

แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหา  
จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

โดย

พลตรี เขียวพงศ์ เมืองพรหม  
ผู้ชำนาญการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑- ๒๕๖๒

## หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน” ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์และการทหาร ของ พลตรี เจริญพงศ์ เมืองพรหม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๑ ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**ลักษณะวิชา** ยุทธศาสตร์

**ผู้วิจัย** พลตรี เจริญพงศ์ เมืองพรหม **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ ๖๑

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้ทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) **ผลการวิจัยพบว่า** กกล.ทพ.จชต. ถือเป็นกองกำลังหลักทางยุทธศาสตร์ในส่วนของกองกำลังทางทหารของ กอ.รมน.ภาค ๔ สน.ในการการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สนับสนุนการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมในพื้นที่ จชต. โดยมีกรอบแนวทางในการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดกรอบเวลาไว้ ๓ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ : การควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหา (ปี ๒๕๔๗ – ปี ๒๕๕๓) ระยะที่ ๒ : การปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา (ปี ๒๕๕๔ – ปี ๒๕๖๒) และระยะที่ ๓ : การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นไป) ซึ่งมีประเด็นความไม่เหมาะสมในการคัดเลือกทหารพรานในพื้นที่ ความไม่เพียงพอของหมวดทหารพรานหญิงและการฝึกทักษะทางยุทธวิธี การขาดการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยีงานวิจัย หรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา และการขาดการทบทวนนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตของผู้คนในพื้นที่ และนำประเด็นดังกล่าวมาประยุกต์กับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถกำหนดปัจจัยเพื่อหาแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเป็นลักษณะของการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลวที่ชี้บ่งว่าแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ และผลการวิจัยได้เสนอแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบ ๑๓ ประการ ได้แก่ ๑. การคัดเลือกบุคคลเพื่อมาเป็นทหารพราน ๒. การจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพิ่มเติม ๓. การเพิ่มระยะเวลาในการอบรมและฝึกทักษะยุทธวิธี ๔. การฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติตามวงรอบอย่างต่อเนื่อง ๕. การประเมินประสิทธิภาพของการใช้กำลังของ กกล.ทพ.จชต.อย่างเป็นระบบ ๖. การจัดตั้ง ชป.เชิงรุก ๗. การบูรณาการกำลังทุกภาคส่วน ๘. การจัดตั้งแหล่งข่าวทหารพรานและแหล่งข่าวภาคประชาชนในพื้นที่ ๙. การปฏิบัติงานของ กกล.ทพ.จชต.ในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษร่วม ๑๐. การเฝ้าตรวจทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๑. การควบคุมสื่อในการคัดกรองข้อมูลนำเสนอข่าว ๑๒. การใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัย และ ๑๓. การเพิ่มบทบาทในการส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชน

ในพื้นที่ทางด้านกีฬา **ข้อเสนอแนะ** กอ.รมน.ภาค 4 สน.ควรปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของ สป.ทพ. (พิเศษ) ให้ส่งเสริมงานการเมืองของ กกล.ทพ.จชต. ควรจัดระบบเพื่อป้องกันความเคลื่อนไหวของกลุ่มหัวรุนแรง และควรจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนงานทางภาคประชาสังคมให้มากขึ้น รัฐบาลควรจัดทำแผนรองรับเพื่อการปฏิบัติการรุกรูททางการเมืองในอนาคต ควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ จชต.และแผนในการปรับสภาพแวดล้อมที่จะรุกในขั้นที่ ๓ และควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาบทวนและปรับแก้นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

## Abstract

**Title** : Guidelines for Enhancing Effective and Sustainable Solutions for Problems in Southern-Border Provinces of Thailand

**Field** : Strategy and Military

**Name** : Maj.Gen. Thienpong Muangprom **Course** NDC **Class** 61

This research is a qualitative research. The objectives of this research are to study the roles of the para-military of the southern border province of Thailand, to investigate obstacles and problematic issues related to using the para-military for solving the southern-border provinces problems, and to offer guidelines for enhancing effective and sustainable solutions for problems in southern-border provinces of Thailand.

Results of this research indicate that the para-military is the main strategic force of the Region-4 Internal Security Operations Command for solving the southern-border provinces of Thailand. The main missions of the para-military include to prevent any unrest issues in the areas, to offer safety in life and properties, to increase the quality of life, and to use law enforcement with justice for people in the areas. The plan from the strategy for solving the southern-border provinces of Thailand was originally divided into 3 phases. These 3 phases are phase 1: control and cease the unrest issues (2004-2010), phase 2: proactive action together with the development (2011-2019), and phase 3: strengthening peace and sustainable development (2020 onwards). However, the investigation revealed that the plan might have inappropriate criteria for selecting the para-military in the areas, inadequate female para-military squads and strategic trainings, lack of use of knowledge, technology, research, or innovations applied to the problem solving, as well as lack of review of the policies that might not be consistent with lifestyles of the local people.

This research proposed the guidelines for enhancing effective and sustainable solutions for problems in southern-border provinces of Thailand which consist of 13 important issues. These issues include selection criteria for the para-military, addition of the female para-military squads, increase of time durations for trainings, continuously practice review of the trainings, systematic evaluation for the effectiveness of the use of the para-military, setting up proactive operation groups, integration of all related sectors, collection of news sources from both the para-military and local

people, acting as special operation forces with other government and civilian sectors, monitoring information technology, media control for screening the news information, use of technology for increasing security, and additional roles to support youths in the areas for sport activities.

This research also offer suggestions for both the Region-4 Internal Security Operations Command and the Government of Thailand. the Region-4 Internal Security Operations Command should adjust the images of the special operation groups to support the political tasks of the para-military, set up a system for monitoring and preventing any movements of radical groups, and set up a working steering group for civil society work. Moreover, the Government of Thailand should have support plan for the political proactive operations in the future, issues urgent policies and plans for solving the southern-border provinces of Thailand, and set up a working committee group to continuously review and improve the policies and strategies to be more effective for solving the southern-border provinces of Thailand.

## คำนำ

เอกสารวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เล่มนี้ จัดทำขึ้นจากการที่ผู้วิจัยในฐานะที่ได้เคยไปปฏิบัติราชการสนามในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเสนาธิการหน่วยเฉพาะกิจเพชรบูรณ์ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๗-๒๕๔๘ และในตำแหน่ง ผู้บังคับการหน่วยทหารช่างเฉพาะกิจ เส้นทาง ๔๑๘ (ปัตตานี - ยะลา) ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๙-๒๕๕๑ นั้น ได้พิจารณาเห็นว่าบทบาทของกองกำลังทหารพรานที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรใช้เป็นกำลังหลักทางยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น ยังขาดองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่เป็นทั้งองค์ประกอบหลักของบทบาทของกองกำลังทหารพรานและองค์ประกอบเสริมที่สนับสนุนให้บทบาทของกองกำลังทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งถ้าไม่มีการปรับปรุงแก้ไขขององค์ประกอบที่สำคัญเหล่านี้ของบทบาทของกองกำลังทหารพราน บทบาทของกองกำลังทหารพรานที่กำหนดขึ้นมาจะเป็นบทบาทของกองกำลังทหารพรานที่ไม่มีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะนำไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์นโยบาย และแผนปฏิบัติการในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน” เพื่อที่จะศึกษาบทบาทของทหารพรานและปัญหาอุปสรรคจากการใช้ทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ เพื่อให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมเพื่อให้การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นการแก้ปัญหาอย่างยั่งยืน ซึ่งการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนจำเป็นต้องมีการวางแผนศึกษาวิเคราะห์และประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพของกำลังพล ทักษะและความเชี่ยวชาญทางยุทธวิธีและจิตวิทยา แผนการดำเนินงานและการนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา ผู้วิจัย จึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเพื่อจัดทำ “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน” เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยเล่มนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในโอกาสต่อไป

พลตรี

(เจียรพงศ์ เมืองพรหม)

นักศึกษวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

## กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก พลโท เทวัญ สมบุญโต พันเอก โสภณ ศิริงาม นาวาเอกหญิง เด่นสุรางค์ ภิรมย์สวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จาก พลเอก ชินวัฒน์ แม้นเดช พลเอก เกื้อกูล อินนาจักร พันเอก คมกฤษ รัตนฉายา พันเอก สุธี กอริ พันเอก ฐกร เนียมรินทร์ พันเอก กฤษณ์ภูฏ จันทร พันเอก เอกคง รัตนบุรี พันเอก สมคิด คงแข็ง พันเอก หาญพล เพชรม่วง พันเอกภาคภูมิ นภากาศ พันเอก ณิชพงษ์ บัวทอง และ พันเอก สุทัศน์ นาคพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์และกรุณาตอบข้อซักถามของผู้วิจัย จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการทำวิจัย และทำให้เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของเอกสารวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พลตรี

(เจียรพงษ์ เมืองพรหม)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ค
คำนำ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญแผนภาพ	ญ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	<b>๑</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
คำจำกัดความ	๘
<b>บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>๑๒</b>
แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ	๑๒
แนวความคิดเรื่องผลประโยชน์แห่งชาติ	๑๕
แนวความคิดเรื่องการก่อความไม่สงบ	๑๗
ทฤษฎีความขัดแย้ง	๒๐
ทฤษฎีความรุนแรง	๒๓
ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ	๒๕
ทฤษฎีสันติภาพ	๒๙
การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๓
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๔๑
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๙
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๕๗
<b>บทที่ ๓ บทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้</b>	<b>๕๙</b>
รายละเอียดสาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหา	
จังหวัดชายแดนภาคใต้	๕๙
การวิพากษ์บทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	๑๐๑
สรุป	๑๐๕

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๔ แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหา</b>	
<b>จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีประสิทธิภาพและยั่งยืน</b>	<b>๑๐๘</b>
ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพราน	
เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	๑๐๘
แนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัด	
ชายแดนภาคใต้ต้องมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	๑๑๓
สรุปผล	๑๒๐
<b>บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	<b>๑๒๒</b>
สรุป	๑๒๒
ข้อเสนอแนะ	๑๒๘
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๑๓๑</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>๑๓๗</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>๑๔๑</b>

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒-๑	พัฒนาการของความขัดแย้งรุนแรง	๒๑
๒-๒	กรอบคิดการจัดการความขัดแย้งรุนแรงให้ปราศจากความรุนแรง	๒๒
๒-๓	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	๓๒
๒-๔	การสร้างแผนกลยุทธ์	๔๔
๒-๕	สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์	๔๙
๒-๖	กรอบแนวคิดของการวิจัย	๕๘
๓-๑	จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระหว่าง พ.ศ.๒๕๔๗ – ๒๕๖๒	๖๕
๓-๒	โครงสร้างการjdkกำลังของ กกล.ทพ.จชต.	๑๐๐
๔-๑	ระบบอ่านป้ายทะเบียนรถยนต์ออนไลน์ในการบันทึกและตรวจสอบ การเข้าออกอัตรโนมิติ	๑๑๘
๔-๒	เทคโนโลยีพิสูจน์อัตลักษณ์ข้อมูลบุคคล เช่น การสแกนภาพใบหน้า ภาพม่านตา และลายนิ้วมือ	๑๑๙

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓-๑	วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้ความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง จากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ)	๗๖
๓-๒	วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๓ ข้อ)	๘๑
๓-๓	วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๔ ข้อ)	๘๔
๓-๔	วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจ ให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ)	๘๗
๓-๕	วัตถุประสงค์ข้อที่ ๕ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และหลักประกันความต่อเนื่อง ของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งกำหนด เป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจาก ความขัดแย้ง (นโยบาย ๓ ข้อ)	๙๓
๓-๖	วัตถุประสงค์ข้อที่ ๖ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริง ที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดการสนับสนุนและ มีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๒ ข้อ)	๙๖

# บทที่ ๑

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การก่อความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ มีแนวโน้มที่ลดลงแต่ยังคงมีความรุนแรงและความไม่สงบเกิดขึ้นเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากผู้ก่อเหตุความรุนแรงยังคงดำรงความพยายามที่จะสร้างสถานการณ์ในการทำร้ายประชาชนและตอบโต้การดำเนินการของเจ้าหน้าที่รัฐในทุกโอกาส ตัวอย่างสถานการณ์ความรุนแรงล่าสุดที่เกิดขึ้น ได้แก่ เหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น ๓ จุดในวันเดียวกันของวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ โดยในช่วงเช้าของวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ เกิดเหตุลอบวางระเบิดถล่มทหารพรานร้อย ทพ.๔๘๑๔ ทหารพรานที่ ๔๘ บริเวณริมถนนเลียบบางทางรถไฟสาย โตะเต็ง-เทศบาลตำบลปะลูลู บ้านโตะเต็ง หมู่ ๑ ต.โตะเต็ง อ.สุไหงปาดี จ.นราธิวาส แรงระเบิดทำให้ทหารพรานชุดลาดตระเวนจำนวน ๕ นายได้รับบาดเจ็บ ขณะที่ จ.ปัตตานี ในเช้าวันเดียวกันได้เกิดเหตุลอบวางระเบิดตำรวจสายตรวจขณะขี่รถจักรยานยนต์ไปรักษาความปลอดภัยคณะครู บนถนนบ้านท่ายาลอ หมู่ ๔ ต.ตุง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี แรงระเบิดส่งผลให้ตำรวจโรงพักหนองจิก จำนวน ๒ นายได้รับบาดเจ็บเช่นเดียวกัน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้ง ๒ นายถูกสะเก็ดระเบิดตามลำตัว และโคนขาซ้ายเกือบขาด แพทย์จำเป็นต้องทำการตัดขาทั้งสองข้าง และต่อมาในเวลา ๒๐๓๐ น. ของวันเดียวกัน ได้เกิดเหตุการณ์รุนแรงสะเทือนใจชาวพุทธ จากเหตุการณ์ที่มีคนร้ายกว่า ๑๐ คน แต่งกายชุดดำคล้ายทหารขี่รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะบุกเข้าไปในวัดรัตนานุภาพ บ้านโคกโก ต.โตะเต็ง อ.สุไหงปาดี จ.นราธิวาส ก่อนแยกย้ายกันใช้อาวุธสงครามยิงถล่มใส่กุฏิพระ เป็นเหตุให้พระครูประโชติรัตนานุรักษ์ เจ้าอาวาสวัดรัตนานุภาพและเจ้าคณะอำเภอสุไหงปาดี มรณภาพพร้อมพระลูกวัดรวม ๒ รูป และมีพระลูกวัดได้รับบาดเจ็บอีก ๒ รูป ซึ่งก่อนหน้านี้อีกเพิ่งเกิดเหตุการณ์ลอบวางระเบิดบริเวณหน้าศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ต.เมาะมาวี อ.ยะรัง จ.ปัตตานี เมื่อวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒ ส่งผลให้หัวหน้าชุดปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยเส้นทางรักษาความปลอดภัยครูและนักเรียนได้รับบาดเจ็บสาหัสอย่างละ ๑ นาย

เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อาจมาจากสาเหตุของปัญหาในหลาย ๆ ประการในพื้นที่ เช่น ปัญหาการศึกษาที่เยาวชนเมื่อเรียนจบการศึกษาพื้นฐานภาคบังคับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ แล้วไม่ได้เรียนต่อ หรือถูกส่งเข้าเรียนต่อในโรงเรียนปอเนาะที่เน้นสอนหลักคำสอนในศาสนาอิสลามเป็นหลัก ปัญหายาเสพติดที่กำลังระบาดในหมู่เยาวชนทำให้เยาวชนง่ายต่อการถูกชักจูงไปในทางที่ผิด ปัญหาความแตกแยกในชุมชนทั้งจากการเมืองและส่วนตัวที่ต่างคนต่างอยากรมีอำนาจและครองอำนาจเพื่อให้ประชาชนเกิดความเกรงกลัวในอำนาจบารมี ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจไม่เข้าใจชุมชนที่รับผิดชอบทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตลอดจนปัญหาการแบ่งแยกดินแดนที่ผู้มีอุดมการณ์ทางศาสนาที่ผิดต้องการบรรลุ

วัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นอกจากนั้น ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศมีความทันสมัยมากขึ้น ทำให้สื่อประเภทต่าง ๆ สามารถทำการนำเสนอข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม การนำเสนอข่าวสารที่รวดเร็วขึ้นนั้น สังคมส่วนใหญ่รับรู้เฉพาะเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่ แต่ยังไม่ค่อยให้ความสนใจวิเคราะห์ข้อเท็จจริงของสาเหตุของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ปัญหาการก่อความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ถือเป็นปัญหาระดับชาติ และเป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ หากไม่ได้รับการแก้ไขจะเกิดผลกระทบทางลบแก่สังคมและประเทศชาติมากมายหลายด้าน ดังนี้ ๑. ประชาชนเกิดความหวาดกลัวในเหตุการณ์รุนแรงที่เกิดขึ้นเป็นประจำวัน ไม่กล้าออกไปทำงาน ไม่กล้าออกไปประกอบศาสนกิจร่วมกันที่มีสติ เนื่องจากเกรงกลัวภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองและครอบครัว ๒. จำนวนประชาชนถูกทำให้เข้าใจตลาดเคลื่อนในหลักคำสอนของศาสนาอิสลามที่ถูกบิดเบือนและถูกชักจูงจากผู้ก่อความไม่สงบให้เข้าร่วมขบวนการเพิ่มมากขึ้น ๓. ความแตกแยกในสังคมโดยเฉพาะชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม หรือระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐอาจมีความรุนแรงมากขึ้น ๔. จำนวนประชาชน ครู พระ และเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับอันตรายบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต จากความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อาจเพิ่มมากขึ้น ๕. งบประมาณจำนวนมากของประเทศที่จะต้องถูกนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๖. การพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอาจชะลอ ถดถอย หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ และ ๗. การยกระดับความรุนแรงให้เข้าสู่สากลเพื่อเป็นเงื่อนไขให้ต่างชาติหรือองค์การสหประชาชาติเข้ามาแทรกแซงและนำไปสู่การแบ่งแยกดินแดนในที่สุด

การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น กองทัพบกได้จัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย กอ.รมน. ยึดถือนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติจากนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔ เป็นกรอบในการดำเนินงาน โดยเน้นเสริมสร้างกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธี การพัฒนาอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างความปรองดอง ความเป็นธรรม และความสมานฉันท์ในชาติ เพื่อลดเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ ซึ่ง กอ.รมน. ได้พัฒนาแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด พร้อมทั้งได้มีการประเมินผลการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง กอ.รมน.มีการใช้กองกำลังทหารพรานมาช่วยในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่เกิดสถานการณ์ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗ เป็นต้นมา โดยกองทัพบกที่ ๔ ได้ใช้กำลังกรมทหารพรานที่ ๔๑ และ ๔๓ เป็นกำลังประจำถิ่นและเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองกำลังทหารพรานกองทัพบกที่ ๔ เพื่อควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหาหลังเกิดสถานการณ์ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๗ และในปี ๒๕๕๙ กองทัพบกมีการจัดตั้งกรมทหารพรานเพิ่มอีก ๓ กรม ได้แก่ กรมทหารพรานที่ ๔๒ กรมทหารพรานที่ ๔๔ และกรมทหารพรานที่ ๔๕ ขณะที่ในปี ๒๕๕๐ กองทัพบกได้มีการจัดตั้งกรมทหารพรานเพิ่มอีก ๒ กรม คือ กรมทหารพรานที่ ๔๖ และ ๔๗ และในปี ๒๕๕๒ มีการจัดตั้งกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ขึ้นเพื่อเป็นหน่วยบังคับบัญชากำลังทหารพราน

ทั้ง ๗ กรม หลังจากนั้น ในปี ๒๕๕๔ กองทัพบกมีการจัดตั้งกรมทหารพรานเพิ่มอีก ๖ กรม ได้แก่ กรมทหารพรานที่ ๔๘ กรมทหารพรานที่ กรมทหารพรานที่ ๑๑ กรมทหารพรานที่ ๒๒ และกรมทหารพรานที่ ๓๓ พร้อมกับ ๖ หมวดทหารพรานหญิง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจแก้ปัญหาในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับกำลังทหารพรานและเพื่อเป็นการปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา รวมมีกำลังทหารพรานที่เป็นกำลังประจำถิ่นทั้งสิ้น ๑๒ กรม ในปัจจุบัน กองกำลังทหารพรานทั้ง ๑๒ กรมทหารพรานปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยเฉพาะกิจทหารพราน (ฉก.ทพ.) โดยมีกองพลทหารราบที่ ๑๕ เป็นกำลังทหารหลักของกองทัพภาคที่ ๔ และกรมทหารราบนาวิกโยธินของกองทัพเรือ (ฉก.นย.ทร.) ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายฝั่งทะเล โดยมีการจัดวางกำลังทหารพรานทั้ง ๑๒ กรมกระจายในพื้นที่ทั้งสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และถือเป็นกำลังหลักในการแก้ไขปัญหาและกำลังทางยุทธศาสตร์ของ กอ.รมน. ในการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อนำความสันติสุขมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยในฐานะที่ได้เคยไปปฏิบัติราชการสนามในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเสนาธิการ หน่วยเฉพาะกิจเพชรราฐ ในช่วงปี พ.ศ.๒๕๔๗-๒๕๔๘ และในตำแหน่งผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจ (ผบ.ฉก.) ทหารช่างเส้นทาง ๔๑๘ (ปัตตานี – ยะลา) ในระหว่างปี พ.ศ.๒๕๔๘-๒๕๕๑ นั้น ผู้วิจัยเห็นว่ากองกำลังทหารพรานเป็นกองกำลังที่สำคัญทางยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งบทบาทและการใช้กองกำลังทหารพรานควรส่งเสริมภารกิจของกองพลทหารราบที่ ๑๕ และกรมทหารราบนาวิกโยธินของกองทัพเรือ นอกจากนี้ บทบาทและการใช้กำลังของกองกำลังทหารพรานควรสอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่อาจมีผลกระทบต่อปฏิบัติการกิจของกองกำลังทหารพราน จากข้อพิจารณาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน” เพื่อศึกษาบทบาทของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัจจัยสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาในการทบทวนบทบาทและการใช้กำลังของกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาบทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้ทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. เพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน” ประกอบด้วยขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

### ๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

๑.๑ ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ และการใช้กำลังของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๒ ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมายและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๓ ศึกษาและวิเคราะห์ตัวชี้วัดเกี่ยวกับ **สถานการณ์** การดำเนินการที่ผ่านมา และปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๔ ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานที่เหมาะสม

๑.๕ ศึกษาข้อมูลนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ เพื่อหาข้อเด่น ข้อด้อย และเพื่อนำมาเป็นแนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานที่เหมาะสมขึ้นมาใหม่

๑.๖ จัดทำแนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานที่เหมาะสมขึ้นมาใหม่ เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### ๒. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทในการใช้กำลังทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของ กอ.รมน. เพื่อการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในการกำหนดนโยบาย การมอบภารกิจการใช้และเสริมสร้างกำลังทหารพราน โดยมีผู้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติการกิจในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

๒.๑ พลเอก ชินวัฒน์ แม้นเดช

๒.๒ พลเอก เกื้อกูล อินนาจักร

๒.๓ พลตรี สุธี กอริ

๒.๔ พันเอก คมกฤษ รัตนฉายา

๒.๕ พันเอก ฐกร เนียมรินทร์

๒.๖ พันเอก กฤษณ์ภูษิต จันท

๒.๗ พันเอก เอกคง รัตนบุรี

๒.๘ พันเอก สมคิด คงแข็ง

๒.๙ พันเอก หาญพล เพชรม่วง

๒.๑๐ พันเอก ภาคภูมิ นภากาศ

๒.๑๑ พันเอก ธีรพงศ์ บัวทอง

๒.๑๒ พันเอก สุทัศน์ นาคพันธ์



### ๓. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๑ – เมษายน ๒๕๖๒

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

### ๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลเรื่องแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการก่อความไม่สงบและแนวทางการแก้ไข รวมถึงการขับเคลื่อนการแก้ปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้จากห้องสมุดที่เกี่ยวข้อง เช่น ห้องสมุด วปอ. ห้องสมุด วสท. ห้องสมุด บก.สปท. ห้องสมุด ยศ.ทบ. สถาบันพระปกเกล้า เอกสารของคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติจากสำนักนายกรัฐมนตรี และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ระบุในขอบเขตของประชากร การเก็บข้อมูลวิจัยโดยใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาพิจารณาในการทบทวนบทบาทของกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นวิธีในการเก็บข้อมูลวิจัยที่เหมาะสมกับการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจในความคิดของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยสามารถค้นหาและรวบรวมความรู้เชิงลึกตามประเด็นที่ต้องการศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง เป็นการศึกษาตามปรากฏการณ์มีเป้าหมายคือความเข้าใจจากมุมมองของผู้กระทำ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ เพื่อเปิดเผยสิ่งจูงใจ ความเชื่อ ทศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจทัศนคติของผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม, ๒๕๔๗ : ๖๗)

โครงสร้างคำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาประเด็นคำถามและวิธีการสร้างคำถามในการสัมภาษณ์ จากการทบทวนข้อมูล แนวคิดทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรม นโยบาย และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นคำถามให้มีครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยให้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย อันเป็นสิ่งที่ต้องการศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คำถามในแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป และส่วนของคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นจากแนวความคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตามประเด็นคำถามที่กำหนดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วยส่วนราชการ ที่ตั้งและพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงาน ระดับการบริหารงาน ระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และอายุราชการ ขณะที่ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น แนวความคิด ในการกำหนดบทบาทการใช้และการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนการสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่ ก่อนเริ่มการทำการสัมภาษณ์ ในขณะที่สัมภาษณ์ และหลังจากการสัมภาษณ์ โดยก่อนเริ่มการทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีปฏิสัมพันธ์แบบต่อหน้ากับผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การสัมภาษณ์คำถามในแบบสัมภาษณ์แต่ละรายจะทำการสัมภาษณ์ไปจนกว่าจะไม่พบข้อสงสัยหรือไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้นที่เรียกว่าข้อมูลอิ่มตัวจึงหยุดการสัมภาษณ์ ซึ่งการอิ่มตัวของข้อมูลอาจมีลักษณะแบบแผนเป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะทับซ้อนสาระในประเด็นเดียวกัน (องอาจ นัยวัฒน์, ๒๕๕๑ : ๒๓๓) ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกสรุปลึ้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญ และเมื่อจบการสัมภาษณ์จะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ เช่น ลักษณะท่าทาง ลักษณะน้ำเสียง ตามความเป็นจริงโดยไม่มี การตีความนอกจากนี้ยังได้บันทึกเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูล ซึ่งการเขียนบันทึกสรุปลึ้น ๆ ดังกล่าวมีประโยชน์สำหรับผู้วิจัยในการมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม หัวข้อสรุป (องอาจ นัยวัฒน์, ๒๕๕๑ : ๒๓๒) ; (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, ๒๕๕๑ : ๒๘๒)

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่ใช้กำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใน ๕ หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของ กอ.รมน. ในชั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับนโยบายและผู้ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น ๑๑ นาย ได้แก่ ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ ๕ กอ.รมน. (ศป.๕ กอ.รมน.) จำนวน ๑ นาย กอ.รมน.ภาค ๔ สน. จำนวน ๓ นาย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) จำนวน ๓ นาย กรมทหารพราน จชต. ๑๒ กรม (กรม ทพ. ๑๔- ๑๕ ๑๑ ๒๒ ๓๓) จำนวน ๓ นาย และศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศฝ.ยว.จชต.) จำนวน ๑ นาย

ข้อจำกัดของการวิจัยของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่อยู่ในสภาวะไม่ปกติ (มีการประกาศใช้กฎหมายพิเศษ) ทำให้การนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อทำการสัมภาษณ์ อาจไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์มีภารกิจมาก และอาจจะมีการกิจสำคัญฉุกเฉินเร่งด่วนที่ต้องปฏิบัติในห้วงของการนัดหมาย

## ๒. การจัดระเบียบข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิดังที่กล่าวแล้ว หลังจากนั้นจะนำข้อมูลมาจัดระเบียบและตรวจสอบ (Validity) ของข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะเตรียมข้อมูลไว้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ข้อมูลจะถูกนำมาทำการบันทึกและถอดเทปรายวัน ประโยคต่อประโยค แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลอีกครั้งด้วยการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำ เพื่อทำการตรวจสอบข้อมูลที่ไม่มีชัดเจนหรือไม่ครบถ้วนเพื่อนำไปศึกษาเพิ่มเติมในการสัมภาษณ์ครั้งต่อไป

การจัดทำข้อมูลโดยนำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปและการบันทึกภาคสนาม มาอ่านหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้ และพิจารณาประเด็นที่สำคัญนำข้อมูลกลับมาอ่านอีกครั้งโดยละเอียดทุกบรรทัด และจึงตีความพร้อมทำการตั้งข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัญหา อุปสรรค ในการกำหนดบทบาทการใช้และการเสริมสร้างกำลังทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นำข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้กลุ่มเดียวกันโดยมีรหัสข้อมูลกำกับทุกข้อความหรือทุกประโยค แล้วจึงตั้งชื่อคำสำคัญซึ่งจะจัดเป็นทั้งกลุ่มใหญ่ และกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ ใช้การเขียนบรรยายสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียดและชัดเจน โดยจะไม่มีการนำทฤษฎีไปควบคุมปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดประกอบคำหลักสำคัญที่ได้เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น (พลีภูธร อำนวยสิทธิโชค, ๒๕๕๓ : ๓๖ - ๔๐)

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้นำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลให้ครบถ้วนทั้งด้านความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของข้อมูล ดังนี้ ในด้านความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล (Validity) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยวิธีการสังเกตและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัยและได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความถูกต้องแม่นยำและเที่ยงตรงที่สุดโดยไม่มีการบิดเบือนไปจากความเป็นจริง มีการยืนยันความถูกต้องของข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ฉบับต้นที่อย่างละเอียดและอธิบายอย่างชัดเจนกลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ยืนยันความถูกต้องของข้อมูลหลังจากการสรุปรายละเอียดของข้อมูล นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบความไว้วางใจได้ของข้อมูล โดยการนำข้อมูลไปตรวจสอบกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันความถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษา

### ๓. การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Context Analysis) โดยวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล เพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่าง ๆ ของข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ เพื่อสรุปเป็นแนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลักหรือแบบแผนหลักที่พบในข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำประเด็นหลักมาพิจารณาแบ่งแยกออกเป็นประเด็นย่อยและหัวข้อย่อย อันเป็นกระบวนการวิเคราะห์โดยการเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวม ไปสู่การวิเคราะห์ประเด็นย่อยของกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ นอกจากนี้ ในระหว่างการดำเนินการกระบวนการสัมภาษณ์นั้นทางผู้วิจัยได้ดำเนินการสะท้อนควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการกระบวนการสะท้อนในแต่ละช่วงหรือในแต่ละขั้นตอนควบคู่ไปกับการดำเนินการกระบวนการวิจัย เพื่อเสริมสร้างให้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความแกร่งและมั่นคง เพื่อให้กระบวนการวิจัยครั้งนี้มีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น รวมทั้งผู้วิจัยจะได้ดำเนินการกระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยการพรรณนาข้อมูลตามปรากฏการณ์ร่วมด้วยเพื่อแสวงหาหรือให้ได้มาซึ่งข้อค้นพบจากกระบวนการ

วิจัยเชิงคุณภาพ อันเป็นแนวทางประการสำคัญที่สามารถนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะในการกำหนดสาระสำคัญของแนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานให้เป็นกำลังทางยุทธศาสตร์เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ และการใช้กำลังของทหารพรานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้ทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและผลกระทบของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

๓. ทำให้ทราบถึงแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน และสามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาวางแผน ปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มศักยภาพในการกำหนดบทบาทและการใช้กำลังของทหารพรานได้อย่างเหมาะสมและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

## คำจำกัดความ

จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Southern-Border Provinces)

หมายถึง พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส รวมถึง ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

(Insurgency)

หมายถึง การใช้ความพยายามของกลุ่มที่มีการจัดตั้งในการล้มล้างรัฐบาล โดยการ กระตุ้นให้ประชาชนลุกขึ้นต่อสู้กับบังคับโค่นล้มรัฐบาลที่ปกครองประเทศในขณะนั้นวิธีการกระตุ้นของกลุ่มดังกล่าวอาจมีหลายรูปแบบแตกต่างกันตามความเหมาะสมของสถานการณ์ แต่ไม่ว่าจะใช้วิธีการใด เป้าหมายสุดท้ายก็คือ การยึดอำนาจรัฐซึ่งฐานการสนับสนุนจากประชาชนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การก่อความไม่สงบไม่มีรูปแบบที่แน่นอนโดยเฉพาะบางกรณีอาจใช้เงื่อนไขความแบ่งแยกทาง ศาสนา หรือเชื้อชาติ ซึ่งเรื้อรังมานานแล้ว บางกรณีก็อาจใช้เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การปกครองตนเอง หรือการแบ่งแยก ดินแดน เป็นต้น

### คุกคามรูปแบบใหม่ (New form of Threats)

หมายถึง ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ได้ให้คำนิยามและมีอำนาจในการกำหนดแบ่งประเภทที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติทั้ง ๙ ประการ

### แผนบันได ๗ ขั้น (7-Step Ladder plans)

หมายถึง แผนปฏิวัติ ๗ ขั้นตอนที่ถูกกำหนดมาตั้งแต่ ปี ค.ศ.๑๙๙๒ (พ.ศ.๒๕๓๕) โดยมุ่งใช้เยาวชนเป็นกลุ่มปฏิบัติการทั้งทางทหาร ประชาสัมพันธ์ และโฆษณาชวนเชื่อ โดยแผนดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือส่วนที่ ๑ ขั้นที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๕ เป็นหัวใจของการจัดตั้งและดำเนินงาน เพื่อสร้างความพร้อมของคน องค์กร และอุดมการณ์ และส่วนที่ ๒ ขั้นที่ ๖ ถึงขั้นที่ ๗ เป็นขั้น การปฏิวัติเพื่อความสำเร็จของการกู้ชาติ ปิดตานี้โดยขั้นที่ ๑ เป็นการสร้างจิตสำนึกมวลชน ขั้นที่ ๒ เป็นการจัดตั้งมวลชน ขั้นที่ ๓ เป็นการจัดตั้งองค์กรขั้นที่ ๔ เป็นการจัดตั้งกองกำลัง ขั้นที่ ๕ เป็นการสร้างอุดมการณ์ชาตินิยม ขั้นที่ ๖ เป็นการเตรียมพร้อมปฏิวัติ และขั้นที่ ๗ เป็นการจัดตั้งการปฏิวัติ หรือ การก่อการปฏิวัติ

### การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Solutions for Southern-Border Provinces Problems)

หมายถึง ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน. แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน โดยใช้สถานการณ์การปฏิบัติของฝ่ายเราและของผู้ก่อความรุนแรง รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยในการกำหนดจากการปฏิบัติในขั้นที่ ๑ การควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหา (ห้วงปี ๔๗- ๕๓) ไปสู่การปฏิบัติในขั้นที่ ๒ การปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา (ห้วงปี ๕๔- ๕๘) และการปฏิบัติในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านไปสู่ขั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ห้วงปี ๕๙ - ปัจจุบัน)

### ทหารพราน (Ranger) พราน

หมายถึง กองกำลังทหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง ๑๒ กรมทหาร (กรมทหารพรานที่ ๔๑ - ๕๙ กรมทหารพรานที่ ๑๑ กรมทหารพรานที่ ๒๒ และ (กรมทหารพรานที่ ๓๓) และ ๖ หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิง) ซึ่งเป็นกำลังประจำถิ่นในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน.ภาค ๔ สน.

