตัวอย่าง เกิดเหตุ ต.ละหาร อ.สายบุรี จ.ปัตตานี เมื่อ 13 มิ.ย.56 ได้รับบาดเจ็บ เล็กน้อย	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
13	จ.ส.อ.ศิริพงษ์ ชาประสิทธิ์ สังกัด นพค. 14 ช่วยราชการ นพค.44 *	ถูกซุ่มยิงขณะไปส่ง สป.ฟาร์ม ตัวอย่าง เกิดเหตุ ต.ละหาร อ.สายบุรี จ.ปัตตานี เมื่อ 13 มิ.ย.56	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
14	จ.ส.อ.ปราโมทย์ รัตนพันธุ์ สังกัด นพค.44	ถูกซุ่มยิงขบวนยานพาหนะชน หินคลูกบริเวณแยกมะนังดา ลำ ต.มะนังดาลำ อ.สายบุรี จ.ปัตตานี เมื่อ 8 มี.ค.60 ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยจากเศษ กระจก	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด

ที่มา : สำนักงานพัฒนา ภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา



## 2. เหตุการณ์ที่ส่งผลให้กำลังพลเสียชีวิต

ตารางที่ 4 – 2 เหตุการณ์กำลังพลเสียชีวิต

ลำดับ	ยศ - ชื่อ - สกุล	เหตุการณ์	การได้รับความช่วยเหลือจากทางราชการ
1	จ.ส.อ.มะหะแซ มะเกษ สังกัด นพค.41	ถูกลอบยิงจากคนร้ายที่ อ.แวง จ.นราธิวาส เมื่อ 15 ก.ค.47	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - เลื่อนยศเป็นกรณีพิเศษ เป็น พ.อ. - บุตรได้รับการบรรจุเข้า รับราชการเป็นกรณีพิเศษ
2	นายบุญเนียน บุญเพิ่ม ลูกจ้างชั่วคราว สังกัด นพค. 41	ถูกลอบยิงจากกลุ่มคนร้ายที่ อ.สุโขทัย จ.นราธิวาส เมื่อ 15 ก.ค.47	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - บุตรได้รับการบรรจุเข้า รับราชการเป็นกรณีพิเศษ
3	น.ท. ทวี เกื่อน้อย ร.น. สังกัด นพค.44	ถูกลอบยิงจากกลุ่มคนร้ายที่ อ.ทุ่งยางแดง จ.ปัตตานี เมื่อ 3 ต.ค.50	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - เลื่อนยศเป็นกรณีพิเศษ เป็น พล.ร.ท. - บุตรได้รับการเลื่อนยศ เป็นกรณีพิเศษ จาก จ.ส.ต. เป็น ร.ต.
4	นายอัปดุลเลาะ สุหลง ลูกจ้างชั่วคราว สังกัด นพค. 42	ถูกลอบยิงจากกลุ่มคนร้ายที่ อ.ยะหา จ.ยะลา เมื่อ 9 ม.ค.51	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - ภรรยาได้รับการบรรจุเข้า รับราชการเป็นกรณีพิเศษ
5	พ.อ.อ.สมชัย ศรีสุข สังกัด ช.พัฒนา สนภ.1 ปฏิบัติงาน ศสพ.ต.นทพ.	ถูกลอบยิงจากคนร้ายที่ อ.ทุ่ง ยางแดง จ.ปัตตานี เมื่อ 23 พ.ค.53	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด
6	พ.จ.ท.อภิชาติ ภู่กิ่งหิน สังกัด นพค.42	ถูกลอบยิงจากกลุ่มคนร้ายที่ อ.ยะหา จ.ยะลา เมื่อ 24 ธ.ค.54	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - ภรรยาได้รับการบรรจุเข้า รับราชการเป็นกรณีพิเศษ
7	จ.อ.ชาญณรงค์ พรหมชัย นพค.44	ถูกช่มยิงและวางระเบิด ต.ปากู อ.ทุ่งยางแดง จ.ปัตตานี เมื่อ 26 มิ.ย.56	- ได้รับเงินช่วยเหลือตาม เกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด - เลื่อนยศเป็นกรณีพิเศษ เป็น น.ต.

ที่มา : สำนักงานพัฒนา ภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

### 3. เหตุการณ์ที่ส่งผลให้รายการทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย

ตารางที่ 4 – 3 สรุปรายการทรัพย์สินเสียหาย

ลำดับ	หน่วย	วัน เดือน ปี ที่เกิดเหตุ	ทรัพย์สินที่เสียหาย	หมายเหตุ
1	นพค.44 สนภ.4 นทพ.	11 ต.ค.48	- รถเกลีย ยี่ห้อ มิตรชุบิชิ รุ่น MG 331	ลอบวางเพลิง
2	นพค.44 สนภ.4 นทพ.	11 พ.ค.49	- รถชุดตัดกล้วยสายพานแขนยาว ยี่ห้อ โคมัตสึ รุ่น พีซี 200 – 7	ลอบวางเพลิง
3	นพค.44 สนภ.4 นทพ.	19 มิ.ย.56	รถบรรทุกน้ำมัน	ซุ่มยิง
4	นพค.44 สนภ.4 นทพ.	8 มี.ค.60	รถบรรทุกเทท้าย ยี่ห้อ ISUZU รุ่น FXZ 77 QXKF	ซุ่มยิง

ที่มา : สำนักงานพัฒนา ภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

จากการวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพของการเกิดเหตุและได้สอบถามกำลังพลที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์พอสรุปสาเหตุที่เกิดขึ้นได้ดังนี้

1. การก่อเหตุส่วนใหญ่จะมุ่งต่อยานพาหนะที่เป็นขบวนในการไปปฏิบัติงานเพราะยานพาหนะขนาดใหญ่จะมีความล่าช้าในการเคลื่อนย้าย เช่นรถพ่วงขนตำบรทุกเครื่องจักรกลรถบรรทุกน้ำมัน รถสิมภาระต่างๆ ซึ่งรถประเภทนี้จะต้องใช้ความเร็วต่ำ จึงทำให้ตกเป็นเป้าได้โดยง่าย

2. การดำเนินการด้านการข่าวยังไม่มีขีดความสามารถเท่าหน่วยกำลังรบในพื้นที่ ต้องอาศัยการแจ้งเตือนจากหน่วยข่าวในพื้นที่ และชาวบ้านที่เป็นมิตรกับหน่วย ซึ่งทำให้ไม่ทันต่อการป้องกันตัวเอง หรือหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดเหตุการณ์

3. ไม่ใช้ลักษณะภูมิประเทศให้เกิดประโยชน์ เช่นการใช้เส้นทางในการเคลื่อนที่ ควรหลีกเลี่ยงพื้นที่สูง การใช้เส้นทางเข้าอีกทาง - ออกอีกทาง เป็นต้น

4. การรักษาความลับในการเดินทางมีค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จะเก็บความลับไม่อยู่ อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ความลับกระจายสู่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบได้โดยความไม่ตั้งใจก็เป็นไปได้

5. การที่ไม่ใช้หน่วยกำลังรบ หรือกองกำลังในการระวังป้องกันในการเคลื่อนย้าย หรือเดินทางก็เป็นโอกาสให้กลุ่มก่อความไม่สงบกล้าที่จะกระทำต่อหน่วยได้ง่ายขึ้น

6. การที่ กำลังพลเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ในพื้นที่ เช่นยาเสพติด ค่าของเถื่อน แรงงานเถื่อน เป็นต้น ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งให้ถูกกระทำร้ายได้ โดยเสแสร้งว่าเป็นการกระทำของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ

7. การเข้าถึงจิตใจของชาวบ้านเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งต้องให้กำลังพลทุกคนอย่ามีเงื่อนไขหรือปัญหากับชาวบ้าน เพราะจะเป็นสาเหตุในการถูกระงับได้ง่ายขึ้น และจะไม่ได้รับความร่วมมือในการแจ้งเตือนจากชาวบ้าน

8. ขาดการแสดงออกถึงความเป็นหน่วย เช่นมีการฝึกฝน มีการออกกำลังกายอย่างพร้อมเพรียงกัน เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความเข้มแข็งแม้ว่าจะเป็นหน่วยในการพัฒนาก็ตาม

จากสาเหตุดังกล่าวหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ ได้กำหนดนโยบาย และมาตรการควบคุมต่างๆ ในการปฏิบัติงานของหน่วยในพื้นที่สามจังหวัดใช้แดนภาคใต้ดังนี้

1. การเดินทางไปราชการต้องใช้ยานพาหนะเท่าที่จำเป็นและให้รู้กำหนดการในการปฏิบัติต่างๆ เฉพาะกำลังพลที่เกี่ยวข้องเท่านั้นเพื่อเป็นการเก็บความลับ

2. จัดส่งกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการข่าวไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส

3. กำหนดให้กำลังพลที่มีความจำเป็นจะต้องออกนอกหน่วย เช่น การไปราชการ การลาพัก และการทำธุระส่วนตัวต่างๆ หรือการเดินทางไป – กลับระหว่างบ้านกับที่ทำงานจะต้องเข้า-ออกไม่เป็นเวลาที่แน่นอน ให้เปลี่ยนเวลาไปเรื่อยๆ และการใช้เส้นทางจะต้องไม่ซ้ำเดิม และไม่ต้องให้ใครรู้กำหนดการเดินทางออกนอกค่ายของตัวเอง หรือให้ผู้รู้เท่าที่จำเป็น

4. กำหนดให้มีการฝึกทบทวนวิชาทหาร และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

5. จัดตั้งชุดปฏิบัติการขึ้น โดยมีจำนวนตามที่หน่วยสามารถจะทำได้ เพื่อฝึกเป็นชุดระวังป้องกันตนเองตามขีดความสามารถของหน่วย และจัดมาตรการและข้อบังคับต่างๆ ในการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย และการปฏิบัติงานนอกหน่วย

6. กำหนดบทลงโทษสำหรับกำลังพลที่สร้างเงื่อนไขกับชาวบ้าน และไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมายต่างๆ โดยเคร่งครัด

## การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม

นอกจากแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน จะมี 2 ประเด็น คือ

1. ด้านการเสริมสร้างขวัญและยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลให้ดีขึ้น

2. ด้านการยกระดับการรักษาความปลอดภัยเพื่อความเชื่อมั่นว่าจะไม่มีการสูญเสียหรือสูญเสียน้อยลง

จากการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ และของกำลังพลในหน่วย และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนายทหารสัญญาบัตร ระดับ พันเอก ขึ้นไป จำนวน 5 นาย ระดับ พันตรี - พันโท จำนวน 5 นาย นายทหารชั้นประทวน จำนวน 10 นาย และลูกจ้าง 10 คน และใช้การสนทนากลุ่มนายทหารสัญญาบัตรจำนวน 10 นาย นายทหารชั้นประทวนจำนวน 10 นาย และลูกจ้าง จำนวน 5 คน รวมทั้งสิ้น 65 คน

## ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มนายทหารสัญญาบัตร

### 1. ด้านการเสริมสร้างขวัญและยกระดับคุณภาพชีวิต

#### 1.1 ขวัญเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เป็นแรงจูงใจให้อยู่ปฏิบัติงานต่อ หรือขอลากลับหน่วย โดยกลุ่มของนายทหารสัญญาบัตรเห็นว่า ขวัญจะดีได้นั้นลำดับแรกต้องเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลกับหน่วย ซึ่งถ้ากำลังพลมีความรักความผูกพันกับหน่วยแล้ว ย่อมพร้อมที่จะทำงานให้ด้วยความทุ่มเทเสียสละ และรักษาเกียรติยศชื่อเสียงของหน่วย แต่หากกำลังพลไม่มีความรักความผูกพันแล้วก็จะนิ่งดูตายทำงานไปวันๆ ตามหน้าที่ เพื่อแลกกับเบี้ยเลี้ยงและเงินได้รายเดือนเท่านั้น หน่วยที่มีเกียรติยศประวัติยาวนาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์จนเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปกำลังพลย่อมเกิดความประทับใจและรักหน่วยเป็นทุนเดิม ไม่เหมือนกับหน่วยที่ก่อตั้งใหม่คนไม่ค่อยรู้จัก ผลงานไม่เด่นชัดความรักหน่วยจะเกิดก็ต่อเมื่อกำลังพลได้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานจนกระทั่งหน่วยเป็นที่รู้จักของประชาชนได้รับความเชื่อถือเป็นอย่างดีซึ่งจะทำให้กำลังพลเกิดความภาคภูมิใจและรักหน่วยในที่สุด

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ก่อตั้งมาเป็นเวลายาวนานแล้วซึ่งส่วนใหญ่จะก่อตั้งมาแล้วประมาณ 40 ถึง 50 ปี ตั้งแต่ยังเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกรป.กลาง (กองอำนวยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ) ซึ่งเป็นชื่อที่ติดปากชาวบ้านก่อนที่จะมาเป็นหน่วยบัญชาการทหารพัฒนาในปัจจุบัน ซึ่งภารกิจของหน่วยจะเป็นงานที่ทำด้านพัฒนา คืองานโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การทำถนน การพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่นการส่งเสริมอาชีพ และการจัดการเรื่องการเกษตรผสมผสาน งานด้านเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนั้นยังรับงานด้านอื่นๆ อีก เช่น การบรรเทาสาธารณภัย งานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น ซึ่งงานต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นงานที่สร้างความภาคภูมิใจทั้งสิ้น ประเด็นสำคัญคือ ต้องให้กำลังพลปฏิบัติงาน และให้ความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง โดยมอบความรับผิดชอบ มอบอำนาจในการตัดสินใจ และให้ความไว้วางใจในกรอบที่จะต้องปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับดูแลเป็นราย และคอยกระตุ้นการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วจึงจะได้ผลดี ในการปฏิบัติงานหากทำดี มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นเกียรติ ศักดิ์ศรีและมีความภาคภูมิใจ และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการของนายทหารผู้นั้นตามโอกาส ความเหมาะสม และอย่างยุติธรรม

ในเรื่องของความรักหน่วย การยอมรับและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานนายทหารสัญญาบัตรมีความพึงพอใจในระดับสูง แต่สิ่งที่จะทำให้ขวัญดีหรือไม่ ได้รับคำตอบว่าส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของสวัสดิการที่หน่วยมอบให้กับกำลังพล สำหรับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ก็มีการจัดสวัสดิการให้กับกำลังพลตามสมควรอยู่แล้ว เช่น การมีระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ เงินช่วยเหลือฌาปนกิจ ทุนการศึกษาบุตร ระบบประปา ร้านค้า ระบบเคเบิลทีวี และอื่นๆ แต่งานสวัสดิการดังกล่าว ยังขาดความสนใจในรายละเอียดและการกำกับดูแลในบางเรื่อง เช่น การกู้เงินมาจากแหล่งเงินกู้สวัสดิการต่างๆ มักจะตั้งเพดานยอดเงินกู้สูงมากจนเกินกำลังความสามารถของกำลังพลที่จะผ่อนชำระได้ โดยเฉพาะกำลังพลชั้นผู้น้อย ดังนั้นในการอนุมัติยอดเงินกู้ขอให้คณะกรรมการพิจารณาเงินกู้พิจารณาด้วยความรอบคอบ ต้องตรงวัตถุประสงค์ และความสามารถในการผ่อนชำระ เพื่อไม่ให้เป็นการสร้างหนี้กับผู้กู้ และไม่ให้เป็นภาระกับผู้ค้าประกัน

เพราะถ้าขาดส่งเงินภาระจะตกกับผู้ค้าประกัน และที่สำคัญผู้บังคับบัญชาระดับสูงมักไม่เป็นประธาน สหกรณ์ ปล่อยให้ผู้อื่นเป็นแทน เวลามีปัญหาการแก้ไขจึงแก้ไขไม่ค่อยสำเร็จ และเป็นปัญหาคาราคาซัง เรื่อยมา ผู้มาใหม่ส่วนใหญ่ก็พยายามที่จะทำในส่วนของตัวเองจึงมีการหมักหมมปัญหากันไป

ในเรื่องของทุนการศึกษาบุตรจะได้เพียงพอกับจำนวนกำลังพล แต่ยอดเงินควรให้เพิ่มมากขึ้น กำลังพลเจ็บป่วยและคลอดบุตรมีของเยี่ยม ด้านสวัสดิการต่างๆ แม้จะมีค่อนข้างมาก แต่การลงรายละเอียดด้านความจริงใจในเนื้อหาอยู่ในระดับปานกลาง

## 1.2 ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต

ผู้บังคับบัญชามีนโยบายให้พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล เช่น บ้านพักอาศัย มีโครงการสร้างบ้านพักให้กับกำลังพลในสนามอย่างเพียงพอ และระหว่างรอการก่อสร้างก็มีการซ่อมแซมบ้านพักเก่าที่ชำรุดทรุดโทรมอยู่อย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่เพียงพอในเรื่องนี้ ความพอใจอยู่ในระดับกลาง

สภาพของที่ทำงาน ดีสะอาดสวยงาม มีห้องสุขาสะอาด ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกประจำสำนักงาน เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ แต่ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ ความพอใจในเรื่องนี้อยู่ในระดับสูง แต่ควรจัดให้มีสถานที่ทำงานเพียงพอ และควรเพิ่มห้องพักผ่อนเพื่อใช้เป็นที่พักผ่อนผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอล สนามตะกร้อ ก็จะดีสมกับหน่วยที่อยู่ในสนาม แต่ควรมีเครื่องออกกำลังกายเพิ่มเติม เช่น ลู่วิ่ง เครื่องยกน้ำหนัก และอุปกรณ์ออกกำลังกายอื่นๆ ภายในห้องออกกำลังกาย และควรจัดสรรเวลาให้มีเวลาในการออกกำลังกายอย่างจริงจัง ซึ่งในเรื่องนี้ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้กำลังพลได้ รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ รวมทั้งการศึกษาตามแนวทางรับราชการ แต่ก็ติดขัดด้วยงบประมาณ ซึ่งบางคนอยากเรียนแต่ไม่มีเงินเรียน การจัดสรรเงินเพื่อกู้มาเรียน ไม่เพียงพอและการศึกษาตามแนวทางรับราชการ ก็มีโควตาเรียนไม่เพียงพอกับความต้องการ ความพอใจในด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ด้านจริยธรรม ได้จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสพิธีต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และได้จัดโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน และบวชเฉลิมพระเกียรติเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ตามโอกาส และส่งเสริมให้ใช้เวลาว่างศึกษาความรู้ในทางศาสนาทุกศาสนา ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ด้านบรรยากาศการทำงาน กลุ่มนายทหารสัญญาบัตรเห็นว่า สถานที่ตั้งสำนักงานยังห่างไกลย่านชุมชน ความสะดวกในการออกไปปฏิบัติงาน ด้านเส้นทางต่างๆ มีความสะดวกพอสมควร

การบรรจุตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ มีบางส่วนไม่ตรง และบางส่วนซึ่งเป็นส่วนใหญ่ทำมากกว่าหนึ่งหน้าที่ สำหรับกำลังพลที่บรรจุใหม่ จะมีหลายเหล่า มีความหลากหลาย จะยอมบรรจุในตำแหน่งใดก็ได้ในขั้นต้น ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานเพื่อหาความเหมาะสม และจะค่อยๆ ปรับลงในตำแหน่งขีดความสามารถที่ตัวเองถนัด ในโอกาสต่อไป การพึ่งพาช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารสัญญาบัตรแต่ละคนอยู่ในเกณฑ์ดี

มีความพอใจในระดับสูง แต่ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง มีความหลากหลายและแตกต่างกันในทุกระดับจึงมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

สภาพการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม นายทหารสัญญาบัตรบางส่วนพักอยู่ในหน่วย บางส่วนอยู่นอกหน่วย บางคนมีบ้าน มีงานอื่นทำ บางคนไม่มี ดูแลลูก ตกเย็นเลิกงานก็จะพักผ่อน เป็นส่วนใหญ่ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ในเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินได้ บางเดือนนั้นทางรัฐบาลก็พยายามจะปรับ เงินเดือนเป็นระยะๆ เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย บางหน่วยเองก็พยายามหางานพิเศษ หรือจัดทำ โครงการส่งเสริมอาชีพให้เพื่อให้มีรายได้เพิ่มเติมแต่ก็ยังไม่เพียงพอ การที่จะมีรายได้เพิ่มแม่บ้านต้องหา งานทำช่วยสามีจึงทำให้บางครั้งการอบรมดูแลลูกและความใกล้ชิดความอบอุ่นในครอบครัวน้อยลง ความพึงพอใจในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง

### ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มนายทหารชั้นประทวน

#### 1. ด้านการเสริมสร้างขวัญ

นายทหารชั้นประทวน เห็นว่าการเสริมสร้างขวัญที่ดีคือการได้รับการตอบสนอง ความต้องการด้านต่างๆ อย่างพอเพียง

งานด้านสวัสดิการ กลุ่มนายทหารชั้นประทวนเห็นว่าหน่วยก็ได้พยายามจัดเรื่อง สวัสดิการให้ตามความเหมาะสมอยู่แล้ว แต่บางเรื่องยังต้องปรับปรุงและเพิ่มเติม เช่น เคเบิลทีวีไม่มี ระบบแจ้งให้ทราบ ระดับเสียงในแต่ละช่องดังไม่เท่ากัน เครื่องรับแต่ละเครื่อง ช่องมีความคมชัด ไม่เท่ากัน ควรจัดเจ้าหน้าที่ตรวจซ่อมก่อนให้ใช้ได้อย่างต่อเนื่อง ระบบประกาศควรมีการจัดการให้ เปิดใช้ตลอด 24 ชั่วโมงจริงๆ และสิ่งที่ควรเพิ่มเติมคือ ควรจัดตั้งให้มีสโมสรของนายทหารชั้นประทวน และส่งเสริมให้มีการใช้อย่างจริงจังเพราะจะได้ประหยัดค่าใช้จ่ายในกรณีที่มีการจัดงาน มีร้านตัดเครื่องแบบ ร้านซุบเครื่องหมาย ร้านตัดผมโดยกำลังพลเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมรายได้ ให้กับกำลังพลชั้นผู้น้อย แล้วยังมีเครื่องแบบ เครื่องหมายอย่างเดียวกันเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยเป็น ความภาคภูมิใจความพึงพอใจข้อนี้ในระดับกลาง

การสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานเป็นความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพราะ จะทำให้การทำงานเสร็จเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ กิจกรรมที่จะส่งเสริมให้กำลังพลมีความผูกพันกันและมีความรักหน่วยงาน นอกจากร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงานแล้ว ยังมี กิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ได้อีกหลายหลายกิจกรรม เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน การออกกำลังกาย ร่วมกัน การจัดงานรื่นเริงสังสรรค์วันสำคัญต่างๆ รวมทั้งงานร่วมพิธีกับหน่วยงานของจังหวัด ซึ่ง กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้หน่วยก็ได้ดำเนินการมาตลอด แต่ควรให้กำลังพลนายทหารชั้นประทวน ได้มีส่วนร่วมให้มากกว่านี้ เช่น ร่วมคิด ร่วมกันวางแผน ออกความคิดเห็น และมอบความรับผิดชอบ ให้ทำงาน มิใช่แค่เพียงผู้ร่วมงาน ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ในการจัดรูปแบบงาน ซึ่งเนื้องานจะตรงกับความต้องการที่แท้จริง เป็นการแสดงให้เห็นถึงระดับ การยอมรับในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและยังเป็นแรงเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ชวนชวนหาความรู้ หรือ มุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบ นั้นย่อมหมายถึงการจัดงานหรือกิจกรรมนั้นจะสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ไม่มี ปัญหาในเรื่องนี้ มีความพึงพอใจปานกลาง

การตอบแทนหรือมอบรางวัลให้กับผู้ทำงานดีเด่น หรือสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน ถือว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง จะทำให้ลูกน้องมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน แต่การคัดเลือกต้องพิจารณาให้เหมาะสม ถูกต้อง เพราะถ้าได้คนไม่เหมาะสมแล้ว กำลังพลจะไม่ยอมรับและเป็นผลเสียมากกว่าผลดีอีก

ความก้าวหน้าในอาชีพการงานถือเป็นเรื่องสำคัญมากในระดับชั้นประทวนเพราะมีผู้มีความสามารถพร้อมที่จะปรับตำแหน่งมีมาก แต่ตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นมีจำกัด การคัดเลือกจะต้องทำด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ซึ่งหน่วยใดพิจารณาโดยใช้การสอบและพิจารณาจากความเหมาะสม ร่วมกันความพึงพอใจในข้อนี้อยู่ในเกณฑ์สูง