## กำลังทางยุทธศาสตร์ (Strategic Forces)

หมายถึง กำลังทหารพรานและกำลังอาสาสมัคร ซึ่งเป็นกำลังประจำถิ่นที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในของ กอ.รมน. เพื่อการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน หลังจากการถอนกำลังทหารหลักจากกองทัพภาคที่ ๑-๓ กลับที่ตั้งปกติ และส่งมอบพื้นที่ให้กับกองทัพภาคที่ ๔ ใน ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์พื้นที่การรบ/ยุทธวิธี ตามแผนปฏิบัติการการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้และแผนเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน.ภาค ๔ สน.

## ผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interest)

หมายถึง แนวความคิดที่ได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบที่สุดแล้วจากบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งประมวลขึ้นเป็นความต้องการที่สำคัญที่สุดที่ชาติจะขาดเสียมิได้ทั้งนี้รวมถึงการคุ้มครองตนเอง ความเป็นเอกราชบูรณภาพแห่งชาติ ความมั่นคงทางทหาร เสถียรภาพทางเศรษฐกิจกับบรรดาความมั่งคั่งทั้งหลายที่จะพึงมี

## ความมั่นคงแห่งชาติ (National Security)

หมายถึง การป้องกันชาติให้พ้นจากอันตรายทั้งปวง อันได้แก่ การรุกรานจากภายนอก การจารกรรม การลาดตระเวนของข้าศึก การวินาศกรรม การบ่อนทำลาย การรบกวนและอิทธิพลอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงแก่ชาติ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ เอกราช บูรณภาพแห่งดินแดน สวัสดิภาพของประชาชน และการปกครองระบอบประชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

## สันติวิธี (Peaceful Means)

หมายถึง การแก้ปัญหาโดยไม่ใช้วิธีรุนแรง เช่น การต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมด้วยการชุมนุมอย่างสงบ การตี้อแพ่ง หรือการคว่ำบาตร ทั้งนี้ รวมไปถึงการไม่ตอบโต้ความรุนแรงด้วยความรุนแรง การขจัดเงื่อนไขแห่งความรุนแรง และสร้างเงื่อนไขแห่งสันติวิธี เช่น การดูแลมิให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การขจัดความยุติธรรม การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกป้องชุมชน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถเข้าถึงทรัพยากรสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม รวมถึงการมีทัศนคติที่เอื้อ

ต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เช่น ความเอื้ออาทร ความห่วงใย  
 ความใจกว้าง ยอมรับความหลากหลาย และเคารพความ  
 แตกต่าง การรู้จักให้อภัย ไม่แบ่งเขาแบ่งเรา

#### ความขัดแย้งในสังคม (Conflict in Society)

หมายถึง สภาพการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นความแตกต่างที่บุคคล  
 ๒ คน หรือมากกว่า แสดงพฤติกรรมเปิดเผยออกมาอย่าง  
 แตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากมีการรับรู้ในเป้าหมายที่  
 แตกต่างกัน มีความเข้าใจผิดหรือไม่เข้าใจวัตถุประสงค์  
 มีความต้องการที่แตกต่างกันหรือแย้งชิงในสิ่งเดียวกัน  
 หรือต้องการความเท่าเทียมกันทั้งด้านวัตถุประสงค์และ  
 คุณค่าเกิดความรู้สึกต้องการเอาชนะหรือทำให้ฝ่ายตรงข้าม  
 ไม่พึงพอใจ สูญเสีย หรือถูกกดดันหรือเกิดความต้องการ  
 ที่เหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง สถานการณ์เหล่านี้จะทำให้เกิด  
 ความตึงเครียดเพราะความไม่เห็นด้วยหรือไม่ตกลงด้วย  
 และมีแนวโน้มทำให้แต่ละฝ่ายมีทิศทางที่ตรงข้าม บทสรุป  
 ของความขัดแย้งก็จะกลายเป็นแบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นหน่วย  
 ย่อยของสังคมที่ไม่ขึ้นตรงต่อกลุ่มใหญ่ทั้งในแง่ของ  
 ความคิดและการปฏิบัติส่งผลกระทบต่อสันติ  
 สุขของสังคม

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ได้มีการนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

๑. แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ
๒. แนวความคิดเรื่องผลประโยชน์แห่งชาติ
๓. แนวความคิดเรื่องการค้าความไม่สงบ
๔. ทฤษฎีความขัดแย้ง
๕. ทฤษฎีความรุนแรง
๖. ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ
๗. ทฤษฎีสันติภาพ
๘. การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๙. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์
๑๐. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๑๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย

#### แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ

##### ๑. ความหมายของความมั่นคงแห่งชาติ

ความมั่นคงแห่งชาติ (National Security) หมายถึง สภาพที่ชาติบ้านเมืองสามารถดำรงอยู่ด้วยความปลอดภัยทั้งในด้านเอกราช อธิปไตย ในด้านบูรณภาพแห่งดินแดน ในด้านความปลอดภัยและผาสุกของประชาชน ในด้านระบบการปกครองของประเทศและวิถีการดำเนินชีวิต และการป้องกันชาติให้พ้นจากอันตรายทั้งปวง อันได้แก่ การรุกรานจากภายนอก การจารกรรม การลาดตระเวนของข้าศึก การวินาศกรรม การบ่อนทำลาย การรบกวน และอิทธิพลอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นอันตรายอย่างร้ายแรงแก่ชาติ

พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๕๕ ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติไว้ดังนี้ “ความมั่นคงหรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักรหมายความว่า การให้เอกราชของชาติหรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคง ปลอดภัย รวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”



## ๒. องค์ประกอบของความมั่นคงแห่งชาติ

องค์ประกอบของความมั่นคงแห่งชาติประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ๖ ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พลังงานและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ความมั่นคงแห่งชาติด้านการเมือง หมายถึง การที่ประเทศมีระบบการเมือง ที่มีเสถียรภาพอยู่บริหารประเทศ มีคณะรัฐบาลที่มีคุณภาพ มีความเสียสละและมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อประเทศชาติอย่างแท้จริง บริหารงานด้วยความสะอาดโปร่งใส ได้รับความเลื่อมใสและไว้วางใจจากประชาชน ตลอดจนกำหนดนโยบายที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ทำให้ประชาชนในชาติมีความอยู่ดีกินดี มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่เพียงพอและครอบคลุมในทุกพื้นที่ของประเทศ มีความสามารถในการรักษากฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในประเทศ ให้ประชาชนในชาติได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนี้ ยังรวมถึงความมั่นคงแห่งชาติทางด้านการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านการเมืองระหว่างประเทศของรัฐบาลเป็นสำคัญ โดยรัฐบาลควรกำหนดนโยบายต่างประเทศที่เหมาะสมและมุ่งถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ โดยเสริมสร้างมิตรประเทศให้มากขึ้น และหลีกเลี่ยงที่จะสร้างศัตรูโดยไม่จำเป็น ตลอดจนดำเนินการทางการทูตเพื่อรักษาเอกราชและอธิปไตยของชาติ

๒.๒ ความมั่นคงแห่งชาติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่ประเทศมีระบบเศรษฐกิจทั้งเศรษฐกิจภายในประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศที่เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องไม่หยุดชะงัก โดยประเทศจะต้องมีโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจภายในประเทศที่เข้มแข็งสมบูรณ์ และมีการกระจายรายได้ออกไปทั่วประเทศ เพื่อให้ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศอยู่ดีกินดี ไม่มีความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้จนเกินไป และมีกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้การทำธุรกิจของคนในชาติเป็นไปอย่างราบรื่น ทางด้านเศรษฐกิจระหว่างประเทศ รัฐบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ธุรกิจของประชากรในชาติสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยให้คำปรึกษาและหาตลาดสินค้าใหม่ๆ ให้นักธุรกิจไทย เพื่อให้ธุรกิจของประชากรในชาติได้เปรียบดุลการค้าและการส่งออกมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรมีมาตรการที่จูงใจต่อการดึงดูดนักลงทุนจากต่างชาติให้นำเงินมาลงทุนในประเทศ ทำให้มีเงินตราต่างประเทศเพื่อนำไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๒.๓ ความมั่นคงแห่งชาติด้านการทหาร หมายถึง การที่ประเทศมีความพร้อมของกองทัพที่จะสามารถป้องกันรักษาเอกราชและอธิปไตย รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ของชาติจากการใช้กำลังทางทหารของต่างชาติเข้ามาคุกคาม ทั้งความพร้อมทางด้านกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันประเทศและรักษาความสงบสุขภายในประเทศอย่างเพียงพอ รวมถึงมีการดำเนินการทางยุทธศาสตร์และยุทธวิธีอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเอาชนะการคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศได้อีกด้วย นอกจากนี้ กองทัพควรมีความพร้อมด้านงานข่าวกรองอยู่ตลอดเวลา โดยให้ความสนใจและเฝ้าติดตามสถานการณ์ต่างๆ ทั้งสถานการณ์ภายในประเทศและสถานการณ์ของภูมิภาคและของโลกอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับภัยคุกคามทุกรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

๒.๔ ความมั่นคงแห่งชาติด้านสังคม หมายถึง การที่ประเทศมีสังคมของคนในชาติที่เข้มแข็ง ประชากรในชาติมีความรักและความสามัคคี มีความขยัน อดทน ใฝ่หาความรู้ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข รวมถึงการที่ประชากรในชาติมีความรู้สึกรับรู้ถึงการได้รับความเป็นธรรมในสังคม โดยเฉพาะจากกระบวนการยุติธรรมของรัฐเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากประชาชนมีปัญหาขัดแย้งเกิดขึ้น ควรจะได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่จะให้ความเป็นธรรม โดยไม่มีอิทธิพลจากกลุ่มผลประโยชน์ใด ๆ มาบีบบังคับ ไม่มีการเอา رأตเอาเปรียบกันภายในชาติ มีความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันและมีวัฒนธรรมที่เกื้อกูลต่อการสร้างความรักชาติ ความพร้อมที่จะเสียสละเพื่อชาติ และการพัฒนาคุณภาพของประชาชน ทำให้การพัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง

๒.๕ ความมั่นคงแห่งชาติด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หมายถึง การที่ประเทศมีการพัฒนาทางด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อสร้างนักวิจัยและงานวิจัยที่มีคุณภาพให้มีจำนวนมากขึ้น รวมถึงการประยุกต์ใช้งานวิจัยในการสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการแก้ปัญหา การปรับปรุง หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในเชิงการค้า อุตสาหกรรม หรือสิ่งแวดล้อมของประเทศ อันเป็นการพึ่งพาตนเองในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และลดการสูญเสียเงินตราของประเทศจากการที่ต้องไปซื้อและพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เป็นการลดการสูญเสียทางเศรษฐกิจที่สำคัญ

๒.๖ ความมั่นคงแห่งชาติด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การที่ประเทศมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งพลังงานทั้งในและต่างประเทศ และมีการบริหารจัดการการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือเพื่อความมั่นคงในการจัดหาพลังงานกับต่างประเทศ เพื่อให้มีพลังงานเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ มีนโยบายที่เป็นรูปธรรมในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน มีการปรับปรุงกฎหมายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ทันสมัย และมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด มีการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อป้องกันปัญหาเกี่ยวกับพลังงานและสิ่งแวดล้อม มีการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีมาตรการส่งเสริมการสร้างวินัยและปลูกจิตสำนึกของประชาชนต่อการมีส่วนร่วมป้องกันและแก้ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม

### ๓. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติที่สภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนดขึ้น ซึ่งนายกรัฐมนตรีในฐานะประธานสภาความมั่นคงแห่งชาติจะเป็นผู้อนุมัตินโยบายเพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการดำรงไว้ซึ่งเอกราช อธิปไตย เอกภาพของชาติ บุรณภาพแห่งดินแดนและสถาบันอันเป็นหลักของชาติ ตลอดจนการปกป้องคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชนและผลประโยชน์ของชาติ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติไทยฉบับปัจจุบัน พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบเมื่อ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ นโยบายฉบับนี้มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคู่ที่กระทบต่อแก่นหลักของประเทศ ซึ่งให้ความสำคัญในการรักษาและดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติ และการเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่สันติสุขในพื้นที่จังหวัด

ชายแดนภาคใต้ ตลอดจนมุ่งส่งเสริมความมั่นคง ทั้งการป้องกันผลกระทบหรือลดความเสี่ยงจากภัยคุกคามต่าง ๆ และการมีดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศ รวมถึง องค์การระหว่างประเทศ โดยแบ่งการขับเคลื่อนนโยบายออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ เป็นนโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ และส่วนที่ ๒ เป็นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศชาติมีความมั่นคงครอบคลุมในทุกมิติ สอดคล้องและเท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันด้านความมั่นคงภายในประเทศให้เป็นอย่างดี

## แนวความคิดเรื่องผลประโยชน์แห่งชาติ

### ๑. ความหมายของผลประโยชน์แห่งชาติ

ผลประโยชน์แห่งชาติ (National Interests) หมายถึง แนวความคิดที่ได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบที่สุด จากบรรดาองค์ประกอบต่าง ๆ ประมวลขึ้นเป็นความต้องการที่สำคัญที่สุดที่ชาติจะขาดเสียมิได้ ทั้งนี้ รวมถึงการคุ้มครองตนเอง ความเป็นเอกราชบูรณภาพแห่งชาติความมั่นคงทางทหาร เสถียรภาพทางเศรษฐกิจกับบรรดาความมั่งคั่งทั้งหลายที่จะพึงมี (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ม.ป.ป : ๑) รวมถึง พงษ์ สุวรรณ (๒๕๓๖, ๑๒๕) ได้กล่าวอย่างสอดคล้องว่า

“...หากจะพิจารณากันให้ลึกกลงไป ก็ให้เห็นได้ว่า ผลประโยชน์ของชาติที่ค่อนข้างจะถาวรอาจอนุมานได้จากความมุ่งประสงค์ของชาติ (National Purpose) ในอารัมภบทของรัฐธรรมนูญของประเทศ หรืออาจอนุมานได้จากอุดมการณ์ของชาติ และค่านิยมอันเกิดจากจริยธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีดังกล่าวแล้วในตอนต้น สิ่งที่พอจะอนุมานให้เป็นผลประโยชน์ของชาติอย่างหนึ่ง ในบรรดาผลประโยชน์อีกหลายอย่าง ก็คือ ความมั่นคงและอยู่รอดปลอดภัยของชาติ ความสงบเรียบร้อย”

ส่วน Colins (Cited in USA WC : 32) ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับผลประโยชน์ของชาติไว้ว่า

“...แนวความคิดเกี่ยวกับผลประโยชน์ของชาตินั้น จะกำหนดขึ้นให้ชัดเจนไปไม่ได้ง่ายนัก เพราะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายสิ่งหลายอย่างด้วยกัน แต่โดยหลักทั่วไปอาจกล่าวได้ว่า ผลประโยชน์ของชาตินั้นเป็นสิ่งที่คณะรัฐบาลที่กำลังบริหารประเทศ ในขณะนั้นกำหนดขึ้น โดยเห็นว่าผลประโยชน์เหล่านั้นสิ่งที่ผู้นำในคณะรัฐบาลที่กำลังบริหารประเทศ ในขณะนั้นกำหนดขึ้น โดยเห็นว่าผลประโยชน์เหล่านั้นมีความสำคัญต่อความอยู่รอด ความเป็นเอกราชบูรณภาพแห่งอาณาเขต ความมั่นคงปลอดภัย และสวัสดิภาพทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ผลประโยชน์ของชาติที่กำหนดขึ้นนั้น ก็จะต้องสอดคล้องกับความเห็นของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศด้วย ไม่เช่นนั้นแล้ว รัฐบาลก็จะมีเสถียรภาพทางการเมือง เพราะขาดการสนับสนุนจากประชาชนส่วนใหญ่แน่นอน”

นอกจากนี้ ข้อตกลงทั่วไปในเรื่องผลประโยชน์แห่งชาติของสหรัฐอเมริกาได้พิจารณาประเด็นสำคัญ ๓ ประการ มาเป็นเกณฑ์กำหนดให้ผลประโยชน์แห่งชาติ คือ ๑. ความมั่นคงทางกายภาพ (Physical Security) ซึ่งความมั่นคงทางกายภาพนี้เป็นการป้องกันการโจมตีอาณาเขตและประชาชนในชาติ เพื่อทำให้มั่นใจว่าจะเกิดความอยู่รอดในค่านิยมพื้นฐานและความครบถ้วน

ของสถาบันอันเป็นสาธารณะ ๒. การสนับสนุนค่านิยม (Promotion of Values) และ ๓. ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ (Economic Prosperity) โดยด้านความมั่นคงนั้นสำหรับสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้สำคัญที่สุดในผลประโยชน์แห่งชาติ (Bartholomees, 2006)