## 2. ด้านยกระดับคุณภาพชีวิต

สภาพอาคารสำนักงาน สะอาด สวยงาม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ เช่น โต๊ะทำงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปรับอากาศ โทรศัพท์ และสิ่งอำนวยความสะดวกทั่วไป แต่ยังไม่เพียงพอ และควรมีห้องพักผ่อนเพิ่มเติมในที่ทำงาน บ้านพักอาศัยเดิมเก่าและไม่เพียงพอ ปัจจุบันมีโครงการจัดสร้างและดำเนินการสร้างอยู่ แต่ก็ยังมีความต้องการอีกยังไม่เพียงพอ การต่อเติมอาคารเพื่อทำที่จอดรถและห้องครัวได้ดำเนินการแล้วในหลายๆ หลัง ถนนหนทางในหน่วยได้รับการปรับปรุง ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หน่วยได้ส่งเสริมให้กำลังพลมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่แล้วทั้งหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและการเข้ารับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ซึ่งเราก็มักจะขอความอนุเคราะห์ให้กำลังพลเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตร เช่น ราชภัฏและมหาวิทยาลัยการศึกษาต่างๆ ในพื้นที่ ซึ่งเมื่อกำลังพลสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถที่จะใช้วุฒิการศึกษาไปสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนฐานะจากนายทหารชั้นประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตรได้ แต่ควรที่จะมีกองทุนของหน่วยให้กู้ยืมเรื่องการศึกษา ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง

ด้านจริยธรรมหน่วย จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาในโอกาสพิธีต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ แต่ดูแล้วหน่วยให้ความสำคัญน้อย เพียงทำไปตามระเบียบที่กำหนดให้ทำ เห็นได้จากจำนวนผู้บริหารที่ไปร่วมพิธีมีน้อย การอบรมศีลธรรมประจำเดือนเป็นการปฏิบัติที่จำเจซ้ำซาก ควรหาแนวทางอบรมใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความสนใจ การบ่มเพาะนิสัยให้มีบุคลิกอ่อนโยน สุภาพ มีเมตตากรุณา เสียสละ อดทน รวมทั้งเป็นคนมีวินัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ข้าราชการไทยพึงมีและปฏิบัติ ความพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ด้านบรรยากาศการทำงาน กลุ่มนายทหารชั้นประทวนเห็นว่าสถานที่ทำงานที่พร้อม สะอาด สวยงาม มีอุปกรณ์ปฏิบัติงานครบเป็นสิ่งสำคัญ การพึ่งพาอาศัยกัน การปฏิบัติต่อกันเป็นไปอย่างมีเหตุผล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกันจะช่วยให้เกิดการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ซึ่งกำลังพลของหน่วยมีทั้งคนดีและไม่ดี ฉะนั้นจะต้องพยายามคัดกรองคนไม่ดีออกมาแล้วปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับบรรยากาศการทำงาน ในเรื่องนี้ความพอใจในเกณฑ์ปานกลาง

สภาพการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ยังมีความสัมพันธ์รักใคร่กันอยู่พอสมควร เนื่องจากพ่อบ้านและแม่บ้านออกไปทำงาน ลูกไปเรียนหนังสือ กลับมาตอนเย็นถึงค้ำก็พักผ่อนไม่ค่อยมีเวลาได้พูดคุยกัน รวมทั้งเพื่อนบ้านใกล้เรือนเคียงก็ไม่มีเวลาได้สังสรรค์กัน จึงควรมีกิจกรรมเพิ่มเติมที่สร้างความผูกพันให้มากกว่านี้ความพึงพอใจด้านนี้อยู่ที่ปานกลาง

ในเรื่องค่าตอบแทน เช่นเดียวกับกลุ่มนายทหารสัญญาบัตร คือ ครอบครัวต้องช่วยกันหารายได้เพิ่มเติมทั้งพ่อบ้านและแม่บ้าน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

### ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มลูกจ้าง

#### 1. การสร้างขวัญ

ลูกจ้างเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงานมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพราะทำให้งานเรียบร้อย ลดความขัดแย้ง ทำให้งานสำเร็จรวดเร็ว ลูกจ้างจะทำงานอยู่ในทุกส่วนงาน ซึ่งหน่วยก็มีความสัมพันธ์อันดีกันอยู่แล้ว ในกรณีนี้มีความพอใจในเกณฑ์สูง

ด้านสวัสดิการ มีความเห็นเช่นเดียวกับกลุ่มนายทหารชั้นประทวน คือมีสวัสดิการมากพอสมควรแล้ว แต่ขอให้กวดขันเจ้าหน้าที่ให้มีความรับผิดชอบและใส่ใจในการบริการเพิ่มเติม รายละเอียดให้ได้ตามวัตถุประสงค์และเกิดความเป็นธรรม ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน กำลังพลประเภทลูกจ้างจะได้ปรับเป็นข้าราชการประจำ (ประเภทชั้นประทวน) จึงมีการแข่งขันสูง แต่ตำแหน่งมีน้อยเพราะฉะนั้นจะต้องคัดเลือกด้วยความยุติธรรม อาจเป็นการสร้างเงื่อนไขได้ ที่ผ่านมานักหน่วยใช้ระบบการสอบและการพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งที่เปิดความรู้ความสามารถ ความเป็นคนดีเป็นสิ่งสำคัญในการคัดเลือก ความพึงพอใจในกรณีนี้อยู่ในระดับปานกลางการแก้ไขควรที่จะมีอัตราให้เพิ่มมากขึ้น

#### 2. ด้านยกระดับคุณภาพชีวิต

กลุ่มลูกจ้างเห็นว่าอาคารบ้านพักและระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นเพราะเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตของพวกเขา ซึ่งหน่วยดำเนินการปรับปรุงและก่อสร้างให้อย่างเพียงพอ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

ด้านบรรยากาศในการทำงาน กลุ่มลูกจ้างมีความเห็นว่าสถานที่ทำงานที่สวยงามมีอุปกรณ์ในการทำงานครบสมบูรณ์เป็นอันดับแรก ต่อมาเป็นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต้องมีความโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกันตามฐานะ และที่สำคัญคือการสั่งงานขอให้มีความชัดเจนและต้องรับผิดชอบในผลงานที่เกิดตามลำดับ

ด้านการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม หน่วยได้ฝึกเพิ่มเติมในเรื่องของการใช้อาวุธ การฝึกวิชาทหารเบื้องต้น และส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ถ้าใครมีความสนใจเพราะจะมีประโยชน์ในการรับราชการในอนาคต

สภาพการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ก็เหมือนกับกลุ่มนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน คือลักษณะต่างคนต่างอยู่ แต่ยังมีความรักและกลมเกลียวกันอยู่ ความพอใจในเกณฑ์นี้ระดับปานกลาง

ในเรื่องค่าใช้จ่ายนั้นไม่สูงมากจึงต้องอยู่อย่างประหยัด หากมีครอบครัวที่เป็นครอบครัวใหญ่รายได้ไม่เพียงพอต้องออกทำงานหาเงินเพิ่ม ความพึงพอใจในระดับปานกลาง



## ด้านการยกระดับการรักษาความปลอดภัย

ผลสัมฤทธิ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มในเรื่องการรักษาความปลอดภัย ทั้งกลุ่มนายทหารชั้นสัญญาบัตร กลุ่มนายทหารชั้นประทวน และกลุ่มลูกจ้าง ให้ความเห็นเหมือนกันดังนี้

### 1. การรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย

ผู้ที่เข้าเวรยามในแต่ละวันเป็นผู้สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ดูแลความปลอดภัยให้กับเพื่อนๆ ทั้งในขณะทำงานหรือพักผ่อนภายในหน่วย เพราะฉะนั้นจะบกพร่องหน้าที่ไม่ได้เด็ดขาด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการตรวจจรดผ่านเข้า – ออก การไม่หลับยาม การจัดเวรสายตรวจ แผนระวังป้องกันหน่วย การหมั่นสังเกตความผิดปกติของสิ่งต่างๆ ต้องหูไวตาไว ซึ่งที่ผ่านมาหน่วยก็ได้กำชับดูแลอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ยังไม่เป็นที่พอใจ เช่นการฝึกกำลังพลให้รู้จักการใช้อาวุธเป็นอย่างดี การฝึกแผน การระวังป้องกันหน่วยร่วมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการประสานแผนงาน เมื่อมีเหตุการณ์และจะต้องฝึกการปฏิบัติเป็นหน่วยทหารขนาดเล็กให้ได้เมื่อมีเหตุการณ์ ซึ่งหน่วยก็พยายามดำเนินการแต่ติดขัดด้วยจำนวนกำลังพลที่น้อยและไม่ใช้หน่วยกำลังรบจึงทำให้ไม่สมบูรณ์ ความพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

อุปกรณ์ในการรักษาความปลอดภัยจะต้องใช้ได้อย่างดีและต่อเนื่อง เช่น รั้วต้องไม่พัง ได้รับการซ่อมแซมอย่างต่อเนื่อง รั้วไร้สายอุปกรณ์ กล้องโทรทัศน์วงจรปิด อุปกรณ์การสื่อสาร อาวุธปืน และอุปกรณ์ประกอบและอุปกรณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จะต้องอยู่ในสภาพดีและใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ผ่านมายังปฏิบัติได้ไม่สมบูรณ์ ความพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

การเข้าพักอาศัยภายในหน่วย ควรที่จะเป็นแคคนในครอบครัวไม่จำเป็นจะต้องเอาคนอื่นมาอาศัย และจะต้องขอสำเนาเอกสารส่วนตัวไว้เป็นหลักฐาน เมื่อมีเหตุการณ์จะได้มีข้อมูลในการติดตามตัวได้ถูกต้อง กรณีจะต้องเอาคนนอกมาอาศัย จะต้องแจ้งว่าจะพักอาศัยกี่วัน เหตุผลในการเข้าพักพร้อมสำเนาหลักฐานส่วนตัว ความพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

การกวดขันกำลังพลไม่ให้ไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมาย เช่น ยาเสพติด แรงงานเถื่อน และของเถื่อนต่างๆ รวมทั้งผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ เพราะอาจเป็นมูลเหตุให้หน่วยถูกกระทำด้านการก่อการร้ายได้ ความพอใจในเกณฑ์น้อยระดับปานกลางค่อนข้างสูง

### 2. การรักษาความปลอดภัยภายนอกหน่วย

การเคลื่อนย้ายเครื่องมือเครื่องจักรกลเข้าทำงานและในระหว่างปฏิบัติงาน ควรจะมีชุดระวังป้องกันไปด้วยเพื่อจะได้ระแวดระวังภัยที่อาจเกิดขึ้น การปฏิบัติที่ผ่านมาหน่วยก็พยายามที่จะทำ แต่เนื่องจากติดขัดด้วยกำลังพลไม่เพียงพอและหน่วยไม่ใช่กำลังรบหลัก ประกอบกับอาวุธยุทโธปกรณ์ที่มีก็เพื่อป้องกันตัวได้อย่างจำกัด จึงทำให้การดำเนินการไม่สมบูรณ์ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติงานด้านปฏิบัติการจิตวิทยา ด้านการป้องกันและปราบปรามความไม่สงบ ต้องได้ผลและเข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง การเข้าไปปฏิบัติงานจะต้องทำตัวให้กลมกลืนกับชาวบ้าน มีความเป็นกันเองเพราะชาวบ้านจะเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อหน่วย ความร่วมมือร่วมใจ และการเข้าถึงชาวบ้านจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เราได้รับความปลอดภัยเพราะเวลาก่อนที่จะมีเหตุการณ์ชาวบ้านจะแจ้งเตือนเราให้ทราบ การเข้าถึงชาวบ้านได้อย่างแท้จริง ภาษาคือสิ่งสำคัญ ถ้าเราสามารถพูดภาษามลายูท้องถิ่นได้ รู้ถึงวัฒนธรรมประเพณีของมุสลิมจะทำให้เราได้รับความไว้วางใจ

มากยิ่งขึ้นกว่าปกติ ซึ่งหน่วยก็ได้ดำเนินการส่งเสริมให้กำลังพลได้รู้ภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในท้องถิ่น แต่กำลังพลยังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร ความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

การปฏิบัติงานในระบบข่าวกรอง การประสานการปฏิบัติด้านการข่าวกรองกับ หน่วยข่าวในพื้นที่ จะต้องมีความต่อเนื่องและเข้าใจวิธีการในการตรวจสอบวิเคราะห์ข่าวเพื่อจะได้นำ ข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากชาวบ้านว่าตรงกันหรือไม่ และข้อมูลที่น่าจะเป็นจริงมากที่สุด คืออะไร จะได้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบในการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัยสูงสุด ที่ผ่านมาจากทาง หน่วยไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านการข่าวที่มีความชำนาญเฉพาะ ความพอใจในข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง

การเข้า – ออกนอกหน่วย ไม่ว่าจะเป็นการลาพักมีฐานะต่างๆ ไม่ว่าจะออกไปนาน ค้างคืน หรือไป – กลับ หน่วยได้กำหนดมาตรการในการเข้า – ออกคือ ในแต่ละวันจะต้องไม่ตาม เวลา เช่น การมาทำงานของกำลังพลที่พักข้างนอก ในตอนเช้าจะต้องไม่เป็นเวลาเดียวกันตลอดทุกวัน อาจจะมาเร็วบ้างช้าบ้างสลับกันไป การใช้เส้นทางต้องไม่ซ้ำทางเดิมให้เปลี่ยนเส้นทางไปบ่อยๆ ในการเข้า – ออก การเก็บรักษาความลับเป็นสิ่งสำคัญในการเข้า – ออกหน่วยไม่ว่าจะเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการให้เก็บความลับให้รู้เฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น ที่ผ่านมาก็มีกำลังพลบางนายไม่ปฏิบัติตาม จึงทำให้เกิดเหตุการณ์ต่างๆ กับหน่วย ตามที่กล่าวมาแล้ว จึงต้องมีการปรับปรุงมาตรการและ บทลงโทษให้เหมาะสมต่อไป ความพึงพอใจปานกลางค่อนข้างสูง

การออกไปปฏิบัติงานนอกหน่วยหรือการออกไปทำธุระต่างๆ จะต้องไม่ทำตัว เป็นเป้าหมายโดยเด็ดขาด ซึ่งการทำตัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญ คือการสร้างเงื่อนไขกับชาวบ้าน การ ผิดวัฒนธรรม ประเพณี ขู่สาบ การพนัน การใช้อำนาจหน้าที่ในการข่มเหงชาวบ้าน และการเข้าไป เกี่ยวข้องกับสิ่งผิดกฎหมายต่างๆ เหล่านี้ ล้วนนำไปสู่การทำตัวเป็นเป้าหมายทั้งสิ้น เพราะเหตุร้ายที่ เกิดขึ้นในปัจจุบันบางเหตุการณ์ก็เป็นเรื่องส่วนตัว แต่มีการจ้วงจวนให้กลุ่มก่อความไม่สงบเข้า ดำเนินการเพื่อเบี่ยงเบนประเด็น ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ หน่วยก็ได้มีมาตรการในการควบคุมอยู่แล้ว แต่ก็ยังมีกำลังพลฝ่าฝืนระเบียบ คงต้องมีการปรับปรุงระเบียบ เพิ่มบทลงโทษและกำกับดูแลให้รัดกุม กว่าที่เป็นอยู่

## แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากผลการสัมภาษณ์และ การสนทนากลุ่ม

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ควรที่จะดำเนินการปรับปรุงเพิ่มเติมในทุกเรื่องโดยพิจารณาดำเนินการดังนี้

### 1. ด้านการเสริม สร้างขวัญและยกระดับคุณภาพชีวิต

#### 1.1 การเสริมสร้างขวัญ

##### 1.1.1 ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน

ประเด็นแรกด้านความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลกับหน่วยงานหน่วยมี ประวัตินานมีเกียรติประวัติเป็นที่ยอมรับของประชาชนเกิดจากการทำงานด้วยความร่วมแรงร่วม ใจมุ่งมั่นอดทนกำลังพลเกิดความศรัทธาและภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยซึ่งจะนำไปสู่ความรัก ความผูกพันระหว่างหน่วยและกำลังพลด้วยกัน

ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานควรเพิ่มความไว้วางใจมอบความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้นมิใช่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดี๋ยวมักให้กำลังพลรู้จักคิดปฏิบัติตามกรอบความรับผิดชอบที่ให้และรู้จักการทำงานเป็นทีม

ประเด็นที่สองกิจกรรมต่างๆที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับหน่วยกับกำลังพลและระหว่างกำลังพลด้วยกันเอง เช่น งานวันสถาปนาหน่วย งานสังสรรค์ประจำปี งานวันปีใหม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ การแข่งขันกีฬาภายใน การฝึกกิจกรรมตามวันสำคัญต่างๆ การบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกับจังหวัดและหน่วยงานอื่นๆ เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันด้วยความเสียสละ เหนื่อยยาก และอดทน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ ต้องดำรงรักษากิจกรรมต่างๆ ดังกล่าวเอาไว้อย่ายกเลิก โดยกำหนดเป็นคำสั่งและหรือระเบียบปฏิบัติประจำ และที่สำคัญคือผู้บังคับบัญชาจะต้องมาร่วมด้วยเสมอ ถ้าเป็นไปได้และจะทำให้ระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตรมาร่วมด้วยอย่างมากและควรให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น หรือออกแนวคิดรูปแบบงาน รวมทั้งมอบหมายให้ดำเนินการ เพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการจัดงาน

1.1.2 ด้านสวัสดิการงานสวัสดิการของหน่วย ทุกกลุ่มมีความเห็นไปในทางเดียวกันคือ มีสวัสดิการให้มากเพียงพอแล้ว แต่ควรกำกับดูแลและควบคุมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นได้แก่

1.1.2.1 การกู้เงินของกำลังพลจะต้องควบคุมการกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ ต้องให้เหมาะสม สามารถผ่อนชำระได้ ไม่สร้างภาระให้กับผู้ค้าประกัน

1.1.2.2 ร้านค้าสวัสดิการต้องควบคุมราคาและถูกสุขลักษณะรวมทั้งจัดให้มีร้านค้าอื่น เช่น ร้านตัดผม ชุบเครื่องหมาย เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กำลังพล

1.1.2.3 การจ่ายเงินช่วยเหลือต่างๆ เช่นการจัดการศึกษา จ่ายเงินตามสิทธิต่างๆ ต้องถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

1.1.2.4. เงินทุนการศึกษาบุตรต้องมีจำนวนมากพอ และยอดเงินที่เหมาะสม

1.1.2.5 ระบบประปา ไฟฟ้า และเคเบิลทีวี จะต้องมีส่วนซ่อมอยู่ประจำ เพื่อทำการซ่อมได้ทันที่ ทันท่วงที ทันท่วงที ทันท่วงที ทันท่วงที ทันท่วงที ทันท่วงที

1.1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพการงานทุกกลุ่มให้ความเห็นในระดับปานกลางถึงต่ำ เนื่องจากต้องแข่งขันในการเลื่อนฐานะและอัตราที่มีจำกัดตามยอดของกำลังพล

ข้อเสนอแนะการสอบแข่งขันต้องยุติธรรมเป็นที่เชื่อมั่นของกำลังพล และควรที่จะหาโควตาเพิ่มเติม เนื่องจากต้องอยู่ในพื้นที่เสี่ยงและเสียสละทำงานในพื้นที่ที่ไม่ปกติ รวมทั้งน่าจะมีการแบ่งโควตาให้กับกำลังพลที่สูงอายุเพราะไม่สามารถแข่งขันกับผู้ที่มีอายุน้อยได้

## 1.2 การยกระดับคุณภาพชีวิต

1.2.1 อาคารบ้านพักเพียงพอ มีสภาพเก่าบ้าง ใหม่บ้างแต่ก็มีการสร้างเพิ่มอย่างต่อเนื่อง

1.2.2 สภาพอาคารสำนักงานสะอาดมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีห้องพักผ่อน ซึ่งควรจัดให้มีเพิ่มเติม

1.2.3 ด้านสุขภาพและกีฬา มีสนามและอุปกรณ์กีฬาเป็นบางชนิด และไม่หลากหลาย ควรหาเพิ่มเติมให้เหมาะสม ถึงแม้จะอยู่ในพื้นที่ของการก่อสร้างไม่สงบ แต่ก็ควรให้กำลังพลได้มีเวลาได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง และความสัมพันธ์อันดีกับกำลังพลด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอก

1.2.4 การส่งเสริมด้านศีลธรรมและจริยธรรมมีการอบรมศีลธรรมเป็นประจำ ทุกเดือนแต่มีความซ้ำซ้อน จำเจ ควรเปลี่ยนรูปแบบ เช่น เปลี่ยนผู้บรรยายเป็นฆราวาสบ้าง พระบ้าง สลับกันไปเป็นต้น

1.2.5 การส่งเสริมการหาความรู้ในระดับของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และ ชั้นประทวน ได้ส่งเสริมตามแนวทางรับราชการ และการศึกษาต่อในระดับปริญญา สำหรับลูกจ้างถ้ามีผู้ใดสนใจก็ส่งเสริมให้จนถึงระดับปริญญาและควหาเงินทุนให้กู้ยืมเรียนตามเหมาะสม

1.2.6 สภาพทางสังคมและความเป็นอยู่

1.2.6.1 ด้านสถานที่ตั้งสภาพที่ทำงานอาคารบ้านพักต่างๆ มีครบ รวมทั้งระบบสาธารณูปโภค สามารถอำนวยความสะดวกได้ตามเหมาะสม เพียงแต่เพิ่มการกำกับดูแลซ่อมบำรุงให้มีประสิทธิภาพและใช้งานได้ตลอดเวลา

1.2.6.2 บรรยากาศการทำงานเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชายังมีความผูกพันกันน้อย ควรจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ เช่น แข่งกีฬา หรือ กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ต่างๆ

1.2.6.3 ด้านรายได้ มีเกณฑ์พอใจปานกลางเพราะต้องใช้้อย่างประหยัด บางครอบครัวแม่บ้านต้องช่วยหารายได้ด้วย ทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมของแม่บ้านได้

## 2. ด้านการยกระดับการรักษาความปลอดภัย

### 2.1 ภายในหน่วย

2.1.1 เรื่องการจัดเวรยาม มีระบบเวรยามที่ติดอยู่แล้ว แต่ต้องกำกับดูแลให้ใกล้ชิด อย่าให้บกพร่องหรือขาด การฝึกการใช้อาวุธเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อเกิดเหตุการณ์จะมีความคล่องตัวและเชื่อมั่นในอาวุธของตัวเอง

2.1.2 แผนระวังป้องกันที่ทุกหน่วยจัดทำขึ้นจะต้องมีการซักซ้อมอย่างต่อเนื่อง และตั้งใจกำกับดูแลให้จริงจัง การบูรณาการแผนร่วมกับส่วนราชการข้างเคียงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเมื่อเกิดเหตุการณ์จะได้รับการช่วยเหลือได้ทันทั่วทั้งและไม่สับสน

2.1.3 อุปกรณ์เกี่ยวกับระบบการรักษาความปลอดภัยต้องใช้ได้ตลอดเวลา ต้องแข็งแรงไม่แตกร้าว ระบบรั้วไร้สายประกอบกล่องโทรทัศน์วงจรปิดจะต้องใช้ได้ วงจรอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ต้องไม่เสีย ไฟส่องสว่างต่างๆ ที่มี ต้องไม่ดับ เป็นต้น สิ่งอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้มีความจำเป็นมากต่อการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย

2.1.4 มาตรการควบคุมการเข้าพักอาศัยของบุคคลและสิ่งของผิดกฎหมาย ต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด เพิ่มบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน และเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง อย่าเห็นแก่พวกพ้อง อย่าให้หน่วยเป็นที่พึ่งพิงของสิ่งผิดกฎหมายเด็ดขาด

2.1.5 การเข้า – ออกหน่วยของกำลังพล ปฏิบัติตามมาตรการของหน่วยที่กำหนดโดยเคร่งครัด กำชับกวดขันในเรื่องการใช้เส้นทางต้องไม่ซ้ำซาก การเข้า – ออกเป็นเวลา

ต้องระวางการรักษาความลับ รวมทั้งการไม่ให้กำลังพลสร้างเงื่อนไขกับชาวบ้านโดยเด็ดขาด การเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพลต้องไม่มี ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับดูแลและกวดขันให้ดี

## 2.2 ภายนอกหน่วย

2.2.1 การเคลื่อนย้ายคน เครื่องมือ เครื่องจักรเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ การรักษาความลับเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการจัดชุดระวังป้องกันขบวนการพาหนะ ซึ่งที่ผ่านมาหน่วยก็พยายามดำเนินการอยู่แล้วแต่ติดขัดด้วยยอดกำลังพลและขีดความสามารถอันจำกัดของหน่วย และกำลังพลเนื่องจากไม่ได้เป็นหน่วยกำลังรบ

2.2.2 การออกปฏิบัติงานสิ่งสำคัญที่สุดคือการสื่อสารกันให้เข้าใจถึงการทำงานเป็นด้านปฏิบัติการจิตวิทยาด้านการป้องกันและปราบปรามความไม่สงบให้ชาวบ้านได้รับรู้ การพูดภาษามลายูท้องถิ่นได้ถือว่าเป็นอาวุธที่ดีที่จะสื่อถึงชาวบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลของหน่วยที่พูดภาษามลายูท้องถิ่นได้น้อยควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งเพื่อจะได้ไม่ประพฤติดปฏิบัติตนผิดแบบแผนในสังคมนี้

2.2.3 การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิดและเกี่ยวข้องกับสิ่งผิดกฎหมายหรือข่มเหงชาวบ้าน จะทำให้ได้รับความรักและความศรัทธาจากชาวบ้าน และความไว้วางใจก็จะตามมา ชาวบ้านจะคอยเตือนถ้าจะมีเหตุร้ายมาสู่หน่วย หรือกำลังพล การดำเนินการระบบข่าวกรองเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบข่าวที่ได้รับ การบูรณาการเข้ากับหน่วยข่าวในพื้นที่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

## สรุป

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มทั้งนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้างของหน่วย ทำให้ทราบว่างานที่หน่วยได้ปฏิบัติ ทั้งเรื่องการสร้างขวัญและยกระดับคุณภาพชีวิต และการยกระดับการรักษาความปลอดภัยทั้งหลายเหล่านั้น กำลังพลพอใจเป็นส่วนใหญ่ และมีบางงานที่มีข้อบกพร่อง ขาดการกวดขัน กำกับดูแล จึงต้องดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในรายละเอียดเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และบรรลุวัตถุประสงค์ และที่สำคัญงานโครงการที่ดำเนินการนั้นต้องเกิดจากความต้องการของกำลังพลอย่างแท้จริง การปฏิบัติจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจริงจัง และมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลาตามความต้องการ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

## บทที่ 5

### สรุป และข้อเสนอแนะ

#### สรุป

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผลงานมีคุณภาพ ทันเวลา คุ่มค่า การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่การก่อความไม่สงบ เป็นพื้นที่เสี่ยงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียทั้งกำลังพลและเครื่องมือจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ 1. การเสริมสร้างขวัญ และยกระดับคุณภาพชีวิต 2. การยกระดับการรักษาความปลอดภัย ซึ่งหากทำให้ขวัญดี คุณภาพชีวิตที่ดี และมีการรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็งแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่กำลังพล การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จมีคุณภาพและปลอดภัย

หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่แต่ละหน่วยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ถือเป็นระบบๆ หนึ่งซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยหลายๆ ระบบซึ่งทุกระบบจะมีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ตามทฤษฎีระบบ (System Theory) จะมีการจัดองค์กรและหน่วยงานความรับผิดชอบกันทำ ทุกองค์กร ทุกส่วนจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและกันตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Function) การพัฒนาปรับปรุงสิ่งใดหรือส่วนใดจะต้องพิจารณาในภาพองค์รวมด้วย มิฉะนั้นแล้วการแก้ปัญหาในจุดหนึ่งอาจสร้างปัญหาให้กับอีกจุดหนึ่งหรือส่วนหนึ่งได้

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและลดความสูญเสียนี้ ส่วนที่สำคัญที่สุดคือกำลังพลของหน่วย เพราะกำลังพลถือเป็นส่วนที่ยากแก่การบริหารจัดการ เนื่องจากมีความหลากหลาย มีหลายเหล่า ทั้งทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ รวมกัน ความต้องการต่างๆ ก็แตกต่างกันทั้งสิ้น ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ ลดการสูญเสียทั้งตัวกำลังพลเองและยุทธโปกรณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบผสมผสานกันกับการเก็บข้อมูลรวมจากกำลังพลทุกประเภทของหน่วยเพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิเคราะห์อย่างสมบูรณ์กำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่จะมีกำลังพลอยู่ 3 ประเภท คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง ซึ่งแต่ละประเภทจะมีสภาวะแวดล้อม ฐานะ ทัศนคติที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการที่แตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้จึงทำให้ทราบถึงความต้องการของกำลังพลทุกประเภทเพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อลดการสูญเสียอย่างแท้จริง ซึ่งจากการวิจัยสรุปได้ว่า

## 1. ด้านการเสริมสร้างขวัญและยกระดับคุณภาพชีวิต

### 1.1 การเสริมสร้างขวัญ

1.1.1 ในเรื่องความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ต้องสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างกำลังพลกับหน่วย และระหว่างกำลังพลด้วยกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจโดยมอบความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจให้ ต้องให้ผู้บังคับบัญชารู้จักคิดตามกรอบความรับผิดชอบที่มอบให้ และเน้นให้รู้จักการทำงานเป็นทีม กิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ และต้องรักษาเอาไว้ให้เป็นการปฏิบัติประจำโดยกำหนดให้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งในรูปของระเบียบปฏิบัติประจำ คำสั่ง ข้อบังคับต่างๆ ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานจะต้องพยายามร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง ไม่ควรใช้ผู้แทน ให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น รูปแบบการจัดกิจกรรมและแบ่งมอบความรับผิดชอบให้ร่วมกันจัดงานด้วย ไม่ใช่มาร่วมงานอย่างเพียงเดียว

1.1.2 ด้านสวัสดิการของหน่วยหน่วยได้จัดสวัสดิการให้มากเพียงพอแล้ว แต่ต้องควบคุม กำกับดูแลให้เกิดความเป็นธรรม และให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนฐานะในทุกกลุ่มอัตรามีจำกัด ต้องใช้การสอบแข่งขัน เพราะฉะนั้นจะต้องกำกับดูแลให้มีความยุติธรรมจริงๆ และแบ่งประเภทโควตาสำหรับผู้สูงอายุ และผู้อาวุโสหน่อย อย่าให้แข่งกันเพราะจะเกิดความได้เปรียบเสียเปรียบ

### 1.2 ด้านการยกระดับคุณภาพชีวิต

1.2.1 สถานภาพบ้านพักจะต้องเพียงพอ มีการซ่อมบำรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ใช้ได้ตลอดเวลาซึ่งหน่วยก็มีเพียงพออยู่แล้ว

1.2.2 สถานภาพอาคารสำนักงาน สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง แต่ควรที่จะจัดห้องพักผ่อนให้กับกำลังพลด้วย

1.2.3 ด้านสุขภาพและกีฬา จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้เหมาะสม และหลากหลาย ทั้งกีฬากลางแจ้งและในร่ม และสนับสนุนให้มีการออกกำลังกายอย่างจริงจังทั้งเป็นบุคคลและเป็นทีม เพื่อสุขภาพร่างกายแข็งแรงและความสัมพันธ์อันดีของหน่วยและกำลังพล

1.2.4 ด้านศีลธรรมและจริยธรรม ปรับปรุงการปลูกฝังรูปแบบการอบรมในเรื่องศีลธรรม อย่าให้จำเจ เช่น เปลี่ยนวิทยากร เป็นพระบ้าง ข้าราชการบ้าง สลับกันไป

1.2.5 ด้านการส่งเสริมความรู้ ในระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนได้ส่งเสริมแล้วทั้งการศึกษาตามแนวทางรับราชการและการศึกษาต่อในระดับปริญญา สำหรับลูกจ้างถ้ามีผู้สนใจจะส่งเสริมให้ได้เรียนจนถึงระดับปริญญาและควรมหาเงินทุนให้กู้ยืมเรียนตามเหมาะสม

### 1.2.6 ด้านสภาพทางสังคมและความเป็นอยู่

1.2.6.1 ด้านสถานที่ตั้ง สภาพที่ทำงานอาคารต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีครบ แต่ควรเพิ่มการกำกับดูแลระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ให้ใช้ได้ตลอด 24 ชั่วโมง และอย่างต่อเนื่อง

1.2.6.2 บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชายังมีความผูกพันกันน้อยอยู่ ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

1.2.6.3 ด้านรายได้ มีใช้จ่ายตามฐานะ แต่บางครอบครัวแม่บ้านต้องออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อเพิ่มรายได้ ต้องส่งเสริมให้รู้จักประหยัดและควมมีโครงการส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้

## 2. ด้านการยกระดับการรักษาความปลอดภัย

### 2.1 ภายในหน่วย

2.1.1 การจัดเวรยามต้องกำกับดูแลอย่างเข้มงวด กำลังพลต้องได้รับการฝึกทบทวนการใช้อาวุธอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 แผนการระวังป้องกันหน่วย ต้องมีการฝึกซ้อมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ต้องมีการบูรณาการกับหน่วยข้างเคียงเพื่อป้องกันความสับสน และการขอความช่วยเหลือจะได้ทันเหตุการณ์

2.1.3 อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบรักษาความปลอดภัยจะต้องกำกับ ดูแล กวดขันให้ใช้การได้ตลอดเวลา เช่น รั้วรอบหน่วย รั้วไร้สาย ระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด อุปกรณ์สื่อสาร เป็นต้น

2.1.4 กวดขันดูแลบุคคลภายนอกที่จะเข้ามาพักอาศัยโดยเคร่งครัด มีหลักฐานในการเข้าพักและปฏิบัติตามมาตรการที่หน่วยกำหนดอย่างจริงจัง

2.1.5 การเข้า – ออกหน่วยของกำลังพล จะต้องรักษาความลับ รู้เท่าที่จำเป็น การใช้เส้นทางและเวลาเข้า – ออกต้องไม่ซ้ำหรือทำเป็นประจำ

2.1.6 ภายในหน่วยจะต้องไม่เป็นที่พักพิงของสิ่งผิดกฎหมายโดยเด็ดขาด กำกับดูแลและบังคับใช้มาตรการอย่างจริงจัง ไม่ให้กำลังพลเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมายอื่น รวมทั้งผู้มีอิทธิพลฝ่าฝืนลงโทษสถานหนัก

### 2.2 ภายนอกหน่วย

2.2.1 ต้องจัดตั้งกำลังระวังป้องกันตนเอง ใช้สำหรับการเคลื่อนย้ายเครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องจักรกล การระวังป้องกันเมื่อผู้บังคับบัญชามาเยี่ยมหน่วยและภารกิจอื่นๆ อาจใช้กำลังพลของตัวเอง หรือร้องขอเพิ่มเติมกำลังพลจากหน่วยเหนือที่มีขีดความสามารถเทียบเท่าหน่วยกำลังรบ

2.2.2 ภาษามลายูท้องถิ่นเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นสื่อที่จะเข้าถึง เข้าใจกับประชาชนได้เป็นอย่างดี ควรต้องส่งเสริมให้กำลังพลพูดภาษามลายูท้องถิ่นได้อย่างจริงจัง

2.2.3 การรู้จักประเพณีและวัฒนธรรมของชาวบ้านที่หน่วยเข้าทำงานในพื้นที่ ถือเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาและปฏิบัติให้ถูกต้อง รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจหน้าที่เข้าข่มเหงชาวบ้าน หรือเอื้อประโยชน์ต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายต่างๆ

2.2.4 ระบบงานข่าวจะต้องบูรณาการด้านการข่าวกับหน่วยข่าวในพื้นที่อย่างจริงจัง และเข้าใจการได้รับข่าวสารจากประชาชน จะต้องรู้จักวิธีการดำเนินการต่อข่าวสารนั้นๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง ควรที่จะต้องส่งกำลังพลไปฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง การจัดตั้งแหล่งข่าว นักพัฒนาของหน่วยเป็นเรื่องสำคัญเพื่อประโยชน์ในเรื่องของความปลอดภัย การได้รับการแจ้งเตือนข่าวสารต่างๆทั้งด้านความปลอดภัยและการพัฒนา



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อลดการสูญเสียนี้ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในสามจังหวัดใช้แดนภาคใต้เท่านั้น จะเป็นประโยชน์ต่อเมื่อนำเข้าไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและจะปฏิบัติได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความจริงจังในการดำเนินการและนโยบายของผู้บริหารหน่วยนั้นๆ

1.2 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้นี้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น ในโอกาสที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การนำไปใช้ต้องพิจารณาปรับปรุงเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้นด้วย

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อลดการสูญเสียของกำลังพลด้านเดียว ซึ่งในข้อเท็จจริงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องปรับปรุงอีกหลายด้าน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล การบริหาร หรือปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารอีก เป็นต้น ดังนั้นควรที่จะทำวิจัยในด้านอื่นๆ ด้วยเพื่อความหลากหลายของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- จรัล มะลูลีม, กิตติ อมรทัต และ พรพิมล ตรีโชติ. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยมุสลิมกับโลกมุสลิม. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2537.
- ชมรมพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ทฤษฎีสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซท, 2535.
- ดำรงราชานุภาพ, สมเด็จพระอมรินทราบรมราชินี. บรรยายพงศาวดารสยาม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2492.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ทวีศักดิ์ ล้อมลิ้ม, ความสัมพันธ์ระหว่างไทย – มาลายู. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา, 2516.
- นันทวรรณ ภูสว่าง. ปัญหาชาวมุสลิมในจังหวัดภาคใต้. กรุงเทพฯ : สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2521.
- รอง ศยามานนท์. ประวัติศาสตร์ในรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริณู ลักขิตานนท์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. ศัพท์การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2538.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. คู่มือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและประยุกต์ใช้. มหาวิทยาลัยขอนแก่น : 2542.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. ทฤษฎีสังคมวิทยา การสร้างการประเมินค่าและการใช้ประโยชน์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สันติ บางอ้อ. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน Productivity World 12. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.
- สุทธิพงศ์ พรหมไพจิตร, เขียรนันท์ วาณิชย์ศุภวงศ์ และ ปุณวัฒน์ อูบล. การวิจัยประเมินผลโครงการที่กษิณพัฒนากับการส่งเสริมความเข้าใจอันดีของชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้. ปัตตานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2540.
- สุวัจน์ บัวทอง. รายงานโครงการวิจัยข่าวสารในจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, 2517.
- อิมรอน มะลูลีม. วิเคราะห์ความขัดแย้งระหว่างรัฐบาลไทยกับมุสลิมในประเทศไทย. กรณีศึกษากลุ่มมุสลิมในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ : นิตซาพับลิชิ่ง จำกัด, 2538.