## ๒. ประเภทของผลประโยชน์แห่งชาติ

ผลประโยชน์แห่งชาติสามารถแบ่งประเภทได้เป็นลำดับชั้นของความสำคัญที่มีผลต่อความอยู่รอดของประเทศ ได้แก่ ๑. ผลประโยชน์แห่งชาติที่สำคัญยิ่งยวด (Vital National Interests) ๒. ผลประโยชน์แห่งชาติสำคัญยิ่ง (Extremely Important National Interest) ๓. ผลประโยชน์แห่งชาติที่สำคัญ (Important National Interests) และ ๔. ผลประโยชน์แห่งชาติสำคัญน้อย (Less Important or Secondary National Interests) โดยมีรายละเอียดของแต่ละประเภท ดังนี้

๒.๑ ผลประโยชน์แห่งชาติที่สำคัญยิ่งยวด (Vital National Interests) เป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอย่างยิ่งยวดต่อการปกป้องรักษาและการเพิ่มพูนความอยู่รอดปลอดภัยและการอยู่ดีกินดีภายในประเทศที่มีความเสรีและปลอดภัย

๒.๒ ผลประโยชน์แห่งชาติสำคัญยิ่ง (Extremely Important National Interest) เป็นสภาพเงื่อนไข ซึ่งถ้าประนีประนอมแล้วอาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แต่ไม่ทำให้ตกอยู่ในอันตรายอย่างร้ายแรงต่อรัฐบาลในการที่จะปกป้องและส่งเสริมความกินอยู่ที่ดีในการเป็นประเทศที่มีความเสรีภาพและมีความปลอดภัย

๒.๓ ผลประโยชน์แห่งชาติที่สำคัญ (Important National Interests) เป็นสภาพที่ว่าถ้าประนีประนอมแล้วจะเกิดผลทางลบอย่างมากตามมาในภายหลังต่อความสามารถของรัฐบาลในการที่จะปกป้องและเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในฐานะที่เป็นประเทศอิสระและมีความปลอดภัย

๒.๔ ผลประโยชน์แห่งชาติสำคัญน้อย (Less Important or Secondary National Interests) หรือผลประโยชน์แห่งชาติระดับรองนั้นไม่ใช่ว่าจะไม่มีความสำคัญแต่อย่างใดสิ่งเหล่านั้นล้วนแล้วแต่มีความสำคัญเป็นสภาพเงื่อนไขที่ต้องการเพียงแต่ว่ามีผลกระทบโดยตรงเพียงเล็กน้อยต่อความสามารถของรัฐบาลในอันที่จะปกป้องและเพิ่มพูนความกินอยู่ที่ดีของประชาชนในประเทศที่มีเสรีและมีความปลอดภัย

## ๓. หลักการกำหนดผลประโยชน์แห่งชาติ

หลักการในการกำหนดผลประโยชน์แห่งชาติประกอบด้วยลักษณะสำคัญ ๔ ประการ คือ ๑. การอยู่รอดปลอดภัย (Survival) ๒. การดำรงอยู่ของประชาชนในชาติ (Preservation of the people of the nation) ๓. การอยู่ดีกินดี (Well-being) และ ๔. การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศให้เกื้อกูลต่อผลประโยชน์ของชาติเหล่านี้ (Creation of an international environment favorable to these interests) (USACGSC, 1977) อย่างไรก็ตาม ลักษณะของผลประโยชน์ของชาติ เป็นเรื่องที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เพราะสามารถนำไปใช้ได้แทบทุกชาติในโลก โดยไม่เป็นการยุ่งยาก แต่ความยากลำบากอยู่ที่การนำไปใช้ปฏิบัติ สำหรับเรื่องความอยู่รอดของชาติถือเป็นผลประโยชน์ของชาติที่สำคัญอย่างยิ่ง แต่ความจริงแล้วยังไม่เคยมีปรากฏการณ์ทางประวัติศาสตร์ใด ๆ ที่จะชี้ให้เห็นว่าความอยู่รอดของชาตินั้นอยู่ตรงไหน จึงเป็นเรื่องยากสำหรับการกำหนดผลประโยชน์ของชาติขึ้นให้ชัดเจน และเนื่องจากการนิยามศัพท์ในเรื่องผลประโยชน์ของชาตินั้น

มีลักษณะเป็นแนวความคิดทางอุดมการณ์ของบุคคล จึงมีบางคนที่ไม่ยอมรับอุดมการณ์ของผู้อื่น (พจน์ พงศ์สุวรรณ, ๒๕๓๖)

## แนวความคิดเรื่องการก่อความไม่สงบ

### ๑. ความหมายของการก่อความไม่สงบ

ความหมายของคำว่า “การก่อความไม่สงบ” คือ การใช้ความพยายามของกลุ่มที่มีการจัดตั้งในการล้มล้างรัฐบาล โดยการกระตุ้นให้ประชาชนลุกขึ้นต่อสู้กับบังคับโค่นล้มรัฐบาลที่ปกครองประเทศในขณะนั้น วิธีการกระตุ้นของกลุ่มดังกล่าวอาจมีหลายรูปแบบแตกต่างกันตามความเหมาะสมของสถานการณ์ แต่ไม่ว่าจะใช้วิธีการใด เป้าหมายสุดท้ายก็คือ การยึดอำนาจรัฐ ซึ่งฐานการสนับสนุนจากประชาชนเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การก่อความไม่สงบไม่มีรูปแบบที่แน่นอน โดยเฉพาะ บางกรณีอาจใช้เงื่อนไขความแบ่งแยกทางศาสนา หรือเชื้อชาติ ซึ่งเรื้อรังมานานแล้ว บางกรณีก็อาจใช้เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การปกครองตนเอง หรือการแบ่งแยกดินแดน เป็นต้น

### ๒. สาเหตุของการก่อความไม่สงบ

ปัจจัยหรือสาเหตุของการก่อความไม่สงบนั้นประกอบด้วย ๓ ปัจจัยหรือสาเหตุหลัก ได้แก่ ประชาชนที่ล่อแหลม การนำและการชี้แนะ และการขาดการควบคุมที่ดีของรัฐ รายละเอียดของแต่ละปัจจัยหรือสาเหตุ สรุปดังนี้

๒.๑ ประชาชนที่ล่อแหลม (Vulnerable Population) คือ กลุ่มประชาชนที่ไม่พอใจจากการที่ทางรัฐบาลไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทั้งหมด แผนและโครงการพื้นฐานทางสาธารณสุขของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศนั้นมักจะเร่งรัดให้ประชาชนมีความหวังสูงเกินกว่าปกติเสมอ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศมีความเจริญเติบโตไม่ทันกับการขยายตัวของประชากร นอกจากนี้ประเทศที่กำลังพัฒนามักจะต้องเผชิญกับปัญหาในด้านประชาชนมีพื้นฐานการศึกษาต่ำ ขาดความชำนาญทางเทคนิค ขาดความรู้ทางเทคโนโลยี การเกษตรที่ล้าหลัง ขาดเงินทุน ระบบการเงินและการคลังถูกต่างประเทศควบคุม ขาดวัตถุประสงค์ฐานอุตสาหกรรมมีน้อยหรือไม่มีเลย ผู้คุมอำนาจซึ่งเป็นบุคคลกลุ่มน้อยไม่ยอมเสียสละหรือสูญเสียอำนาจ

โดยความต้องการของประชาชนที่มีเพิ่มมากขึ้นอยู่เรื่อยๆ ซึ่งถ้ารัฐบาลไม่มีขีดความสามารถที่จะตอบสนองได้ทั้งหมดและไม่สามารถที่จะชี้เหตุผลหรืออธิบายให้ประชาชนเข้าใจได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้ประชาชนมีความข้องใจและไม่พอใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาลได้โดยง่าย ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างประชาชนกับรัฐบาล ส่วนระดับความรุนแรงที่อาจจะเกิดขึ้นจากข้อขัดแย้งดังกล่าวนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ทักษะคิดของประชาชนที่มีต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น วิถีทางในด้านการเมืองและวัฒนธรรมของประเทศ ประสบการณ์ในด้านการใช้ความรุนแรงทางการเมืองที่ผ่านมา และระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เป็นต้น ส่งผลให้กลุ่มประชาชนเหล่านี้มีความล่อแหลมต่อการถูกชักนำให้ต่อต้านรัฐบาลได้โดยง่าย

๒.๒ การนำและการชี้แนะ (Direction and Leadership) การนำและการชี้แนะเป็นการจูงใจให้ประชาชนตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเน้นว่าปัญหาดังกล่าวนั้นล้วนเป็นความผิดพลาดของรัฐบาล แล้วชี้แนะแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาที่จะทำให้ประชาชนมีอนาคตที่ดีกว่านี้ และเน้นให้เห็นว่ามีความจำเป็นต้องล้มล้างอำนาจการปกครองในปัจจุบันเสียก่อน จึงจะสามารถแก้ปัญหาตามแนวทางดังกล่าวได้สำเร็จ

ประชาชนที่ล่อแหลมหรือประชาชนที่ไม่พอใจนั้น โดยลำพังแล้วมักจะไม่เคลื่อนไหวในการก่อความไม่สงบ ระดับความรุนแรงของความไม่พอใจจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานของผลประโยชน์เป็นหลัก หากสูญเสียผลประโยชน์มาก ความไม่พอใจย่อมมีมาก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่เห็นว่าถูกเบียดบัง (Relative Deprivation) ว่ามากหรือน้อยเพียงใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวเองหรือที่เกิดขึ้นจริง หากปราศจากการชี้แนะแล้ว บุคคลที่ไม่พอใจด้วยสาเหตุดังกล่าวก็อาจรวมตัวเรียกร้องความเป็นธรรมขึ้นได้ หากได้รับการสนองตอบที่ยอมรับได้ เหตุการณ์ก็ยุติเพียงแค่นี้ แต่ถ้าหากเรียกร้องไม่สำเร็จ ก็อาจก่อความวุ่นวายขึ้นได้ แต่ส่วนใหญ่ยังไม่ถึงขั้นการก่อความไม่สงบเพื่อล้มล้างอำนาจรัฐ แต่อย่างไรก็ดี ผลประโยชน์ที่เห็นว่าถูกเบียดบังนั้น เป็นเรื่องที่สามารถชี้แนะทางความคิดได้ซึ่งเรื่องนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติทางการเมืองชี้แนะและการทำให้ประชาชนเข้าร่วมต่อสู้ล้มล้างอำนาจการปกครองโดยขยายผลให้เกิดช่องว่างทางความคิดดังกล่าว

๒.๓ การขาดการควบคุมที่ดีของรัฐ (Lack of Government Control) ถึงแม้จะมีปัจจัยที่เกื้อกูล ๒ ประการดังกล่าวแล้วก็ตามทั้งในด้านประชาชนที่ล่อแหลมและการนำและการชี้แนะ อย่างไรก็ตาม หากรัฐบาลมีกลไกในการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพทั่วประเทศแล้ว และรัฐมีการบริหารจัดการที่มีขีดความสามารถ และมีเจตนาที่แน่วแน่ในการปราบปรามการใช้วิธีการรุนแรง รวมทั้งมีประสิทธิภาพสามารถควบคุมได้อย่างทั่วถึงแล้ว ก็เท่ากับว่าเป็นการปิดโอกาสในการเคลื่อนไหวเพื่อก่อความไม่สงบ ถึงแม้ว่าจะเคลื่อนไหวก็ยากที่จะมีโอกาสดำเนินการได้สำเร็จ การก่อความไม่สงบก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จ ตรงกันข้าม หากรัฐบาลขาดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ก็จะส่งเสริมให้ปัจจัยที่เกื้อกูลทั้ง ๒ ประการดังกล่าวนี้มีน้ำหนัก เพิ่มจำนวน และขยายเป็นวงกว้างมากขึ้น

### ๓. การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ (Counter Insurgency) เป็นมาตรการสากลที่เคยได้ผลในการปฏิบัติการมาแล้วนับครั้งไม่ถ้วนในอดีต ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างเข้มข้นควบคู่กันไปทั้งมาตรการหลักและมาตรการเสริม รวมถึงใช้การปฏิบัติการข่าวสาร (Information Operations) เข้ามาเสริมในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบัน จะช่วยเป็นหลักประกันในความสำเร็จ การที่จะมุ่งเน้นความสำคัญไปด้านมาตรการใดมาตรการหนึ่ง จะทำให้ขาดความสมดุลในด้านการปฏิบัติการ และนำไปสู่ความล้มเหลวในที่สุด

มาตรการหลัก ๓ ประการของการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ประกอบด้วย การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการช่วยเหลือประชาชน การพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร และการปราบปรามกำลังติดอาวุธ

การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการช่วยเหลือประชาชน เป็นการดำเนินการปรับปรุงและขับเคลื่อนสภาพแวดล้อมในพื้นที่ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา รวมถึงการดำเนินการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบปัญหาความเดือนร้อน เพื่อเป็นการลดและขจัดเงื่อนไขปัญหาที่จะเป็นสาเหตุให้ฝ่ายผู้ก่อความไม่สงบนำไปแสวงประโยชน์ และปลุกระดม ยุยง ปลุกปั่น แนวร่วมและประชาชนได้

การพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร เป็นการดำเนินการเพื่อป้องกัน คุ่มครอง พัทธการ รักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการตัดขาดการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ก่อความไม่สงบกับประชาชนและแนวร่วม ไม่ให้ฝ่ายผู้ก่อความไม่สงบสามารถรับการสนับสนุนจากประชาชน แนวร่วม และทรัพยากรในพื้นที่ได้

การปราบปรามกำลังติดอาวุธ เป็นการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อทำลายล้างกองกำลังติดอาวุธ ฐานที่มั่นและแหล่งซ่อนสมุทกกำลัง การตัดรอนกำลังและการสนับสนุน การขัดขวางและจำกัดเสรีภาพปฏิบัติการของกองกำลังติดอาวุธ และผู้ก่อความไม่สงบ

สำหรับมาตรการเสริม ๒ ประการ ของการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ประกอบด้วยปฏิบัติการข่าวกรองและการปฏิบัติการจิตวิทยา

การปฏิบัติการข่าวกรอง มุ่งเน้นไปที่งานข่าวกรอง เพื่อการทำลายหรือการทำให้โครงสร้างลับ และแผนการปฏิบัติการก่อเหตุความรุนแรงของผู้ก่อความไม่สงบหมดประสิทธิภาพ รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมการกำหนดบทบาท หน้าที่ และภารกิจของทหารในด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร และการปราบปรามกองกำลังติดอาวุธ

การปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น การโน้มน้าว การจูงใจต่าง ๆ รวมทั้งมาตรการอื่น ๆ ตามแผนที่ได้วางไว้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้มีอิทธิพลเหนือจิตใจประชาชนในพื้นที่ แนวร่วม และผู้ก่อความไม่สงบ ให้หันกลับมาในแนวทางการต่อสู้แบบสันติวิธี และเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในพื้นที่ นำไปสู่การเสริมสร้างเครือข่ายมวลชนและพัฒนาไปสู่การข่าวภาคประชาชน

นอกเหนือจากการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบทั้ง ๓ มาตรการหลัก และ ๒ มาตรการเสริมตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สิ่งที่สำคัญในยุคปัจจุบัน คือ การใช้การปฏิบัติการข่าวสารเข้ามาเสริมการดำเนินการในทุกมาตรการ ทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการช่วยเหลือประชาชน การชี้แจงทำความเข้าใจ และขอความร่วมมือกับประชาชนในการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร การชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ข้อเท็จจริง การด้อยค่า และการตอบโต้ที่เป็นผลจากการปราบปรามกองกำลังติดอาวุธ การประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือประชาชนด้านการข่าว และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่ถูกต้อง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ การสร้างการรับรู้ของประชาชน การประมาณการกระทำที่รุนแรงของผู้ก่อความไม่สงบ และการขอความร่วมมือด้านการปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้น จะช่วยเป็นหลักประกันในความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ

## ทฤษฎีความขัดแย้ง

### ๑. นิยามความขัดแย้ง

ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การกระทำที่ไม่ลงรอย ขัดแย้ง หรือต่อต้านกัน อันเนื่องมาจากทางความคิดความเห็นหรือการให้คุณค่ามีความแตกต่างกันทั้งสองแบบหรือ มากกว่าสองแบบขึ้นไป ความขัดแย้งรวมถึง ความแตกต่างในตัวเองซึ่งทำให้รู้สึกไม่สบายใจ หรือเมื่อความเห็นหรือการให้คุณค่าของคุณ ถูกข่มขู่ หรือทำให้เกิดความกลัวในสิ่งที่ไม่รู้หรือเพราะขาดความไม่สมบูรณ์ในเรื่องใด ๆ ตัวอย่างของความขัดแย้ง เช่นการโต้เถียง การแข่งขัน วิวาทะ การต่อสู้ อารยะขัดขืน การสู้รบ และสงคราม

### ๒. ลักษณะที่บ่งบอกถึงความขัดแย้ง

๒.๑ การแข่งขันหรือการกระทำที่ตรงกันข้าม ซึ่งสืบเนื่องมาจากความต่างกันในเรื่องความคิดเห็น ความสนใจ หรือบุคลิกภาพ

๒.๒ สภาพการณ์ที่ทำให้คนตกอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถจะตัดสินใจหรือตกลงหาข้อยุติ อันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้

๒.๓ พฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องต่อกัน ระหว่างกลุ่มที่มีความสนใจต่างกัน

๒.๔ ความรู้สึกนึกคิดหรือการกระทำที่ขัดกันทั้งภายในตนเอง ระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม ซึ่งมีผลทำให้เกิดการแข่งขันหรือการทำลายกัน

### ๓. ประเภทของความขัดแย้ง

๓.๑ ความขัดแย้งด้านข้อมูล (data conflict) เป็นปัญหาพื้นฐานของความขัดแย้งที่เกิดจากการสื่อสารข้อมูลที่น้อยเกินไป นำไปสู่การแปรข้อมูลที่ผิดพลาด การวิเคราะห์ข้อมูลในต่างมุม อันเนื่องมาจากพื้นฐานการเรียนรู้และรับรู้ข้อมูลที่ต่างกัน