## วารสารและหนังสือพิมพ์

- บุญรอด ศรีสมบัติ, พันเอก. “ภัยก่อการร้ายสู่การก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2548”.  
มติชน. 2548, หน้า 19.
- อารง สุทธาศาสตร์. “ชนกลุ่มน้อยกับการเมือง”, วารสารสังคมศาสตร์ ปีที่ 14 (ฉบับที่ 2),  
เมษายน 2520 หน้า 79.

## วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- กาญจนา แดงมาดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดโรงเรียน  
นายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขา  
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏนครปฐม. 2545.
- กิตติโชค มากบัว. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ  
ระดับชั้นประทวน – พลตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี”. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2545.
- เกียรติชัย ชันทองชัย. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวงชั้นประทวน  
กองกำกับการ 4 และ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง”. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารธุรกิจ, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏสุรินทร์, 2548.
- ชัตติยา วรรณสุต. “การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ในอดีต”. รายงานการวิจัยเรื่อง  
ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในจังหวัดชายแดนภาคใต้, สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- จารุณี ถือสัตย์เที่ยง. “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ กำลังใจ กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัทเซฟตี้การ์ด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการทั่วไป,  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2548.
- จำเรียง ภาวิจิตร. “กลุ่มเชื้อชาติ กลุ่มชาติพันธุ์ ชนกลุ่มน้อยในทรรศนะสังคมวิทยา”.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2514.
- จรีพร แจ้งธรรมมา. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา  
เขตการศึกษา 5”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาประชากรศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.
- ชัยพล นิยมแสน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : ศึกษากรณีโรงเรียนทหารปืนใหญ่  
ศูนย์การทหารปืนใหญ่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขารัฐศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.
- ชารณี จันทร์แสงศรี. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจร  
ทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
สาขาการบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- เชษฐา โพธิ์ประทับ. “รายงานวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ”.  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2540.

- ถวิล มาสาซ้าย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กั้นดาร-เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 และเขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547.
- ทวีศักดิ์ กวยะปาณิก. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการ ปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1 – 6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา” วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทบริหาร ทรัพย์สินสถาบันการเงิน”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ธีรศักดิ์ โกษาเสวียง. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในโรงพยาบาลของกองทัพภาคที่ 2 กองทัพบก ตอนบน” วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏสกลนคร, 2546.
- นฤดล มีเพียร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้นรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- นันทเดช ย้อยนวล. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2541.
- นำศักดิ์ หอมชื่น. “การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2547.
- บุญเชิด ชื่นถดี. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัททรูคอปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- ปิยนถ บุนนาค. “นโยบายการปกครองของรัฐบาลต่อชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2475 – 2516)”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- พจนา สุจำนง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการ หมู่บ้าน ฝ่ายกิจการสตรีในอำเภอป่าโมกข์ จังหวัดอ่างทอง”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.
- พรสุข อัครนิเวศน์. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงเรียนวัดฤ ระเบิดทหาร กรมอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ทหาร จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

- พิชิต บุตรศรีสว. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เขตการศึกษา 9”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2546.
- ไพฑูริย์ สอนทน. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์”; วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.
- ภคินี เปรมโยธิน. “กระบวนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคกับการแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อยในจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ภัทรธิดา ผลงาม. “รายงานการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย”. สถาบันราชภัฏเลย, 2542.
- มนัส ชูเวช. “การเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้างรายชั่วโมง สังกัดวิทยาลัยการอาชีพฝาง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2547.
- เวช หกพันนา. “รายงานการวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี”. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2545.
- สมเกียรติ ฐิติฐาน. “ความรู้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2538.
- สมชาติ ภูมมา. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และครูผู้สอนนักเรียนนายร้อยตำรวจ ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.
- สมศักดิ์ ทองสมนึก. “องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนปฐมศึกษา สังกัดสำนักงานปฐมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2544.
- สมหวัง โอซารส. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- สุวณี ตีระ. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2544.
- สุวรรณี ธรรมูปถัมภ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548.
- สุวิทย์ แก้วพรรณนา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.

อุ้นเรือน มงคลชัย. “การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการงานการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่บุคคลในมหาวิทยาลัยขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.

### เอกสารไม่ตีพิมพ์

พลากร สุวรรณรัฐ. “ปัญหาที่มีทางออกของจังหวัดชายแดนภาคใต้”. 2544.

### ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

เต็มสุข กุรประวัติ. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของกำลังพล กรมกำลังพลทหารบก” (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก

<http://www.awc-rta.com/abstract/51/00226.pdf,2550>.

### ภาษาต่างประเทศ

Fraser, Thomas M., Rusembilon : A Malay Fishing Village in Southren Thailand : New York : Cornell University Press, 1960.

Honigman, John J. Ed. Understanding Culture. New York. Harper and Row, 1963.

Olsen, Marvin E. The Procecss of Social Organizagion. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1968.

Service, Elman R. Ed. Profile in Ethnology. Harper and Row, 1963.

Ureeland, Nena. Ed. Area Handbook of Indonesia, Washington D.C. : Us Department Printing Offfice, 1975.

William, Robin M., Jr. Srtangers Next Door, Englewood Cliff, N.J.Prentice Hall, 1964.

Wirth. Louis. “The Problem of Minority Groups”, The Science of Man in the World Crisis. Ralph Lindon ed New York : Columbia University Press, 1945.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พันเอก ปรีชา สาลีผล
วัน เดือน ปีเกิด	17 กุมภาพันธ์ 2504
การศึกษา	พ.ศ.2523 สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 21 พ.ศ.2528 สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 32 พ.ศ.2537 สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ 72 พ.ศ.2550 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ประวัติการทำงานโดยย่อ	พ.ศ. 2528 ผบ.มว.ปล. ร.5 พัน. 5 พ.ศ. 2532 ผบ.ร้อย อวบ. ร.5 พัน. 5 พ.ศ. 2540 ผู้บังคับกองพันพัฒนาที่ 4 พ.ศ. 2552 ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 45 พ.ศ. 2556 ผู้บังคับหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 44 พ.ศ. 2528 เสนาธิการ สำนักงานพัฒนาภาค 4
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อลดการสูญเสียของกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัย พันเอก ปรีชา สาสิทธิ์ นักศึกษา วปอ. รุ่นที่ 59

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีมานานแล้ว ซึ่งไทยได้แพร่อาณาเขตครอบครองแหลมมลายู ชายฝั่งทะเล ตลอดจนถึงยะโฮร์ และเกาะชุมชิลิต สิงคโปร์ (สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงราชูปถัมภ์, 2492 : 23) ปัตตานีจึงเป็นส่วนหนึ่งของไทย และในสมัย พ.ศ. 2054 ในสมัยอยุธยาปกครองแบบประเทศราช โดยกำหนดให้ส่งบุหงามาศ (ดอกไม้เงินดอกไม้ทอง) 3 ปีต่อครั้ง และหากกรุงศรีอยุธยาไม่มีศึกสงคราม ปัตตานีต้องส่งกำลังไพร่พล และเสบียงอาหารไปช่วย สมัยกรุงศรีอยุธยามีหลักฐานให้เห็นว่าตัวเมืองปัตตานีอยู่สายบุรี ต่อมาย้ายมาอยู่ที่กรือเซะ ปัตตานีที่มีสภาพเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ คือ เมื่อเมืองหลวงอ่อนแอ มักแข็งข้อ และประกาศตัวเป็นอิสระ (สุวัจน์ บัวทอง, 2517 : 1-3 และ ทวีศักดิ์ ล้อมลิ้ม, 2516 : 6) ปัตตานีได้ก่อกบฏหลายครั้ง ก่อความยุ่งยากในการปกครอง พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย จึงได้โปรดเกล้าให้แบ่งหัวเมืองปัตตานีออกเป็น 7 หัวเมือง (สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงราชูปถัมภ์, 2492 : 168) ปัตตานี ยะลา ยะหริ่ง ธารเงาะ รามัน สายบุรี หนองจิก กำหนดให้เป็นหัวเมืองชั้นตรีขึ้นกับสงขลา นโยบายดังกล่าวเรียกว่า “นโยบายแบ่งแยกและปกครอง” (นันทวรรณ ภูสว่าง, 2521 : 21) ในสมัยรัชกาลที่ 5 อังกฤษและฝรั่งเศสขยายอำนาจเข้ามาประชิดพรมแดนไทยทั้งด้านพม่า มลายู และอินโดจีน และมีท่าทีคุกคามอำนาจอธิปไตยของไทย ทำให้ไทยต้องทำการปฏิรูปการปกครองด้วยระบบเทศบาล โดยในระหว่าง พ.ศ.2435 - 2442 รัฐบาลไทยโดยกระทรวงมหาดไทยจัดให้กัณฑ์ ตรังกานู ไปอยู่ในความรับผิดชอบของข้าหลวงเทศาภิบาลภูเก็ต และหัวเมืองของปัตตานีอยู่ในความรับผิดชอบของมณฑลนครศรีธรรมราช ส่วนไทรบุรี ปลิส และสตูล ให้รวมกันเป็นมณฑลไทรบุรี ต่อมาในปี พ.ศ. 2444 กระทรวงมหาดไทยได้รวมหัวเมืองทั้งเจ็ดเข้าด้วยกัน เรียกว่า “บริเวณเจ็ดหัวเมือง” ให้อยู่ในภาคใต้การปกครองของข้าหลวงซึ่งเรียกว่า “ข้าหลวงบริเวณ” ประจำอยู่ที่เมืองปัตตานี (สมเด็จพระนเรศวรมหาราชทรงราชูปถัมภ์, 2492 : 43) ใน พ.ศ.2452 รัฐบาลไทยต้องยอมยกรัฐไทรบุรี กัณฑ์ ตรังกานู ปลิส และเกาะใกล้เคียงให้กับอังกฤษเพื่อแลกกับสิทธิสภาพนอกอาณาเขต และยอมรับอำนาจอธิปไตยของไทย บริเวณตอนเหนือของพรมแดนไทย - มาเลเซีย ส่วนสตูลก็ถูกรวมเข้ามาในมณฑลภูเก็ต (สายจิตต์ เหมิน, 2507 : 340 - 354 และ นันทวรรณ ภูสว่าง, 2521 : 8 - 9)



ต่อมารัชกาลที่ 6 ทรงมีพระราชหัตถเลขาฯวางหน้าหลักรัฐประศาสนโยบายสำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ในมณฑลปัตตานี (ปัตตานี ยะลา บางนรา) ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2466 มีอยู่ 6 ข้อ พร้อมกับคำอธิบายประกอบ (ภักคินี เปรมโยธิน, 2519 : 173)

สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดนโยบายรัฐนิยม สร้างชาติให้เกิดเอกภาพด้วยวัฒนธรรม เพื่อให้คนไทยไม่ว่าเชื้อชาติพันธุ์ใด ศาสนาใด มีสำนึกความเป็นไทย ด้วยการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน (รอง ศยามานนท์, 2520 : 110) และในรัฐบาลต่อมาก็ได้ตรากฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อไว้ปกครอง เช่นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยศาสนูปถัมภ์ฝ่ายอิสลามพุทธศักราช 2488 เนื้อหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งจุฬาราชมนตรี โดยนายแช่ม พระพรหมยงค์ เป็นจุฬาราชมนตรีคนแรก การออกกฎหมายบังคับใช้กฎหมายอิสลามในเขตจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และสตูล กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการดูแลรักษา ซึ่งสร้างความรู้สึกรักไม่พอใจและการเป็นปฏิปักษ์กับรัฐบาลจึงสะสมพอกพูนขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาการปกครองชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อาจวิเคราะห์ที่ปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การก่อตัวของปัญหา คือพลังอำนาจแห่งประวัติศาสตร์ศาสนา และวัฒนธรรมที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจของชาวไทยมุสลิมในพื้นที่ ปัจจัยพื้นฐานดังกล่าวนี้ส่วนหนึ่งมาจากปัญหาเรื่องชาตินิยมเผ่าพันธุ์ เพราะกลุ่มชาติพันธุ์ทั้งหลายมักมีลักษณะอนุรักษนิยมทางวัฒนธรรม พยายามปกป้องรักษาวัฒนธรรมให้สืบเนื่องตลอดเวลาไม่ขาดสาย (อารง สุทธาศาสตร์, 2520 : 79) ซึ่งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประชากรนับถือศาสนาอิสลามประมาณ 80% ขนบธรรมเนียมประเพณีก็จะมีความแตกต่างจากคนไทยส่วนใหญ่ที่นับถือศาสนาพุทธ จึงทำให้คนส่วนน้อยเกิดความพยายามรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอาไว้ และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งคือ ภาษา ซึ่งชาวไทยมุสลิมในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่จะใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวันจึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่ใช่คนไทย