๓.๒ ความขัดแย้งจากผลประโยชน์ (interest conflict) เป็นปัญหาของความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่ยุติธรรมในการกระจายทรัพยากร หรือความไม่ยุติธรรมในสังคม

๓.๓ ความขัดแย้งทางโครงสร้าง (structural conflict) เป็นปัญหาของความขัดแย้งที่เกี่ยวกับเรื่องของอำนาจ การแย่งชิงอำนาจ การใช้อำนาจ การกระจายอำนาจ และปัญหาโครงสร้างต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในการบริหารจัดการและควบคุม

### ๔. สาเหตุหรือที่มาของความขัดแย้ง

สาเหตุหรือที่มาของความขัดแย้ง เกิดจากความแตกต่างทางความเชื่อ ความคิด การปฏิบัติ หรือความพยายามทำให้ความต่างต่างนั้นลงตัวหรือยอมรับร่วมกันได้บางส่วนหรือทั้งหมด นอกจากนั้น ความขัดแย้งมีที่มาจากความแตกต่างทางค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างและแบบแผนความสัมพันธ์ของคนในสังคม บุคลิกภาพและลักษณะนิสัยส่วนตัว และผลประโยชน์ ซึ่งปัจจัยแต่ละตัวจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและความรุนแรงจากความขัดแย้งแตกต่างกันไป

ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่มีความรุนแรง สาเหตุอันเนื่องมาจากประเด็นของความขัดแย้งมีความซับซ้อน ระยะเวลาของความขัดแย้งมีความยืดเยื้อ ความขัดแย้งส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียหลายฝ่ายและมีจำนวนมาก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในความขัดแย้งมีอำนาจการต่อรอง





## ๖. พัฒนาการของความขัดแย้ง

พัฒนาการของความขัดแย้งสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ได้แก่ ความขัดแย้งแฝง

๖.๑ ความขัดแย้งแฝง (latent conflicts) ระยะนี้เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะของความมึนตึ๊งที่ซ่อนตัวอยู่ ยังไม่พัฒนาเต็มที่และยังไม่มีการขยายตัวจนเกิดการแบ่งขั้วกันของผู้ที่ขัดแย้งบ่อยครั้งที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือหลายฝ่ายอาจจะยังไม่ตระหนักว่ามีความขัดแย้งหรือตระหนักถึงความขัดแย้งที่อาจจะมีโอกาสเกิดขึ้น

๖.๒ ความขัดแย้งที่กำลังก่อตัว (emerging conflicts) เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นที่ฝ่ายต่างๆ สามารถระบุดูออกมาได้ โดยแต่ละฝ่ายรับรู้ว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้นและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งจะดูชัดเจนขึ้น แต่ยังไม่มีการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือกระบวนการแก้ปัญหาที่น่าจะดำเนินไปได้เกิดขึ้น

๖.๓ ความขัดแย้งที่ปรากฏออกมาแล้ว (manifest conflicts) เป็นระยะที่ความขัดแย้งพัฒนาไปเป็นข้อพิพาท ซึ่งฝ่ายต่าง ๆ ได้มีบทบาทอย่างเอาเป็นเอาตายในเรื่องที่ดำเนินอยู่อาจจะเริ่มมีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้ว หรืออาจจะถึงทางตันแล้ว

## ๗. หลักการจัดการแก้ไขความขัดแย้ง

๗.๑ ปราศจากความรุนแรง

๗.๒ ให้ความสนใจในความคิดและจิตใจของคู่ขัดแย้ง

๗.๓ การมีส่วนร่วม

๗.๔ ความเป็นธรรม

## ๘. หลักการแปลงเปลี่ยนความขัดแย้ง

๘.๑ เปลี่ยนแปลงตัวเองก่อน

๘.๒ ให้ความสนใจในความคิดและจิตใจของคู่ขัดแย้ง

๘.๓ สร้างความสัมพันธ์เชิงบวก

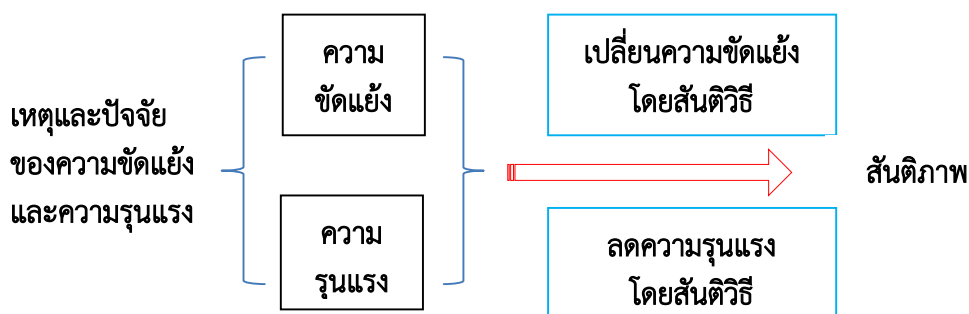
๘.๔ การมีส่วนร่วม

๘.๕ ความเป็นธรรม

## ๙. กรอบคิดการจัดการความขัดแย้งรุนแรง

ให้ปราศจากความรุนแรง

แผนภาพที่ ๒-๒ : กรอบคิดการจัดการความขัดแย้งรุนแรง ให้ปราศจากความรุนแรง



ที่มา : เพิ่มศักดิ์ มกราภิรมย์. ทฤษฎีสันติภาพ ความขัดแย้ง และความรุนแรง, ๒๕๕๔ : ๖๕

## ทฤษฎีความรุนแรง

### ๑. ความหมายของความรุนแรง

ความรุนแรง (violence) หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำใด ๆ ที่เป็นการล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ทั้งร่างกาย วาจา จิตใจ ทางเพศ โดยการบังคับขู่เข็ญ ทำร้าย ทบตี เตาะตอ่ย ตลอดจนคุกคาม จำกัด และกีดกันเสรีภาพ ทั้งในที่สาธารณะและใน การดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดความทุกข์ทรมานทั้ง ทางร่างกายและจิตใจของผู้กระทำ องค์การอนามัยโลก ได้ให้ความหมายของความรุนแรงไว้ว่า ความรุนแรง คือ การใช้กำลังหรืออำนาจที่บุคคลจงใจกระทำ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น หรือต่อกลุ่มคนหรือชุมชน และการกระทำนั้นก่อให้เกิดอันตรายต่อร่างกาย ชีวิต จิตใจ หรือให้เกิดการพัฒนาที่ผิดเพี้ยน หรือเป็นการลิดรอนล่วงละเมิดสิทธิอันพึงมีของผู้กระทำ การใช้กำลังนี้ ไม่ว่าจะลงมือกระทำจริง ๆ หรือข่มขู่ก็ถือว่าเป็นความรุนแรง

ความรุนแรงไม่ได้จำกัดเฉพาะการใช้กำลังหรืออาวุธเท่านั้น แต่รวมถึงการใช้อำนาจที่เหนือกว่าบังคับให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่เขาไม่เต็มใจ อย่างเช่น การที่ผู้บังคับบัญชาสั่งย้ายผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่เป็นธรรม ก็ถือว่าเป็นความรุนแรงที่ไม่น้อยไปกว่ากัน ความรุนแรงยัง รวมถึง การพูดข่มขู่ว่าจะทำร้าย การเปิดเผยเรื่องส่วนตัว หรือป้ายสีด้วยข้อความอันเป็นเท็จ ซึ่งก่อให้เกิด ความหวาดหวั่น เครียด วิตกกังวล หรือเจ็บปวดทางจิตใจในระดับใดระดับหนึ่ง ก็ถือเป็นความรุนแรง เช่นเดียวกัน ผลของความรุนแรงไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการทำให้บาดเจ็บหรือเป็นอันตรายทางกาย แต่ยังรวมถึงผลกระทบทางจิตใจด้วย เช่น การทำให้ฮือฮาขยาดหน้า ดูถูกเหยียดหยาม ล่วงละเมิด หรือลิดรอนสิทธิ จนทำให้สภาพจิตใจแย่งลง หรือทำให้การดำรงชีวิตผิดไปจากปกติ เหล่านี้ล้วนอยู่ใน ข่ายความรุนแรง

ดังนั้น ความรุนแรงจึงมีความหมายกว้างครอบคลุมการกระทำหรือไม่กระทำ มากมายที่มีผลต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อสุขภาพะทั้งทางกายและจิตใจ รวมถึงพัฒนาการและ สิทธิที่พึงมีพึงได้ของผู้ถูกกระทำหรือของผู้ที่กระทำความรุนแรงเอง และถือเป็นสิ่งที่กีดกัน บั่นทอน ปิดกั้นขัดขวาง หรือกดทับศักยภาพของผู้อื่นไว้ จนอาจไม่บรรลุจุดหมายของชีวิต หรืออาจบรรลุ จุดหมายของชีวิตหากไม่มีความรุนแรงนั้นเกิดขึ้น

ความรุนแรงเป็นเหตุและผลอยู่ในตัวของมันเอง กล่าวคือ ความรุนแรงที่เกิดขึ้น อย่างหนึ่งอาจเป็นผลจากความรุนแรงที่มีอยู่แล้ว นอกจากนั้น ความรุนแรงอย่างหนึ่งก็อาจเป็นเหตุ ให้เกิดความรุนแรงใหม่ได้ด้วยเช่นกัน เช่น ความไม่เท่าเทียมกันถือเป็นความรุนแรงทางสังคม อย่างหนึ่ง เป็นความรุนแรงเชิงโครงสร้าง สิ่งเหล่านี้เป็นกระบวนการที่ความรุนแรงผลิตซ้ำในตัวเอง

ความรุนแรงมีหลายรูปแบบ ได้แก่ ความรุนแรงทางกาย หมายถึง การทำร้ายตนเอง หรือผู้อื่นให้ได้รับการบาดเจ็บทางร่างกาย ความรุนแรงทางเพศ หมายถึง การพูดหรือการกระทำ ที่มีจุดหมายทางเพศ เช่น การพูดลวนลามตามตื้อ การมีเพศสัมพันธ์โดยที่อีกฝ่ายไม่ยินยอมและ มีการกดขี่ทางเพศ ความรุนแรงทางจิตใจ หมายถึง การพูดหรือการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นได้รับความ กระทบกระเทือนทางจิตใจ เกิดความวิตกกังวล เครียด และซึมเศร้า หรือในรูปแบบของการลิดรอน หรือล่วงละเมิดสิทธิ ด้วยการเลือกปฏิบัติ หรือการปิดกั้นบุคคลจากการมีหรือใช้สิทธิอันพึงมีพึงได้ ของเขา

โยฮาน กัลป์ตุง (Johan Galtung) นักทฤษฎีด้านสันติภาพชาวนอร์เวย์ แบ่งระดับความรุนแรงออกเป็น ๓ ระดับ คือ

๑. ความรุนแรงทางตรง หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำที่มีผลให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับบาดเจ็บทางกายหรือทางจิตใจ เป็นความรุนแรงที่เราคุ้นชินกันอยู่ทั่วไป เช่น สามีตีภรรยา ครูตีนักเรียน กลุ่มผู้ชุมนุมปะทะกับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

๒. ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง ความรุนแรงอันเนื่องมาจากนโยบาย กฎหมาย กลไกทางการเมืองหรือกลไกทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นธรรม รวมถึงการรวมศูนย์อำนาจ ทั้งทางการเมืองและเศรษฐกิจ ที่ทำให้ประชาชนบางพื้นที่ถูกทำร้าย ด้วยการถูกไล่อพยพหรือถูกละเมิดสิทธิ เลือกปฏิบัติ การเอาผิดเอาเปรียบ ถูกกดขี่ ส่งผลให้เกิดความยากจน เกิดช่องว่างระหว่างคนจนกับคนรวย และเกิดความขัดแย้งทางสังคม สิ่งเหล่านี้มักนำไปสู่ความรุนแรงในรูปแบบของการต่อต้านและการต่อสู้ระหว่างประชาชนกับกลไกของรัฐ หรือระหว่างประชาชนด้วยกันเอง สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกสังคม จะเห็นได้จากการมีกลุ่มหรือองค์กรจัดตั้งในภาคประชาชนที่ต่อสู้เรียกร้องต่อรัฐในเรื่องต่าง ๆ เพราะมีมูลเหตุสำคัญมาจากความไม่เป็นธรรม ความไม่โปร่งใส และความไม่มีธรรมาภิบาลในการปกครองและบริหารบ้านเมือง

๓. ความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม เป็นความรุนแรงอันเนื่องมาจากระบบ ความเชื่อ วิถีชีวิต แนวปฏิบัติที่ฝังแน่นอยู่ในวัฒนธรรมและสืบทอดมาอย่างยาวนาน เช่น ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และอุดมคติทางสังคม เป็นต้น เช่นเดียวกับความรุนแรงเชิงโครงสร้าง ความรุนแรงเชิงวัฒนธรรมไม่ได้ทำร้ายไม่ได้ทำร้ายให้ได้รับบาดเจ็บทางร่างกายและจิตใจโดยตรง แต่สนับสนุนให้การยอมรับให้ความชอบธรรมแก่ความรุนแรงทางตรงและความรุนแรงเชิงโครงสร้าง ทำให้เห็นว่าการกระทำบางอย่างที่รุนแรง แต่ในทางสังคมกลับถือว่าไม่รุนแรงและกลับกลายเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ เช่น พ่อแม่ตีลูก ครูตีนักเรียน หรือเจ้าหน้าที่รัฐใช้อำนาจหน้าที่กับประชาชน เป็นต้น

ในความเห็นของโยฮาน กัลป์ตุง ความรุนแรงทั้ง ๓ ระดับดังกล่าวมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันโดยที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ถ้าเปรียบโลกของความรุนแรงทั้งหมดเหมือนกับต้นไม้ ความรุนแรงทางตรงที่ปรากฏเห็น คือ ความรุนแรงทางกาย ทางจิตใจ ทางเพศ หรือการล่วงละเมิดสิทธิของผู้อื่น เปรียบได้กับกิ่งก้านและใบของต้นไม้ ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้จะเจริญงอกงามได้ก็ขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์แข็งแรงของลำต้น ซึ่งเปรียบได้กับโครงสร้างทางสังคม ถ้าโครงสร้างทางสังคมเอื้อต่อความรุนแรงมาก ความรุนแรงก็จะเจริญงอกงามมาก แต่ถ้าไม่มีรากที่ดีช่วยคอยดูดซึมสารอาหารและน้ำไปหล่อเลี้ยง ก็จะทำให้ต้นไม้ต้นนั้นไม่สามารถเจริญงอกงามได้ ความรุนแรงก็เช่นเดียวกันเกิดขึ้นได้และเจริญงอกงามได้ ก็เพราะมีปัจจัยทางวัฒนธรรมรองรับอยู่ในระดับรากฐาน

การศึกษาที่ผ่านมาให้ข้อสรุปและความคิดเห็นตรงกันว่า ความรุนแรงเป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างหลายระดับที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ตั้งแต่ระดับปัจเจกบุคคลจนถึงระดับชุมชนและสังคม รากเหง้าของความรุนแรงไม่ได้อยู่ที่ตัวผู้กระทำเท่านั้น แต่อยู่ที่ปัจจัยภายนอกตัวผู้กระทำด้วย มุมมองเช่นนี้ทำให้เราเข้าใจที่มาของความรุนแรงได้แบบเป็นองค์รวมในเชิงนิเวศวิทยา ดังนั้น ถ้าจะลดความรุนแรงในสังคมให้ได้นั้น จะต้องจัดการกับปัจจัยในทุกกระดับ ให้อยู่ในลักษณะที่ไม่เอื้อต่อความรุนแรง (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒ : ๘๒-๘๙)

## ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ

### ๑. ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ หรือผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดย พิจารณาจาก

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service)
๔. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

Peterson & Plowman (อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, ๒๕๔๕) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิตและการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามี ประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้อง การที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการ เงินที่ มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพ ในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณและวิธีการในการผลิต

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (๒๕๔๔) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพหมายถึง การวัดผลการ ทำงานขององค์กรว่าได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหนคุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมาก น้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมาก น้อยแค่ไหน โดยรวมความ มีประสิทธิภาพ จึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมาน สามัคคี มีสันติภาพ และความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย

ทิพาวลี เมฆสวรรค์ (๒๕๓๘ : ๒) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการ มีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่ วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (input) ได้แก่ การใช้ ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อย ที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (process) ได้แก่ การทำงาน ที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิด ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและ บริการเป็น ที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ไซมอน (Simon อ้างถึงใน สกิด คำลาเลี้ยง, ๒๕๔๔ : ๑๓) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์กร ของรัฐก็บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยที่ E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน  
 O = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา  
 I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร  
 S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

## ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Thomas J. Peters (๑๙๗๗) ได้นำเสนอ ปัจจัย ๗ ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย

๑. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน และจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
  ๒. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
  ๓. ระบบ (Systems) หมายถึง ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
  ๔. รูปแบบ (Styles) หมายถึง รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
  ๕. บุคลากร (Staff) หมายถึง บุคคลผู้ร่วมงานภายในองค์กร
  ๖. ความสามารถ (Skill) หมายถึง ทักษะและความสามารถในการดำเนินการ
  ๗. ค่านิยม (Shared Values) หมายถึง ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร
- มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สกิด คำลาเลี้ยง, ๒๕๔๔ : ๑๘-๑๙) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก ๓ ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน และปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร โดยรายละเอียดของแต่ละปัจจัยมีดังนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - ๑.๑ เพศ
  - ๑.๒ จำนวนสมาชิกในครอบครัว
  - ๑.๓ อายุ
  - ๑.๔ ระยะเวลาในการทำงาน
  - ๑.๕ สติปัญญา