จากความเป็นมาทางประวัติศาสตร์และสภาพปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว ถ้ามีการถ่ายทอดแบบบิดเบือนข้อมูลความจริง และปลุกระดมยุงต่าง ๆ จะทำให้เกิดการก่อความรุนแรงได้ เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งในรัฐบาลในแต่ละสมัยก็พยายามแก้ไขปัญหาให้เกิดผลในระยะยาว แต่ก็ยังไม่ได้ผลจริง ๆ เพราะจะเกิดเหตุการณ์ขึ้นอย่างต่อเนื่อง บางช่วงสงบแล้วก็เกิดขึ้นอีก เป็นอยู่อย่างนี้สลับกันไป จนกระทั่งวันที่ 4 ม.ค.47 ได้เกิดเหตุการณ์ครั้งประวัติศาสตร์ โดยที่กลุ่มโจรก่อการร้ายได้บุกเข้าปล้นปืนของกองพันพัฒนาที่ 4 อำเภोजะเอย์ริง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งเหตุการณ์ครั้งนั้นถือว่าการประกาศสงครามอย่างจริงจังระหว่างกลุ่มโจรก่อการร้ายกับฝ่ายรัฐบาล หลังจากเหตุการณ์นั้นเป็นต้นมา ฝ่ายรัฐบาลได้ระดมกำลังพลจากกองทัพภาคที่ 4 ในพื้นที่ และยังมีกำลังพลจากกองทัพภาคที่ 1, 2 และ 3 หมุนเวียนกันเข้ามาปฏิบัติการ ซึ่งสำนักงานพัฒนาภาค 4 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ก็มีหน่วยงานเป็นหน่วยขึ้นตรงเข้าร่วมปฏิบัติการกับกำลังฝ่ายต่าง ๆ ในพื้นที่ด้วย ดังนี้

1. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 41 ตั้งอยู่ที่ อำเภอสุไหงปาตี จังหวัดนราธิวาส รับผิดชอบพื้นที่ปฏิบัติงานที่จังหวัดนราธิวาส

2. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 42 ตั้งอยู่ที่ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา รับผิดชอบพื้นที่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา

3. หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 44 ตั้งอยู่ที่ อำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี รับผิดชอบพื้นที่ในจังหวัดปัตตานี

ลักษณะการปฏิบัติงานในพื้นที่ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จะแบ่งเป็น 4 งานหลัก ๆ คือ 1. การก่อสร้างทางในชนบท 2. การจัดหาน้ำกินน้ำใช้ เช่น ขุดลอก การทำระบบประปา เป็นต้น 3. การพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎร และ 4. งานด้านการเกษตรผสมผสาน และงานอื่น ๆ สนับสนุน กอ.รมน.ภาค 4 สน. เช่น การปรับพื้นที่ จัดทำสนามกีฬา งานปรับพื้นที่สร้างสิ่งก่อสร้าง ๆ และงานขุดบ่อน้ำตื้น บ่อน้ำบาดาล เป็นต้น ในการเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ จะต้องจัดการระวังป้องกันตนเองในขณะทำงาน ซึ่งตามขีดความสามารถของหน่วย จะเป็นหน่วยปฏิบัติงานด้านการพัฒนา มิใช่หน่วยกำลังรบ การดูแลและระวังป้องกันตนเองมีการปฏิบัติได้อย่างจำกัด ทั้งอาวุธยุทธโปกรณ์และบุคลากรก็มิได้รับการฝึกมาเพื่อปฏิบัติการรบโดยตรง จึงทำให้หน่วยมีความล่าแหลมต่อการเป็นเป้าหมายของฝ่ายตรงข้าม ซึ่งหน่วยก็พยายามที่จะใช้วิธีในการหาข่าว การพัฒนาเพื่อครองใจชาวบ้าน ซึ่งก็ได้รับการตอบรับจากชาวบ้านเป็นอย่างดี มีผลงานเป็นที่ชื่นชอบของราษฎรในพื้นที่ แต่ก็ยังมีเหตุการณ์เกิดขึ้นกับกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่อยู่หลายเหตุการณ์ ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา มีกำลังพลเสียชีวิต 7 นาย บาดเจ็บ 14 นาย เครื่องจักรกลชำรุดเสียหาย 4 คัน จากการลอบโจมตีและเผาทำลาย สร้างความสูญเสียอย่างใหญ่หลวง ทั้งกับหน่วยและครอบครัว และเพื่อเป็นการป้องกันการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นอีกในอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะหาแนวทางในการพัฒนากำลังพลและยุทธโปกรณ์ และวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อเป็นการลดการสูญเสียกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มิให้เกิดเหตุร้ายแรงกับหน่วยขึ้นอีก หรือถึงแม้เกิดขึ้นก็ให้น้อยที่สุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อเสนอแนวทางการการปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ขอบเขตของการวิจัย

1. เน้นเป้าหมายการวิจัยเฉพาะกำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างพัฒนาให้หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้และกำลังพลของหน่วยให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกลของหน่วย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบผสมผสาน โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นไปที่การระวังป้องกันหน่วย ทั้งในและนอกที่ตั้งตามความเหมาะสมในการจัดหน่วย ตลอดจนทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชั้นยศ พันเอกขึ้นไป) ในลักษณะการสนทนากลุ่ม และนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาทำการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและระวังป้องกันตนเองได้อย่างปลอดภัยและลดการสูญเสีย

## ผลการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด โดยผลงานมีคุณภาพ ทันเวลา คุ่มค่า การปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่การก่อความไม่สงบ เป็นพื้นที่เสี่ยงให้มีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสีย ทั้งกำลังพล และเครื่องมือ จะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ประการ คือ 1. การเสริมสร้างขวัญ และยกระดับคุณภาพชีวิต และ 2. การยกระดับการรักษาความปลอดภัย ซึ่งหากทำให้ขวัญดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีการรักษาความปลอดภัยที่เข้มแข็งแล้ว ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจแก่กำลังพล การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จมีคุณภาพ และปลอดภัย หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่แต่ละหน่วยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ถือเป็นระบบ ๆ หนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย ระบบย่อยหลาย ๆ ระบบ ซึ่งทุกระบบจะมีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ตามทฤษฎีระบบ (System Theory) จะมีการจัดองค์กร และหน่วยงานความรับผิดชอบกันทำ ทุกองค์กรทุกส่วนจะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันและกัน ตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Function) การพัฒนาปรับปรุงสิ่งใดหรือส่วนใด จะต้องพิจารณาในภาพองค์รวมด้วย มิฉะนั้นแล้ว การแก้ปัญหาในจุดหนึ่ง อาจสร้างปัญหาให้กับอีกจุดหนึ่ง หรือส่วนอื่นได้

ในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและลดความสูญเสียนี้ ส่วนที่สำคัญที่สุดคือ กำลังพลของหน่วย เพราะกำลังพลถือเป็นส่วนที่ยากแก่การบริหารจัดการ เนื่องจากมีความหลากหลาย มีหลายเหล่าทั้งทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศรวมกัน ความต้องการต่าง ๆ ก็แตกต่างกันทั้งสิ้น ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้ เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ ลดการสูญเสียทั้งตัวกำลังพลเองและยุทโธปกรณ์

กำลังพลของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่จะมีกำลังพลอยู่ 3 ประเภท คือ นายทหาร ชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง ซึ่งแต่ละประเภทจะมีสภาวะแวดล้อม ฐานะทัศนคติ ที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการที่แตกต่างกัน การวิจัยครั้งนี้จึงทำให้ทราบถึงความต้องการของกำลังพลทุกประเภท เพื่อให้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อลดการสูญเสียอย่างแท้จริง

## ผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เรื่องสภาพปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของกำลังพลคือ ด้านการเสริมสร้างขวัญและยกระดับภาพชีวิต

### 1.1. การเสริมสร้างขวัญ

#### 1.1.1. ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงาน

**ประเด็นแรก** ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกำลังพลกับหน่วยงาน หน่วยมีประวัติยาวนาน มีเกียรติประวัติ เป็นที่ยอมรับของประชาชน เกิดจากการทำงานด้วยความร่วมแรงร่วมใจ มุ่งมั่น อดทน กำลังพลเกิดความศรัทธา และภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของหน่วย ซึ่งจะนำไปสู่ความรัก ความผูกพันระหว่างหน่วย และกำลังพลด้วยกัน

ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานตามควร เพิ่มความไว้วางใจ มอบความรับผิดชอบ และอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น มิใช่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ให้กำลังพลรู้จักคิด ปฏิบัติตามกรอบความรับผิดชอบที่ให้ และรู้จักการทำงานเป็นทีม

**ประเด็นที่สอง** กิจกรรมต่าง ๆ ที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับหน่วยกับกำลังพล และระหว่างกำลังพลด้วยกันเอง เช่นงานวันสถาปนาหน่วย งานสังสรรค์ประจำปี งานวันปีใหม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ การแข่งขันกีฬาภายใน การฝึกกิจกรรมตามวันสำคัญต่าง ๆ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกับจังหวัด และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นกิจกรรมที่ทำร่วมกันด้วยความเสียสละเหนื่อยยาก และอดทน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ ต้องธำรงรักษากิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวเอาไว้ ห้ามมิให้ยกเลิก โดยกำหนดเป็นคำสั่ง และหรือระเบียบปฏิบัติประจำ และที่สำคัญคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมาร่วมด้วยเสมอถ้าเป็นไปได้ และจะทำให้ระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตรมาร่วมด้วยอย่างมาก และควรให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็น หรือออกแนวความคิดรูปแบบงาน รวมทั้งมอบหมายให้ดำเนินการเพื่อจะได้มีส่วนร่วมในการจัดงาน

1.1.2. ด้านสวัสดิการ งานสวัสดิการของหน่วย ทุกกลุ่มมีความเห็นไปในทางเดียวกัน คือ มีสวัสดิการให้มากเพียงพอแล้ว แต่ควรกำกับดูแล และควบคุมให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นได้แก่

1.1.2.1. การกู้เงินของกำลังพล จะต้องควบคุมการกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ ต้องให้เหมาะสม สามารถผ่อนชำระได้ ไม่สร้างภาระให้กับผู้ค้าประกัน

1.1.2.2. ร้านค้าสวัสดิการ ต้องควบคุมราคา และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งจัดให้มีร้านค้าอื่น เช่น ร้านตัดผม ชุบเครื่องหมาย เป็นต้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้กำลังพล

1.1.2.3. การจ่ายเงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น การจัดงานศพ การจ่ายเงินตามสิทธิต่างๆ ต้องถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา

1.1.2.4. เงินทุนการศึกษาบุตร ต้องมีจำนวนมากพอ และยอดเงินที่เหมาะสม

1.1.2.5. ระบบประปา ไฟฟ้า และเคเบิลทีวี จะต้องมีส่วนซ่อมอยู่ประจำ เพื่อทำการซ่อมได้ทันทั่วทั้งที่ ทันท่วงที ทันท่วงที สนองความพอใจอย่างดี และใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง

1.1.3. ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ทุกกลุ่มให้ความเห็นในระดับปานกลางถึงต่ำ เนื่องจากต้องแข่งขันในการเลื่อนฐานะ และอัตราที่มีจำกัด ตามยอดของกำลังพล

ข้อเสนอแนะ การสอบแข่งขัน ต้องยุติธรรม เป็นที่เชื่อมั่นของกำลังพล และควรที่จะหาโควตาเพิ่มเติม เนื่องจากต้องอยู่ในพื้นที่เสี่ยง และเสียสละทำงานในพื้นที่ ที่ไม่ปกติ รวมทั้งน่าจะมีการแบ่งโควตาให้กับกำลังพลที่สูงอายุ เพราะไม่สามารถแข่งขันกับผู้ที่มีอายุน้อยได้

## 1.2. การยกระดับคุณภาพชีวิต

1.2.1. อาคารบ้านพักเพียงพอ มีสภาพเก่าบ้างใหม่บ้าง แต่ก็มีการสร้างเพิ่มอย่างต่อเนื่อง

1.2.2. สภาพอาคารสำนักงาน สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีห้องพักผ่อน ซึ่งควรจัดให้มีเพิ่มเติม

1.2.3. ด้านสุขภาพกีฬา มีสนาม และอุปกรณ์กีฬาเป็นบางชนิด แต่ไม่หลากหลาย ควรหาเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ถึงแม้จะอยู่ในพื้นที่การก่อสร้างไม่สงบ แต่ก็ควรให้กำลังพลได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง และความสัมพันธ์อันดีกับกำลังพลด้วยกัน หรือกับบุคคลภายนอก

1.2.4. การส่งเสริมด้านศีลธรรม และจริยธรรม มีการอบรมศีลธรรมเป็นประจำทุกเดือน แต่มีความซ้ำซ้อน จำเจ ควรเปลี่ยนรูปแบบ เช่น เปลี่ยนผู้บรรยายเป็นฆราวาสบ้าง พระบ้าง สลับกันไป เป็นต้น

1.2.5. การส่งเสริมการหาความรู้ ในระดับของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ได้ส่งเสริมให้ศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และศึกษาต่อในระดับปริญญาสำหรับลูกจ้าง ถ้ามีผู้ใดสนใจก็ส่งเสริมให้จนถึงระดับปริญญา และควรหาเงินทุนให้กู้ยืมเรียนตามเหมาะสม

1.2.6. สภาพทางสังคม และความเป็นอยู่

1.2.6.1. ด้านสถานที่ตั้ง สภาพที่ทำงาน อาคารบ้านพักต่างๆ มีครบรวมทั้งระบบสาธารณูปโภค สามารถอำนวยความสะดวกได้ตามความเหมาะสม เพียงแต่เพิ่มการกำกับดูแล ซ่อมบำรุงให้มีประสิทธิภาพ และใช้งานได้ตลอดเวลา

1.2.6.2. บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ยังมีความผูกพันกันน้อย ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น แข่งกีฬา หรือกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ

1.2.6.3. ด้านรายได้มีเกณฑ์พอใจปานกลาง เพราะต้องใช้้อย่างประหยัด บางครอบครัว แม่บ้านต้องช่วยหารายได้ด้วย ทำให้ไม่สามารถร่วมกิจกรรมของแม่บ้านได้

**2. ผลการวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2** เรื่องวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและมีอิทธิพลต่อการสูญเสียกำลังพล และเครื่องจักรกล คือ การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพของการเกิดเหตุต่อหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้สรุปได้ดังนี้

2.1 การก่อเหตุส่วนใหญ่ จะมุ่งต่อยานพาหนะที่เป็นขบวนในการไปปฏิบัติงาน เพราะยานพาหนะขนาดใหญ่ จะมีความล่าช้าในการเคลื่อนย้าย เช่น รถพ่วงขนาดใหญ่ บรรทุก

เครื่องจักรกล รถบรรทุกน้ำมัน รถสัมภาระต่าง ๆ ซึ่งรถประเภทนี้ จะต้องใช้ความเร็วต่ำจึงทำให้ ตกเป็นเป้าได้โดยง่าย

2.2 การดำเนินการด้านการข่าว ยังไม่มีขีดความสามารถเท่าหน่วยกำลังรบ ในพื้นที่ ต้องอาศัยการแจ้งเตือนจากหน่วยข่าวในพื้นที่ และชาวบ้านที่เป็นมิตรกับหน่วย ซึ่งทำให้ไม่ทันต่อการป้องกันตัวเอง หรือหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดเหตุการณ์

2.3 ไม่ใช่ลักษณะภูมิประเทศให้เกิดประโยชน์ เช่น การใช้เส้นทางในการเคลื่อนที่ ควรหลีกเลี่ยงพื้นที่สูง การใช้เส้นทางเข้าอีกทาง - ออกอีกทาง เป็นต้น

2.4 การรักษาความลับในการเดินทาง มีค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่จะเก็บความลับไม่อยู่ ทำให้อาจจะกระจายสู่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบโดยความไม่ตั้งใจ ก็เป็นไปได้

2.5 การที่ไม่ใช้หน่วยกำลังรบของกองกำลังในการระวังป้องกันในการเคลื่อนย้าย หรือเดินทางก็เป็นโอกาสให้กลุ่มก่อความไม่สงบ กล้าที่จะกระทำต่อหน่วยได้ง่ายขึ้น

2.6 การที่กำลังพลเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ในพื้นที่ เช่น ยาเสพติด ค่าของเถื่อน แรงงานเถื่อน เป็นต้น ก็เป็นอีกสาเหตุหนึ่งให้ถูกกระทำร้ายได้ โดยเสแสร้งว่าเป็นการกระทำของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ

2.7 การเข้าถึงจิตใจของชาวบ้าน เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะต้องให้กำลังพลทุกคนอย่ามี เงื่อนไขหรือปัญหากับชาวบ้าน เพราะจะเป็นสาเหตุในการถูกกระทำได้ง่ายขึ้น และจะไม่ได้รับ ความร่วมมือในการแจ้งเตือนจากชาวบ้าน

2.8 ขาดการแสดงออกถึงความเป็นหน่วย เช่น มีการฝึกฝน มีการออกกำลังกาย อย่างพร้อมเพียง เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงความเข้มแข็ง แม้ว่าจะเป็นหน่วยในการพัฒนาก็ตาม

จากปัญหา สาเหตุดังกล่าว หน่วยก็ได้กำหนดนโยบายมาตรการควบคุมต่าง ๆ ใน การปฏิบัติงานต่อหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. การเดินทางไปราชการ ต้องใช้ยานพาหนะเท่าที่จำเป็น และให้รู้กำหนดการ ในการปฏิบัติต่าง ๆ เฉพาะกำลังพลที่เกี่ยวข้องเท่านั้น เพื่อเป็นการเก็บความลับ

2. จัดส่งกำลังพลที่ปฏิบัติงานด้านการข่าว ไปอบรมหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส

3. กำหนดให้กำลังพล ที่มีความจำเป็นออกนอกหน่วย เช่น การไปราชการ การลาพัก และการทำธุระส่วนตัวต่าง ๆ หรือการเดินทางไป - กลับ ระหว่างบ้านกับที่ทำงาน จะต้องเข้า - ออก ไม่เป็นเวลาแน่นอนให้เปลี่ยนเวลาไปเรื่อย ๆ และการใช้เส้นทางจะต้องไม่ซ้ำเดิม และไม่ต้องให้ใครรู้ กำหนดการเดินทางออกนอกค่ายของตัวเอง หรือให้รู้เท่าที่จำเป็น

4. กำหนดให้มีการฝึกทบทวนวิชาทหาร และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

5. จัดตั้งชุดปฏิบัติการขึ้น โดยมีจำนวนตามที่หน่วยสามารถจะทำได้ เพื่อฝึกเป็น ชุดระวังป้องกันตนเองตามขีดความสามารถของหน่วย และจัดมาตรการและข้อบังคับต่าง ๆ ในการ รักษาความปลอดภัยภายในหน่วย และการปฏิบัติงานนอกหน่วย

6. กำหนดบทลงโทษ สำหรับกำลังพลที่สร้างเงื่อนไขกับชาวบ้าน และไปยุ่งเกี่ยวกับ สิ่งผิดกฎหมายต่าง ๆ โดยเคร่งครัด

**3. ผลการวิจัยที่ต่อบวัตอุปประสงค์ ข้อที่ 3** เรื่องแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และในการลดการสูญเสียกำลังพลและเครื่องจักรกล คือ การยกระดับการรักษาความปลอดภัย ทั้งภายในหน่วยและนอกหน่วย

### 3.1 ภายในหน่วย

3.1.1 เรื่องการจัดเวรยาม มีระบบเวรยามที่ติอยู่แล้ว แต่ต้องกำกับดูแลให้ใกล้ชิด อย่าให้บกพร่อง หรือขาดการฝึกการใช้อาวุธ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเมื่อเกิดเหตุการณ์จะได้มีความคล่องตัวและเชื่อมั่นในอาวุธของตัวเอง

3.1.2 แผนระวังป้องกันที่ทุกหน่วยจัดทำขึ้น จะต้องมีการซักซ้อมอย่างต่อเนื่อง และตั้งใจกำกับดูแลให้จริงจัง การบูรณาการแผนร่วมกับส่วนราชการข้างเคียงด้วยเป็นเรื่องสำคัญ เพราะเมื่อเกิดเหตุการณ์จะได้รับการช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง และไม่สับสน

3.1.3 อุปกรณ์เกี่ยวกับระบบการรักษาความปลอดภัย ต้องใช้ได้ตลอดเวลา ล้วนต้องแข็งแรงไม่แตกร้าว ระบบรั้วไร้สาย ประกอบกล้องโทรทัศน์วงจรปิดจะต้องใช้ได้ วงจรอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ต้องไม่เสีย ไฟส่องสว่างต่าง ๆ ที่มีต้องไม่ดับ เป็นต้น สิ่งอุปกรณ์ต่าง ๆ เหล่านี้มีความจำเป็นมากต่อการรักษาความปลอดภัยภายในหน่วย

3.1.4 มาตรการควบคุมการเข้าพักอาศัยของบุคคล และสิ่งของผิดกฎหมาย ต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด เพิ่มบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง อย่าเห็นแก่พวกพ้อง อย่าให้หน่วยเป็นที่พึ่งพิงของสิ่งผิดกฎหมายเด็ดขาด

3.1.5 การเข้า – ออก หน่วยของกำลังพล ปฏิบัติตามมาตรการของหน่วยที่กำหนดโดยเคร่งครัด กำชับ กวดขันในเรื่องการใช้เส้นทาง ต้องไม่ซ้ำซาก การเข้า – ออกเป็นเวลา ต้องระวังการรักษาความลับ รวมทั้งการไม่ให้กำลังพลสร้างเงื่อนไขกับชาวบ้านโดยเด็ดขาดการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย ผู้อิทธิพลต้องไม่มี ผู้บังคับบัญชาจะต้องกำกับดูแล และกวดขันให้ดี

### 3.2 ภายนอกหน่วย

3.2.1 การเคลื่อนย้ายเครื่องมือ เครื่องจักร เข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ การรักษาความลับเป็นสิ่งสำคัญ มีการจัดชุดระวังป้องกันขบวนการพาหนะ ซึ่งที่ผ่านมานหน่วยก็พยายามดำเนินการอยู่แล้ว แต่ติดขัดด้วยยอดกำลังพล และขีดความสามารถ ขีดจำกัดของหน่วยและกำลังพล เนื่องจากไม่ได้เป็นหน่วยกำลังรบ

3.2.2 การออกปฏิบัติงานสิ่งสำคัญที่สุด คือ การสื่อสารกันให้เข้าใจถึงการทำงานเป็นด้านปฏิบัติการจิตวิทยา และด้านการพัฒนาให้ชาวบ้านได้รับรู้ การพูดภาษามลายูท้องถิ่นได้ ถือว่าเป็นอาวุธที่ดี ที่จะสื่อถึงชาวบ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลของหน่วยที่พูดภาษามลายูท้องถิ่นได้ มีน้อย ควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การเข้าใจในวัฒนธรรมประเพณีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อจะได้ไม่ประพฤติปฏิบัติตนผิดแบบแผนในสังคมนี้

3.2.3 การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด และเกี่ยวข้องกับสิ่งผิดกฎหมายหรือข่มเหงชาวบ้าน จะทำให้ได้รับความรัก และความศรัทธาจากชาวบ้าน และความไว้วางใจก็จะตามมาชาวบ้านจะคอยเตือนถ้าจะมีเหตุร้ายมาสู่หน่วย หรือกำลังพล การดำเนินการระบบข่าวกรอง

เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบข่าวที่ได้รับ การบูรณาการเข้ากับหน่วยข่าวในพื้นที่ จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ

1. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อลดการสูญเสียนี้ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เท่านั้น จะเป็นประโยชน์ต่อเมื่อได้นำเข้าไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และจะปฏิบัติได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความจริงจังในการดำเนินการ และนโยบายของผู้บริหารหน่วยนั้น ๆ

2. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ได้นี้ เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบันเท่านั้น ในโอกาสที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การนำไปใช้ต้องพิจารณาปรับปรุงเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในขณะนั้นด้วย

3. การทำวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อหาแนวทาง ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อลดการสูญเสียของกำลังพลด้านเดียว ซึ่งในข้อเท็จจริง ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ต้องปรับปรุงอีกหลายด้าน เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องจักรกล การบริหาร หรือปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารอีก เป็นต้น ดังนั้น ควรที่จะทำวิจัยในด้านอื่น ๆ ด้วย เพื่อความหลากหลายของปัจจัยที่มีผลกระทบ อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น