- ๑.๖ ระดับการศึกษา
- ๑.๗ บุคลิกภาพ
๒. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงาน ได้แก่
  - ๒.๑ ชนิดของงาน
  - ๒.๒ ขนาดของงาน
  - ๒.๓ ทักษะความชำนาญ
  - ๒.๔ สถานภาพทางอาชีพ
  - ๒.๕ สถานภาพทางภูมิศาสตร์
๓. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
  - ๓.๑ ความมั่นคง
  - ๓.๒ รายได้
  - ๓.๓ สวัสดิการ
  - ๓.๔ โอกาสก้าวหน้าในงาน
  - ๓.๕ สภาพการทำงาน
  - ๓.๖ ผู้ร่วมงาน
  - ๓.๗ ความรับผิดชอบ
  - ๓.๘ การจัดการ

Frederick Herzberg (๑๙๖๘ อ้างถึงใน โสฬส ปัญจะวิสุทธิ, ๒๕๔๑) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจ ในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงานพบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

๑. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
๒. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
๓. ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
๔. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
๕. ความก้าวหน้าในการทำงาน
๖. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ คือ

๑. นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration)
๒. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
๓. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate)
๕. ค่าตอบแทน (Salary)

๖. สถานภาพ (Status)

๗. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)

๘. ความปลอดภัย (Security)

### ๓. แนวทางปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน คทาวิฑู พรหมายิน, ๒๕๔๕ : ๑๔) ได้กล่าวถึง แนวคิดของ Haring Emerson ที่เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก หลัก ๑๒ ประการมีดังนี้

๓.๑ ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง

๓.๒ ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน

๓.๓ คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

๓.๔ รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน

๓.๕ ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

๓.๖ การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเลเบียน

ไว้เป็นหลักฐาน

๓.๗ งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๓.๘ งานเสร็จทันเวลา

๓.๙ ผลงานได้มาตรฐาน

๓.๑๐ การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

๓.๑๑ กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก่งานได้

๓.๑๒ ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (อ้างถึงใน ธาณินทร์ สุทธิบุญชู, ๒๕๔๓ : ๑๐) ได้เสนอ แนวคิดในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐโดยศึกษาการปรับปรุงระบบ ราชการของต่างประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าประสบความสำเร็จได้ดังนี้

๑. ต้องกำหนดแนวทางและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน หมายถึง มุ่งการทำงานที่มีประสิทธิผลยึดถือผลสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results) เป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ (Outcome) โดยมีการประเมินผล และวัดผลสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถตอบสนองและสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าผู้มารับบริการ ปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน เพื่อยุบเลิกงานที่ซ้ำซ้อน โดยสร้างสรรค์กระบวนการ ทำงานใหม่ ลดขนาดกำลังคนเพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กรด้านบุคคลากร มีการกระจาย อำนาจการตัดสินใจจากระดับบนสู่ระดับเจ้าหน้าที่

๒. ระบบการบริหารงานที่จะยึดผลสำเร็จของงาน และผลลัพธ์ขององค์การเป็น หลักสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งใช้มาตรการจูงใจและให้รางวัลตอบแทนแก่องค์กรที่ ประสบความสำเร็จ



นอกจากนั้น ทีมงานหรือกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน และกันในกลุ่มสมาชิกและผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องตระหนักว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากสภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, ๒๕๔๔ : ๑๐๘) ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีเงื่อนไขที่สำคัญ คือ

๑. ความรับผิดชอบและความผูกพัน โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความผูกพัน ใน ๓ ลักษณะ คือ

๑.๑ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกในองค์การ

๑.๒ มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ

๑.๓ มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

๒. ความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจาก บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ มีคุณค่าและมีการแลกเปลี่ยน ความคิดแบบริเริ่ม สร้างสรรค์กับความก้าวหน้าให้องค์การ

๓. ความจำเป็นต้องพัฒนาทักษะ ความสามารถของสมาชิกให้สมาชิกมีความรู้ และความชำนาญงาน ตลอดจนเทคนิคการทำงานร่วมกับผู้อื่น

๔. มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับทีมงาน รวมทั้งการมีที่ปรึกษาเป็นบุคคลที่สาม ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ข่าวสารย้อนกลับ แก้ไข ปัญหาความขัดแย้ง และการไกล่เกลี่ย

## ทฤษฎีสันติภาพ

### ๑. ความหมายของสันติภาพ

สันติภาพ (peace) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (ราชบัณฑิต, ๒๕๕๖ : ๑๒๖๐) หมายถึง ความสงบ ความหมายของสันติภาพที่ให้ไว้โดยราชบัณฑิตนี้เป็นความหมายในเชิงลบ คือ สงบจากสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ปราศจากสิ่งที่ตรงข้ามกับสันติภาพ สงบจากสิ่งที่ไม่ใช่สันติภาพ นอกจากความหมายในเชิงลบนี้แล้ว สันติภาพยังมีความหมายในเชิงบวกด้วย คือหมายถึง ความสุข (รุ่งธรรม ศุจิธรรมรักษ์, ๒๕๔๕ : ๑๙) เมื่อนำความหมายเชิงลบและเชิงบวกของสันติภาพมารวม เข้าด้วยกัน ทำให้ได้ความหมายของสันติภาพใหม่คือความสงบสุข นอกจากนั้น สันติภาพตาม พจนานุกรมฉบับ Oxford Advanced Learner's Dictionary (๒๐๐๕ : ๑๑๑๔) ให้ความหมายไว้ ๓ ความหมาย คือหมายถึง สถานการณ์หรือช่วงเวลาในประเทศหรือพื้นที่หนึ่ง ๆ ไม่มีสงครามหรือ ความรุนแรง (A Situation or a Period of Time in Which There is No War or Violence in a Country or an Area) ภาวะแห่งความสงบเงียบ (the state of being calm or quiet) หรือภาวะแห่งการ ดำรงชีวิตอย่างมีมิตรภาพโดยปราศจากข้อโต้แย้ง (The State of Living in Friendship with Somebody Without Arguing)

สันติภาพแบ่งออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ สันติภาพเชิงลบและสันติภาพเชิงบวก

๑. สันติภาพเชิงลบ คือ สภาวะที่ปราศจากความรุนแรงทางตรง ไม่มีการทำร้ายกัน สังคมมีความสงบ ซึ่งเราสามารถเรียกได้ว่าสังคมมีความเป็นปกติสุข โดยสภาวะปกติสุขคือสภาวะที่ผู้คนอยู่ได้โดยไม่มีสงคราม ไม่มีการบงการร้ายกัน พอจะทำมาหากินได้ พอจะดำรงชีวิตได้ แต่อาจจะขาดความเท่าเทียม ขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในความแตกต่างหลากหลายหมู่ผู้คนในสังคม ยังมีการเอารัดเอาเปรียบ ยังมีการดูถูกดูแคลนกัน เป็นต้น

๒. สันติภาพเชิงบวก คือ สภาวะที่สังคมมีความสงบสุข ปราศจากความรุนแรง ผู้คนมีสิทธิและเสรีภาพที่เท่าเทียม ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ได้รับความเคารพ ปราศจากการเอารัดเอาเปรียบ มีความยุติธรรม มีความสมดุลทางธรรมชาติ ซึ่งเราเรียกสภาวะเช่นนี้ว่าสันติสุข โดยสภาวะสันติสุขคือสภาวะที่มีความสุขและสงบของสังคมที่คนในสังคมอยู่ได้ โดยปราศจากความรุนแรงทุกประเภท รวมถึงการที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ถูกทำลายจนเกินขีดของความพอดี

## ๒. ประวัติความเป็นมาของการศึกษาปรัชญาสันติภาพ

ประวัติความเป็นมาของการศึกษาปรัชญาสันติภาพในโลกตะวันตกแบ่งเป็น ๔ ระยะได้แก่

ระยะที่หนึ่ง คือ การศึกษาสันติภาพเชิงลบและการศึกษาสันติภาพในแง่มุมมองของการศึกษาสงครามในบริบทวิทยาศาสตร์ มีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงสภาวะที่ผู้คนต้องเจ็บป่วยล้มตายเนื่องจากผลของสงครามโลกครั้งที่หนึ่ง ซึ่งชาวยุโรปได้รับความทุกข์อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากสงครามครั้งนั้นอย่างมาก ดังนั้นการศึกษาทฤษฎีสันติภาพในยุคนี้จึงเน้นไปที่การศึกษาสงครามและความเกี่ยวเนื่องของสงครามต่อสภาวะที่ก่อให้เกิดความไม่มีสันติภาพ

ระยะที่สอง คือ ระยะที่สันติภาพถูกนำมารวมไว้กับการพัฒนา มีการพัฒนาด้านต่าง ๆ เกิดขึ้น ในยุคนี้กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสันติภาพนั้นดำเนินไปพร้อมกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การศึกษาเรื่องสันติภาพ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสันติภาพก็มีการพัฒนาขึ้นและมีการอธิบายแนวคิดต่าง ๆ ที่สลับซับซ้อนมากขึ้น การศึกษาปรัชญาสันติภาพได้รับการยอมรับมากขึ้น การศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยในยุคนี้มักจะตั้งอยู่บนฐานความคิดในเรื่องสันติภาพเชิงบวกและการวิเคราะห์ความรุนแรงทางโครงสร้างรวมทั้งการสร้างความรู้ความยุติธรรมและความเท่าเทียมกัน

ระยะที่สาม คือ ระยะที่ผู้คนเริ่มให้ความสำคัญกับการลดอาวุธให้มีความสำคัญเรื่องเพศเท่าเทียมกัน และการดูแลผู้อพยพในระยะนี้สันติศึกษาไม่มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิดไปจากยุคก่อนหน้านัก กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสันติภาพและสันติวิธีจะมุ่งเน้นไปที่การร่วมมือกัน (ทางสังคม) ในความพยายามที่จะกดดันให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกได้ตระหนักถึงภัยอันตรายของการแข่งขันกันสะสมอาวุธยุทธโศปกรณ์ และการรณรงค์การลดอาวุธประจำการเพื่อลดความตึงเครียดระหว่างรัฐ ในบรรดาอาวุธที่อยู่ในเป้าหมายการจำกัดจำนวนที่สำคัญก็คืออาวุธนิวเคลียร์

ระยะปัจจุบัน คือ ระยะที่มีการขยายกรอบการศึกษาครอบคลุมแนวความคิดที่หลากหลายในมุมมองของสังคมวิทยา ซึ่งในแง่มุมมองของสังคมวิทยาแล้วความเชื่อมโยงกันของแต่ละอนุภาคของสังคมล้วนเป็นสิ่งสำคัญควรค่าแก่การศึกษาทั้งสิ้น แนวคิดของสันติศึกษาในยุคนี้เริ่มจากการล่มสลายของกำแพงเบอร์ลิน ซึ่งในทางสัญลักษณ์แล้วเปรียบได้กับการล่มสลายของลัทธิคอมมิวนิสต์ในยุโรปตะวันออก ในช่วงของการเปลี่ยนถ่ายทางสังคมครั้งนี้ ทุสมันได้เสนอแนวคิด

ที่ว่าสังคมโลกนั้นมีวิวัฒนาการมาจากวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ของสงครามและความรุนแรงมาเป็นระยะเวลาเวลานานมาแล้ว น่าจะถึงเวลาที่มนุษยชาติร่วมกันสร้างวัฒนธรรมที่จะนำมนุษย์ไปสู่สังคมที่มีความสันติสุข และสังคมสันติสุขก็จะสร้างสันติวัฒนธรรมต่อเนื่องกันไป โดยพยายามแสดงให้เห็นว่า แนวคิดเกี่ยวกับสันติภาพ สันติวิธี ความขัดแย้ง และความรุนแรงนั้นเป็นเรื่องที่สามารถจะเข้าใจและวิเคราะห์ได้โดยอาศัยความเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

### ๓. ทฤษฎีสันติภาพ

ทฤษฎีสันติภาพในมุมมองของนักสังคมวิทยาแท้จริงแล้วก็คือการศึกษาระบบชาติของมนุษย์และธรรมชาติของสังคมมนุษย์ที่มีความโน้มเอียงไปในทางก้าวไกลกัน ฟังพากัน พร้อมทั้งจะยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการอยู่ร่วมกันของมนุษย์โดยปราศจากความรุนแรงในทุกรูปแบบ ซึ่งเราจะเรียกลักษณะของสังคมดังกล่าวมานี้ว่าเป็นสังคมที่มีความสันติสุข

ทฤษฎีสันติภาพของอาตัม เคิร์ล เสนอวิธีศึกษาสันติภาพโดยการพิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่ไม่สันติ (Unpeaceful Relation) และความสัมพันธ์ที่สันติ (Peaceful Relation) จากมุมมองนี้ทำให้เข้าไปสู่การอธิบายความหมายความสัมพันธ์ที่สันติ (ในระดับบุคคล) ว่าเป็นมิตรภาพและมีความเข้าใจกันดีพอที่จะมองข้ามความแตกต่างที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยอธิบายถึงความแตกต่างของความสัมพันธ์ที่สันติกับความสัมพันธ์ที่ไม่สันติ สรุปดังนี้

ความสัมพันธ์ที่สันติ หมายถึง ความสัมพันธ์ในด้านบวก คือ มิตรภาพที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และถือว่าทั้งสองด้านมีความเท่าเทียม

ความสัมพันธ์ที่ไม่สันติ พิจารณาจากแนวคิด ความขัดแย้ง ความสมดุลกับความไม่สมดุลและความตระหนักถึงความขัดแย้งซึ่งอาจจะอธิบายย่อได้ดังนี้

๑. ความขัดแย้งเป็นการที่ไปด้วยกันไม่ได้ (Incompatibility) ตั้งแต่บุคคลจนถึงรัฐ โดยอาจจะเป็นเรื่อง เศรษฐกิจ การศึกษา อุดมการณ์ เป็นต้น

๒. ความสัมพันธ์ที่สมดุล/ไม่สมดุล โดยมีความหมายในเชิงอำนาจ ซึ่งทั้งสองฝ่ายไม่จำเป็นต้องมีอำนาจชนิดเดียวกัน แต่เป็นไปในลักษณะที่ฟังพากัน อำนาจทั้งสองก็จะสามารถคานกันได้ ในความเท่าเทียมกันแต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ความสัมพันธ์ที่สมดุลจะเป็นความสัมพันธ์ที่สันติและความสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลจะเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่สันติ ความสัมพันธ์ที่สมดุลอาจก่อให้เกิดความรุนแรงได้ โดยที่หากทั้งสองฝ่ายมีอำนาจเท่าเทียมกันและใช้การต่อสู้เข้าแก้ปัญหาเช่นเดียวกัน ความสัมพันธ์ที่ไม่สมดุลอาจเป็นความสัมพันธ์ที่มีสันติได้ หากใช้มาตรการปราศจากความรุนแรงในการแก้ปัญหา

๓. การตระหนักถึงความขัดแย้ง ซึ่งก็คือการรับรู้ความเป็นจริงทางภาวะวิสัยที่เกิดขึ้นเพื่อไม่เป็นการนำไปสู่การถกเถียงซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้ง โดยการมองที่คุณค่า (Value) คือ การให้ความสำคัญว่าสิ่งนั้นมีค่าควรให้การยกย่อง เคิร์ลได้ให้ความหมายของคุณค่าว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่และเมื่อมีชีวิตอยู่ก็อยู่อย่างมีคุณภาพมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ มีการพัฒนาศักยภาพรวมถึงความเสมอภาคทางโอกาส เช่น กรรมกรมีความพอใจกับการทำงานของตัวเอง และมีความสุขกับการทำงานกับนายจ้างที่ใจดี เป็นต้น

ทฤษฎีสันติภาพของโยฮัน กัลป์ตุง ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายทางสันติภาพของมนุษย์ว่า สันติภาพที่เป็นเพียงภาวะที่ปลอดจากสงครามนั้นยังไม่เพียงพอ แต่ต้องเป็นภาวะที่ไม่มี การกระทำรุนแรงต่อเพื่อนมนุษย์ ความรุนแรงในทัศนะของโยฮัน กัลป์ตุงไม่ใช่เพียงความรุนแรงทางตรงอันเกิดจากการกระทำระหว่างบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรุนแรงทางทางโครงสร้างอันเกิดจากระบบสังคมที่ไม่เป็นธรรมอีกด้วย โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับสันติภาพ เพราะเป็น สันติภาพในสังคมให้ศึกษาในแง่ของศาสนาและพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ เช่น ต้องการ ดำรงชีวิต ต้องการความเป็นอยู่ที่ดี เป็นต้น

โยฮัน กัลป์ตุงได้แบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น ๔ ประการ และมองว่าถ้าความต้องการขั้นพื้นฐานทั้ง ๔ ประการนี้ไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับไม่เพียงพอ มนุษย์จะอยู่ในสภาวะที่ต้องเผชิญกับความรุนแรง ความต้องการขั้นพื้นฐานดังกล่าวคือ

๑. การดำรงชีวิต (Survival)
๒. การมีความเป็นอยู่ที่ดี (Welfare)
๓. การมีเสรีภาพ (Freedom)
๔. การมีเอกลักษณ์และความรู้สึกมีความหมายในชีวิต (Identity)

อับราฮัม มาสโลว์ (1943) ได้นำเสนอทฤษฎีในการจัดเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับในรูปของพีระมิดดังแผนภาพที่ ๒-๓

แผนภาพที่ ๒-๓ : ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



๑. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารถทำงานได้ดี ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ได้แก่ อากาศ น้ำ อาหาร เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม และที่พัก รวมถึงสัญชาตญาณและความต้องการทางเพศ ถูกพัฒนามาจากการแข่งขันเพื่อโอกาสในการผสมและสืบพันธุ์

๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับความต้องการพื้นฐานเพียงพอแล้ว เขาจะเริ่มมีความต้องการที่เพิ่มขึ้นคือการมีชีวิตอยู่รอดและปลอดภัย เขาจึงต้องการครอบครัวที่อบอุ่น ต้องการการงานที่มั่นคง เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงของฐานะและการเงิน การมีรายได้ที่มั่นคง มีเจ้านายและเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนจัดอยู่ในความต้องการนี้ ที่จะยังให้เกิดความสำเร็จทั้งในเรื่องส่วนตัวและการงานอย่างแน่นอน หากเขาได้รับความรู้สึกว่ามีมั่นคงและปลอดภัย

๓. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ด้วยเหตุผลนี้มนุษย์จึงเกิดความต้องการขั้นที่ ๓ คือ การมีเพื่อน มีครอบครัว คนรัก มีการยอมรับในความสามารถและตัวตน ความเป็นพวกพ้อง และสิ่งสำคัญที่สุดคือ “ความรัก” ที่เป็นสิ่งจรรโลงให้โลกนี้มีความสุข สังคมเกิดความปรองดอง ความรักมีหลากหลายระดับ แต่ไม่ว่าจะเป็นความรักระดับใด ความรักนั้นย่อมเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยเชื่อมต่อความรู้สึก ไม่ว่าจะเกิดขึ้นกับใครก็ตาม

๔. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์เติบโตมาถึงจุดหนึ่งที่มีความต้องการด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก เพียงพร้อมสมบูรณ์ เขาจะเริ่มมีความต้องการอีกขั้นคือความก้าวหน้าและการยอมรับในคุณค่าของตนจากบุคคลอื่นรอบข้าง ความต้องการการยกย่องชมเชย โดยแบ่งเป็นการนับถือตนเอง คือการเห็นคุณค่าของตนเอง เชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จได้ และการยอมรับการนับถือจากผู้อื่นหรือคนรอบข้าง คือการได้รับการยกย่องชมเชย ให้รางวัล เชิดชูจากบุคคลอื่นรอบข้างนั่นเอง

๕. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ที่มนุษย์น้อยคนจะไปถึงได้ เริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้งสี่ด้านข้างต้นอย่างเพียงพอก่อน ความต้องการนี้มาสโลว์อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนา ที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่เขาพึงจะทำได้ ตามศักยภาพ เช่น เมื่อเป็นนักดนตรีก็พยายามพัฒนาตนเองให้เป็นนักดนตรีที่เล่นเก่งที่สุด ด้วยการฝึกฝน เป็นต้น

## การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### ๑. การเสริมสร้างศักยภาพ

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างศักยภาพ (potential) หมายถึง “การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเหมาะสมหรือเอื้ออำนวยนโยบาย และกรอบแนวทางด้านกฎหมาย การพัฒนาเชิงสถาบันรวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งของผู้หญิง) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบ

การบริหารจัดการนอกจากนี้การเสริมสร้างศักยภาพนั้นเป็นการสร้างขีดความสามารถที่ต้องอาศัย การดำเนินการเป็นระยะยาว เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ที่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดต้องมีส่วนร่วม” (UNDP defined Capacity Building as "the creation of an enabling environment with appropriate policy and legal frameworks, institutional development, including community participation (of women in particular), human resources development and strengthening of managerial systems, adding that, UNDP recognizes that capacity building is a long-term, continuing process, in which all stakeholders participate (ministries, local authorities, non-governmental organizations and water user groups, professional associations, academics and others".

มณฑิรา ยืนนาน (๒๕๔๔ : ๑๗) ศักยภาพ หมายถึงความสามารถสูงสุดในการ กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นอยู่ศักยภาพจึงเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงอย่าง มีประสิทธิภาพ

สุธัญญา ทองวิจิต (๒๕๔๕) ศักยภาพ หมายถึง คลังความสามารถของบุคคลที่ ซ่อนเร้นอยู่ในคนหากมีการกระตุ้นจากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมจะสามารถแสดงพลังหรือความสามารถ ที่มีอยู่ออกมาใช้ได้ หรือยับยั้งพลังที่มีอยู่มิให้บังเกิดขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ และการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถ สรุปความหมายของศักยภาพได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติหรือองค์ประกอบของสิ่งใด ๆ ไม่ว่าจะเป็น ของบุคคล กลุ่ม องค์กร และชุมชน อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและเสริมความสามารถ ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาเพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบ ต่อความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในสถานการณ์ต่าง ๆ

การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

๑. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคลทำให้ บุคคลมีสมรรถภาพในการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

๒. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลา และลดความสูญเปล่า ทางการทำงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้น ย่อมไม่ทำอะไร ผิดพลาด ง่ายๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการดำเนินงานด้าน การพัฒนาได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนามีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ ที่กำหนด

๓. การเสริมสร้างศักยภาพช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะ อย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้ในการดำเนินการใหม่

๔. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการดำเนินการ ต่างๆ เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงาน และงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

๕. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในชุมชน การงาน กล่าวคือทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนาและชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น

๖. การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้าน ความรู้ และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

การเสริมสร้างศักยภาพเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินการใด โดยเฉพาะการดำเนินการ ร่วมกันที่ผ่านมา การดำเนินการที่เน้นการเสริมสร้างศักยภาพได้รับการยอมรับในวงกว้าง กรอบแนวคิด ทั่วไปในการดำเนินการสามารถปรับประยุกต์ได้หลากหลายอย่างไรก็ตาม วิธีการนี้จะถูกเน้นนำไปใช้ โดยการพัฒนาความร่วมมือกับชุมชน และการดำเนินการด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในระดับ ต่างๆ ของการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับประเทศและภูมิภาค เนื่องจากการให้ความสำคัญในกระบวนการ พัฒนาศักยภาพตัวเอง จากการที่บุคคลมีบทบาทในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น และเจ้าของกระบวนการ และความร่วมมือที่การสนับสนุนการพัฒนา

การเสริมสร้างศักยภาพเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนา ขององค์กรเนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการสร้างเสริมและสกัดเอาสิ่งที่คุณคน มีการสร้างความเข้าใจและการเตรียมทักษะ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลความรู้ และการฝึกอบรมเป็นสิ่งที่ ช่วยให้สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังมีส่งเสริมการเกิดขึ้นของ สภาพแวดล้อมโดยรวม เป็นแนวนโยบายที่มักสื่อถึงการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การพัฒนาศักยภาพนั้นสามารถดำเนินการได้อีกหลากหลายมิติ

การเสริมสร้างศักยภาพยังเรียกว่า การพัฒนาศักยภาพเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนา ทั้ง ความคิด การดำเนินการ และทักษะที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจ ขจัดปัญหาอุปสรรคที่ยับยั้ง บุคคล ไม่ว่าจากการดำเนินการของรัฐบาล องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐ (NGOs) ให้ตระหนักถึงเป้าหมายของพวกเขา ในการพัฒนาในขณะที่ความจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถ ก็จะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะช่วยให้พวกเขาเพื่อให้บรรลุผลและเกิดความยั่งยืน

การสร้างขีดความสามารถหรือการเสริมสร้างศักยภาพ ปรากฏออกมาในพจนานุกรม ของการพัฒนาระหว่างประเทศในช่วงทศวรรษที่ ๑๙๙๐ และในทุกวันนี้ "การเสริมสร้างศักยภาพ" รวมอยู่ในทุกโครงการของการดำเนินการโครงการต่างๆ ขององค์การระหว่างประเทศ ที่ส่วนใหญ่ ที่ทำงานในการพัฒนาระหว่างประเทศ (World Bank) องค์การสหประชาชาติ (UN) และองค์กรที่ไม่ใช่ ภาครัฐ ผ่านพันธะที่เพิ่มขึ้นในการโต้เถียงความหมายที่แท้จริงของ การสร้างขีดความสามารถ หรือ การเสริมสร้างศักยภาพแล้ว และเข้าใจว่าเป็นมิติหนึ่งของการเสริมสร้างทักษะความสามารถ และความสามารถของผู้คนและชุมชนในการพัฒนาสังคม (ฐานันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล, ๒๕๕๗ : ๑๘๖- ๑๘๘)

## ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development) หมายถึง การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) โดยการพัฒนาและฝึกอบรมบุคคลากรที่ถือว่าเป็น ทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคคลากรมีความรู้ความสามารถความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ขึ้นในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการ

บริหาร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่สามารถมองข้ามได้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ โดยให้มีการดำเนินการไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรควรจะเริ่มตั้งแต่เมื่อพนักงานเหล่านั้นเริ่มเข้ามาทำงานที่ผ่านการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลา ส่วนการฝึกอบรม หมายถึงกระบวนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ และความชำนาญ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งการเตรียมให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพร้อมที่จะเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในงานที่มีลักษณะอย่างเดียวกันด้วย ด้านการพัฒนา หมายถึงการให้เกิดความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรงและทางอ้อม และเรียนรู้จากประสบการณ์หรือการให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานหรือโดยวิธีอื่นซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อองค์กร จากแนวความคิดดังกล่าว ทำให้มิติของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ

๒.๑ กลุ่มที่ ๑ ให้นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะนำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยวิธีการ ๓ ประการ คือ

๒.๑.๑ การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (present job) เป้าหมาย คือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

๒.๑.๒ การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆ ด้านให้กับบุคคลโดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต

๒.๑.๓ การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามท้องที่องค์กรต้องการ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๒.๒ กลุ่มที่ ๒ ให้นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เพิ่มพูนความรู้ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ

๒.๒.๑ การพัฒนาบุคคล (Individual Development)

๒.๒.๒ การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

๒.๒.๓ การพัฒนาองค์การ (Organization Development) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดได้จากการนำเป้าหมายของบุคคล ซึ่งต้องให้ได้มาซึ่งเป้าหมายของแต่ละคนเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการบุคคลากรประเภทใด ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยการนำการพัฒนาสายงานอาชีพ เป็นตัวเชื่อมเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กรนั้น



๒.๓ กลุ่มที่ ๓ ให้นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่จะพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้ และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ

๒.๓.๑ ระดับบุคคล (Individual)

๒.๓.๒ ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Group or Teams)

๒.๓.๓ ระดับระบบโดยรวม (The System)

### ๓. การพัฒนาศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓.๑ การพัฒนาศักยภาพ (Capacity Building) เป็นการพัฒนาทั้งความคิดและแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจปัญหาและอุปสรรค ที่ยับยั้งการดำเนินการของรัฐบาลองค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรที่ไม่ใช่ภาครัฐหรือที่รู้จักกันในนาม NGOs จากการตระหนักถึงเป้าหมายในการดำเนินการในการพัฒนา ว่าสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เกิดบรรลุเป้าหมายและการสร้างความยั่งยืนให้เกิดขึ้น คือการเพิ่มความสามารถในการที่จะให้ชุมชน ได้มีความสามารถบรรลุการพัฒนา การเสริมสร้างศักยภาพอาจดำเนินการในระดับต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑.๑ การเสริมสร้างศักยภาพระดับบุคคล ต้องมีการพัฒนาของเงื่อนไขที่ให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนสร้าง และเสริมสร้างความรู้ที่มีอยู่ และทักษะ การเสริมสร้างศักยภาพยังช่วยสร้างเงื่อนไขที่จะช่วยให้บุคคลที่จะมีส่วนร่วมใน “กระบวนการของการเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง”

๓.๑.๒ การเสริมสร้างศักยภาพระดับสถาบัน ควรมีส่วนร่วมช่วยเหลือการเสริมสร้างศักยภาพสถาบัน ที่มีอยู่ก่อนในประเทศกำลังพัฒนาแทนการสร้างสถาบันใหม่ การเสริมสร้างศักยภาพโครงสร้างองค์กร และการเสริมสร้างศักยภาพวิธีการที่มีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ

๓.๑.๓ การเสริมสร้างศักยภาพระดับสังคม บทเรียนการพัฒนาในอดีตที่สอนให้เราและตระหนักว่า การพัฒนาจำเป็นจะต้องให้บุคคลในพื้นที่เข้าร่วมและพัฒนา ทุกชุมชนมีต้นทุนมนุษย์และต้นทุนทางสังคม วัฒนธรรม ที่สามารถนำมาพัฒนาและต่อยอดการพัฒนา ต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน จะเป็นการสร้างความยั่งยืน เป็นแนวทางที่ถูกต้องและเหมาะสม การเสริมสร้างศักยภาพคงไม่ต่างจากแนวคิดที่ว่า “เราจะสอนให้คนในชุมชนจับปลาเป็น หรือเราจะจับปลาไปให้คนในชุมชนแทน”

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยนำเอาหลักการ ด้านการพัฒนาศักยภาพชุมชน (Community Capacity Building) มาใช้เพราะ การเสริมสร้างศักยภาพ คือ การเสริมสร้างศักยภาพชุมชนโดยทั่วไป ศักยภาพชุมชน (Community Capacity Building) จะประกอบด้วยมิติดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ มิติด้านชุมชน (Community Domain) ประกอบด้วย พลังอำนาจในชุมชน ประวัติศาสตร์ข้อมูลชุมชน ความขัดแย้งในชุมชน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม

๓.๒.๒ มิติด้านสถาบัน (Institutional Domain) ประกอบด้วย ด้านอิทธิพลของสถาบัน บทบาท ทรัพยากรของสถาบัน นโยบาย วาทกรรม การตอบสนอง

๓.๒.๓ มิติด้านการเชื่อมโยง (Linking Domain) ประกอบด้วย เครือข่ายระหว่างองค์กร ทั้งที่อยู่ในระบบ และนอกระบบ ปฏิสัมพันธ์ การร่วมมือ การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน

๓.๒.๔ มิติด้านการเรียนรู้ (Knowledge Domain) ประกอบด้วย ปฏิบัติการในเชิงวิพากษ์ ความตระหนักถึงพลังอำนาจ กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ที่ตรงกับความต้องการของชุมชน

๓.๒.๕ มิติด้านทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities Domains) ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำ ความเชื่อถือได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

๓.๒.๖ มิติด้านการถ่ายโอนทรัพยากร (Resource Transfer Domain) ประกอบด้วย การเคลื่อนย้ายทรัพยากร

โดยหลักการ ศักยภาพชุมชนสามารถพิจารณาได้จาก ศักยภาพ และ/หรือความสามารถของผู้คนในชุมชน ที่จะเข้าร่วมในการดำเนินการโดยยึดเอาผลประโยชน์ของชุมชนเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นบุคคล การรวมกลุ่มองค์กร หรือ เครือข่ายศักยภาพชุมชน จึงเป็นปฏิสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ (Human Capital) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resources) และทุนทางสังคม (Social Capital) ที่มีอยู่ในชุมชนนั้นๆ ที่จะใช้เพื่อแก้ปัญหาโดยส่วนรวม และปรับปรุงดูแลความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับชุมชน ทั้งนี้อาจเป็นการดำเนินการผ่านกระบวนการทางสังคมที่ไม่เป็นทางการ และ/หรือเป็นความพยายามขององค์กร รวมไปถึงการกระจายอำนาจสู่ชุมชน (Community Empowerment) ด้วย (ครรชิต พุทธิโกษา, ๒๕๕๔ : ๔)

จากแนวคิดการพัฒนาศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถระบุได้ว่า ในขั้นตอนการบริหารงานบุคคลที่สำคัญทั้ง ๔ ประการ คือการจัดหา การจัดสรร การพัฒนาและการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง นักบริหารระดับสูงทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะไม่ว่าองค์การจะจัดหาบุคลากรมาอย่างดีและมีคุณสมบัติเพียบพร้อมประการใดก็ตาม โดยความเป็นจริงย่อมจะเป็นการยากในการหาคนให้มุ่งคุณสมบัติตรงกับหน่วยงาน แม้จะจัดหาให้ตรงเพียงใดก็ตาม ก็ยังจะต้องมีการให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติมเพราะการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมและระบบย่อยอื่นๆ ขององค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรับรู้ นโยบาย ความรู้ หรือทักษะ หรือแม้ค่านิยมหรือทัศนคติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากในการฝึกอบรม องค์กรที่จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมองค์การที่จำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

องค์กรที่มีการพัฒนาสร้างความก้าวหน้าจึงต้องมีการดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาดังกล่าวถือเป็นการพัฒนาศักยภาพที่อาจแบ่งกว้าง ๆ ออกเป็น ๒ ประเภท

๑. การให้ความรู้ในวิชาชีพหรือความรู้เฉพาะด้านหรือการเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาชีพ หรือเฉพาะการดำเนินงานในองค์กร เช่น การให้ความรู้เรื่องของวิชาชีพที่ดำเนินงาน ด้านแพทย์พยาบาล หรือการก่อสร้าง กฎหมาย การประชาสัมพันธ์ การบริหารโครงการ ซึ่งความรู้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. การให้ความรู้ทางการบริหารเนื่องจากบุคคลต้องมีการเติบโตในวิชาชีพหรือตามสายงาน เช่น การอบรมและพัฒนาหรือการเสริมสร้างศักยภาพให้เป็นหัวหน้าคนหรือนักบริหาร ซึ่งโดยทั่วไปสามารถแบ่งการอบรมออกเป็นระดับ ได้แก่ นักบริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง การอบรมทั้งสองมิติดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพได้ สำหรับในองค์กรที่มีความเคร่งครัดในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การจะเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักสูตรของการฝึกอบรม เช่นการจะดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานบุคลากรเหล่านั้น หรือเจ้าหน้าที่คนนั้นจะต้องผ่านหลักสูตรนักบริหารระดับต้น เมื่อเข้าสู่ระดับกลางก็เป็นการพัฒนาศักยภาพระดับกลางอันเป็นการนำเอาประสบการณ์ที่เกิดขึ้นหรือปัญหาอุปสรรคที่เคยมีอยู่ มาสอนและวิเคราะห์พร้อมทั้งชี้แนะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้สามารถทำงานได้เหมาะสมและความหลากหลายของการทำงาน ส่วนการพัฒนาพัฒนาบุคลากรระดับสูงนั้น ความท้าทายอยู่ที่การวินิจฉัยสั่งการเป็นหลักการเสริมสร้างศักยภาพจึงมุ่งการดำเนินการที่ทำให้สามารถนำเอาข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ได้รับมาประมวลและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ก่อนจะสั่งการใดๆ ดังนั้นการเสริมสร้างศักยภาพมีตั้งแต่การผ่านหลักสูตรการฝึกอบรม การให้เรียนหลักสูตรสั้นๆ ในมหาวิทยาลัย การศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา หรือการฝึกอบรมในลักษณะฝึกปฏิบัติงานไปในตัว

ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างศักยภาพ คือ ช่วยให้บุคลากรหรือพนักงานเสียเวลาน้อยลง ในการหาความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติ ทั้งนี้บุคลากรหรือพนักงานส่วนใหญ่ต้องการความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ตำแหน่งบุคลากรต้องการความรู้ทางการบริหารงานบุคคล กฎหมายและทักษะในการปฏิบัติงาน อาจต้องใช้เวลาในการศึกษาด้วยตนเอง และทดลองปฏิบัติงานเพื่อหาหนทางที่ถูกต้อง ย่อมต้องใช้เวลาานกว่าจะหาทิศทางที่ถูกต้อง หากมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมบุคลากรก็อาจจะใช้เวลา 1 เดือน ก็สามารถจะใช้ทำงานได้ และการสั่งสมหาประสบการณ์จากการทำงาน การได้เรียนรู้ และถอดบทเรียนจากการทำงานของผู้อื่นในการแก้ปัญหาต่อไป การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะ ช่วยให้พนักงานทุกคนเรียนรู้ความรู้และทักษะในระยะเวลาที่สั้น เป็นความรู้และทักษะเฉพาะเรื่อง และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

การฝึกอบรมไม่ใช่แต่จะมีประโยชน์กับผู้ที่ก่อนเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งเรียกว่าฝึกอบรมก่อนการประจำการ การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรยังมีประโยชน์ที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานหรือการเพิ่มผลผลิตในงานที่กำลังปฏิบัติ ซึ่งเรียกว่าฝึกอบรมระหว่างประจำการ เป็นการเสริมสร้างศักยภาพการทำงานให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

การเสริมสร้างศักยภาพ โดยการผ่านการฝึกอบรมสามารถช่วยเสริมสร้างค่านิยม และทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติ ค่านิยมและทัศนคติเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และยากแก่การให้หรือเปลี่ยนการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบอาจช่วยได้ในระดับหนึ่ง แม้ไม่ทั้งหมดแต่ก็ควรดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพจึงหมายถึงความถึง การปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงาน ด้วยการทำงาน ปัญหาในการบริหารงานที่พบเสมอในองค์กรสามารถจะลดลงหรือแก้ไขได้ด้วย การฝึกอบรม อาทิการทำงานล่าช้าขาดประสิทธิภาพ มาสาย เปลี่ยนงาน ขาดงานเป็นประจำ ขวัญกำลังใจตกต่ำ ความสูญเสียสามารถจะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้เรายอมรับกันว่าเป็นการเสริมสร้างศักยภาพการทำงาน

หรือทรัพยากรมนุษย์จากการใช้ปัญหาเป็นตัวตั้ง หรือที่เรียกกันว่า Problems -Based Capacity Building

ในบางครั้งการฝึกอบรมมีลักษณะใกล้เคียงกับการให้การศึกษา เช่น ในสมัยที่มหาวิทยาลัย ยังมีสาขาไม่หลากหลายอย่างในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าทางการมักจะจัดตั้งโรงเรียนเพื่อผลิตคนให้มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เช่น โรงเรียนรถไฟ โรงเรียนไปรษณีย์ โรงเรียนที่ดิน หรือโรงเรียนชลประทานเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลากรอีกประเภท ที่สามารถสร้างคนให้มาทำงานได้ ใน ระยะแรก ในปัจจุบันมีระบบการศึกษาที่เราเรียนรู้ในลักษณะการทำงานไปพร้อมกับการเรียนที่เรารู้จักกัน เช่น โรงเรียนปัญญาภิวัฒน์ ที่เป็นการเรียนรู้คู่การปฏิบัติงานจริงบนพื้นฐานจริยธรรมอย่างมืออาชีพ (Work-Based Learning on Professional Ethics) เป็นการฝึกอบรมมีประโยชน์มากกับองค์กร หน่วยงานที่มีความก้าวหน้าในการบริหาร แม้จะใช้งบประมาณไม่น้อยสำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล

การพัฒนาบุคลากร รวมถึงการฝึกอบรมแล้ว ยังครอบคลุมถึงผลผลิตซึ่งปรัชญาของการจัดการบุคลากรในปัจจุบันต้องมุ่งไปสู่การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เพราะโลกเรามีความขาดแคลน และมีขีดจำกัดความเจริญ นักบริหารจึงต้องมุ่งไปสู่การเพิ่ม ผลผลิตปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้มีผลผลิตสูง ก็คือการเน้นในเรื่องประสิทธิภาพประหยัด การลดต้นทุน และการลดความสูญเสีย นอกจากนี้แล้วการพัฒนาบุคลากรยังครอบคลุมถึงสาระของการจูงใจคนในองค์กร ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานการบริหารคนได้เปลี่ยนจากการมองคนในแง่ลบมาสู่การมองในเชิงบวก ซึ่งก็คือการเปลี่ยนจากการปฏิสัมพันธ์คนจากการใช้ความน่ากลัว เงิน การใช้หลักเหตุผลด้วยการใช้โครงสร้างและกฎหมายเข้าควบคุม มาเป็นการใช้ความต้องการทาง สังคม ความพึงพอใจที่ได้ทำงานเต็มตามศักยภาพ จนกระทั่งเห็นว่าคนจะต้องมีการปรับตัว และมีการยอมรับว่าคนมีความสลับซับซ้อน การมองคนเปลี่ยนไปดังกล่าวทำให้การใช้วิธีจูงใจก็เปลี่ยนไปมาก และปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเน้นในส่วนของการส่งเสริมให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความคิดริเริ่ม ภาวะสร้างสรรค์ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุม จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมบรรยากาศดังกล่าว เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

การเสริมสร้างศักยภาพ เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านการดำเนินการต่างๆ เช่น การฝึกอบรมหรือการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับตนเองยอมรับผลการประเมินและยินยอมที่จะปรับปรุงแก้ไขผลการปฏิบัติงานของตน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีใช้ผู้ตัดสินผลการประเมินของตนว่าดีหรือไม่ดีเท่า นั้น แต่เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือตั้งคำถามเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานคิดวิเคราะห์ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเติบโตและพัฒนาต่อไปในอนาคต การเสริมสร้างศักยภาพ จะทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เนื่องจากวิธีนี้เป็นการให้รางวัลภายใน (Intrinsic reward) แก่พนักงานโดยใช้ตัวงานเอง (Work Itself) เป็นรางวัลจูงใจ เพราะการที่บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และรับรู้ตนเองรวมทั้งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานจะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกตนเองมีคุณค่า และมีส่วนควบคุมการทำงานด้วยตนเอง พนักงานจะเกิดความภูมิใจและประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการตอบสนองด้วยรางวัลภายในนี้จะจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การพัฒนาศักยภาพ ยังช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงแก้ไข ผลการปฏิบัติงาน หลังจากผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานมาระยะหนึ่ง คงเป็นเสมือนการปลูกต้นไม้ที่หากเราเริ่มต้นลงดินไปแล้ว ปล่อยให้เติบโตตามยถากรรมเราอาจได้ต้นไม้ที่เติบโตแข็งแรงแต่ไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการ ที่จะให้เป็น แต่หากเรามีการรดน้ำ พรุนดิน ใส่ปุ๋ย ตัดแต่งกิ่ง และพัฒนา เติมสิ่งที่ควรพัฒนา ย่อมส่งผลดีต่อทั้งต้นไม้เองและผู้ปลูกนั่นเอง (ฐานันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล, ๒๕๕๗ : ๑๘๘ - ๑๙๓)

## กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

### ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยว่าบรรดาทรัพยากรขององค์กรทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์ นั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากร ที่มี ชีวิต สติปัญญา และความรู้ความสามารถ ต่างจากทรัพยากรที่เป็นวัตถุ หรือ เครื่องมืออุปกรณ์ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนาที่สำคัญที่สุดเช่นกัน

ด้วยเหตุนี้องค์กรทุกประเภทจึงได้หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มากขึ้น แต่ต้องประสบกับปัญหาและอุปสรรครวมถึงการสูญเสียเวลา ค่าใช้จ่าย และทรัพยากรต่างๆ โดยใช้เหตุ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังมีกระบวนการที่ไม่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมภายนอก และภายในขององค์กร เมื่อดำเนินการไปแล้วจึงไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรเท่าที่ควร

จากมูลเหตุดังกล่าวนักวิชาการจึงเห็นร่วมกันว่าจำเป็นต้องมี “กระบวนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ซึ่งหมายถึง “ลำดับการกระทำที่เชื่อมโยงต่อเนื่องกันเกี่ยวกับการปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (Nadler. ๑๙๙๐ : ๕๖) ; (Walton. ๑๙๙๙ : ๒๑) ; (Grieves. ๒๐๐๓ : ๗๘)

### ๒. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

การที่องค์กรจะมีกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ได้นั้นจำเป็นต้อง มีองค์ประกอบต่างๆ ที่พร้อมต่อการวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) และประเมินค่า (Assessment) เพื่อนำมาแสดงเป็นองค์ความรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งทั้งหมดจะต้อง ไม่ใช่การดำเนินการจากคนคนเดียวหรือกลุ่มเดียว แต่จะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งอาจใช้การระดมสมอง (Brainstorming) การประชุมอภิปราย (Discussion conference) การสนทนากลุ่ม (Focus group) หรือการวิจัย (Research) โดยจะเริ่มจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis: IEA) ซึ่งจะแสดงเป็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis : EEA) ซึ่งจะแสดงเป็นโอกาสในการพัฒนา (Opportunity) และอุปสรรคที่ขัดขวาง การดำเนินงานขององค์กร (Threat) หรือที่เรียกว่า การวิเคราะห์สวอท (SWOT analysis) ทั้งนี้ จะต้อง อยู่บนฐานของการเทียบเคียงกับคู่แข่งในกิจการประเภทเดียวกัน (Benchmarking) (Yorks, 2005 : 23) โดยจะอธิบายสิ่งที่ต้องวิเคราะห์ตามลักษณะข้างต้นไว้ ดังนี้

## ๒.๑ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

๒.๑.๑ วิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision) หมายถึง ความคาดหวังที่องค์กรต้องการไปให้ถึงในระยะเวลาที่กำหนด เช่น เป็นผู้นำด้านการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งภูมิภาคเอเชียเป็นมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่สามารถผลิตบัณฑิตที่มีอัตราการมีงานทำมากที่สุดของประเทศหรือเป็นผู้ผลิตเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพรายใหญ่ที่สุดของประเทศ เป็นต้น

๒.๑.๒ พันธกิจ (Mission) หมายถึง สิ่งที่องค์กรจะต้องดำเนินการเพื่อให้ไปถึงวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เช่น การเพิ่มอัตราการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นสองเท่า มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างเครือข่ายกับองค์กรชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสร้างสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อโฆษณาเครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ เป็นต้น

๒.๑.๓ ค่านิยมร่วม (Shared Value) หมายถึง สิ่งที่ยอมรับหรือเชื่อถือร่วมกัน มักเกิดจากการพยายามสร้างขึ้นขององค์กรให้เกิดขึ้นภายในจิตใจ จนถ่ายทอดเป็นพฤติกรรมของพนักงานและส่วนมากจะเป็นในแง่บวกมากกว่าแง่ลบ เช่น การเชื่อว่าความขยันขันแข็งที่มากกว่าจะส่งผลให้ก้าวหน้าในอาชีพได้เร็วกว่า ความอดทนจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ ความซื่อสัตย์ส่งผลดีมากกว่าการมีทรัพย์สินมหาศาล เป็นต้น

๒.๑.๔ รูปแบบการบริหาร (Management Style) หมายถึง ลักษณะหรือวิธีการในการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น มีการบริหารแบบเน้นชั่วโมงการทำงาน และเน้นผลผลิต หรือมีการบริหารแบบเน้นมนุษย์สัมพันธ์ หรือการบริหารที่ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

๒.๑.๕ โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง แผนผังหรือเส้นทางการสื่อสาร และการบังคับบัญชาซึ่งจะมีส่วนทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว หรือล่าช้า และซับซ้อนโดยทั่วไปอาจจำแนกได้เป็นแบบกว้างและแบบแนวดิ่ง และอาจแบ่งตามหน้าที่หรือตามสาขาซึ่งอาจเป็นในภูมิภาค ในประเทศ และต่างประเทศ

๒.๑.๖ ขนาดขององค์กร (Size) หมายถึง จำนวนของทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดที่สังกัดกับองค์กรโดยทั่วไปหากพนักงานไม่เกิน ๕๐ คนจะจัดว่าเป็นองค์กรขนาดเล็ก (Small) ถ้า ๕๐ - ๒๐๐ คน จัดว่าเป็นองค์กรขนาดกลาง (Medium) และมากกว่า ๒๐๐ คน จัดว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่ (Large)

๒.๑.๗ การสื่อสาร (Communication) คือ ช่องทางและลักษณะการสื่อสารในองค์กรแบบเป็นทางการจะเป็นไปในทางเดียวกันกับโครงสร้างองค์กร แต่หากเป็นแบบไม่เป็นทางการอาจมีหลายรูปแบบเช่น แบบแนวดิ่งหรือแนวกว้าง แบบเป็นกลุ่มแบบกระจายจากบุคคลคนเดียว เป็นต้น การสื่อสารที่ดีควรเป็นการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) คือเป็นการสื่อสารจากผู้สื่อไปยังผู้รับ และสื่อกลับจากผู้รับมายังผู้สื่อ เพื่อยืนยันความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๒.๑.๘ กฎระเบียบ (Rule) คือ สิ่งที่พนักงานในองค์กรทุกคนต้องปฏิบัติตาม ไม่ปฏิบัติถือว่ามีความผิด และอาจต้องมีการตักเตือนหรือบทลงโทษ เช่น เวลาเริ่มและเวลาสิ้นสุดการปฏิบัติงานในแต่ละวัน เวลาที่ถือว่ามาสาย จำนวนครั้งที่อนุญาตให้สายได้ต่อเดือน ต่อปี จำนวนวันการลาพักจลาพักร้อน รวมถึงกฎระเบียบเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร เป็นต้น

๒.๑.๙ วัฒนธรรมองค์กร (Culture) หมายถึง สิ่งถูกบ่มเพาะมาจากทัศนคติที่คล้ายกันหรือคล้ายตามกัน จนกลายเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และขยายบริเวณเป็นเกือบทั้งองค์กรหรือทั้งองค์กรทั้ง อาจมีทั้งด้านบวกและด้านลบ เช่น ความตรงต่อเวลาความมีน้ำใจ การเข้าประชุมสายเป็นประจำ ความเห็นแก่ตัว เป็นต้น

๒.๑.๑๐ ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ (Potential) หมายถึง ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละตำแหน่งแต่ละหน่วยงาน ทั้งจะมีระดับและความเชี่ยวชาญแตกต่างกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒.๑.๑๑ สภาพทางการเงินและทรัพยากรอื่นๆ (Status) หมายถึง รายรับ รายจ่าย ผลกำไร หรือขาดทุนต่อเดือน ต่อปีขององค์กร และหมายรวมถึงเครื่องจักร (Machine) เครื่องมือ อุปกรณ์ (Equipment) วัสดุดิบหรือวัสดุ (Material) ซึ่งรวมทั้งแบบสิ้นเปลืองและแบบคงทน

๒.๑.๑๒ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholder) หมายถึง ทุกคนภายในองค์กรที่จะได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบจากการดำเนินงานขององค์กรตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ จนถึงระดับแรงงาน

๒.๒ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

๒.๒.๑ สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ (Natural environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) เช่น สภาพอากาศ สภาพน้ำ สภาพภูมิประเทศ และสภาพแวดล้อมทางชีวภาพ (Biological) เช่น มนุษย์ สัตว์ ต้นไม้ พืชผัก เป็นต้น

๒.๒.๒ สภาพทางการเมือง (Politics) หมายถึง สถานการณ์ความแตกต่างหรือความปรองดองของหน่วยงานทางการเมือง เช่น กระทรวง ทบวง กรม พรรคการเมือง รวมถึงนโยบาย หรือแนวทางของประเทศหรือกิจกรรมต่าง ๆ ทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร

๒.๒.๓ สภาพเศรษฐกิจ (Economy) หมายถึง สถานภาพทางการเงินโดยรวมของประเทศเช่นอัตราการว่างงาน รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี ปริมาณของสินค้าส่งออกหรือนำเข้า จำนวนนักท่องเที่ยว ราคาสินค้า อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตรา ความมั่นคงของสถาบันทางการเงินในประเทศ

๒.๒.๔ สภาพสังคม (Social) หมายถึง สถานการณ์ในประเทศทั้งด้านบวกและด้านลบของสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันศาสนา เช่น ครอบครัวที่อบอุ่นหรือครอบครัวที่แตกแยก สถาบันการศึกษาที่มีมาตรฐานหรือไม่มีมาตรฐาน สถาบันศาสนาที่น่าเชื่อถือหรือไม่น่าเชื่อถือ

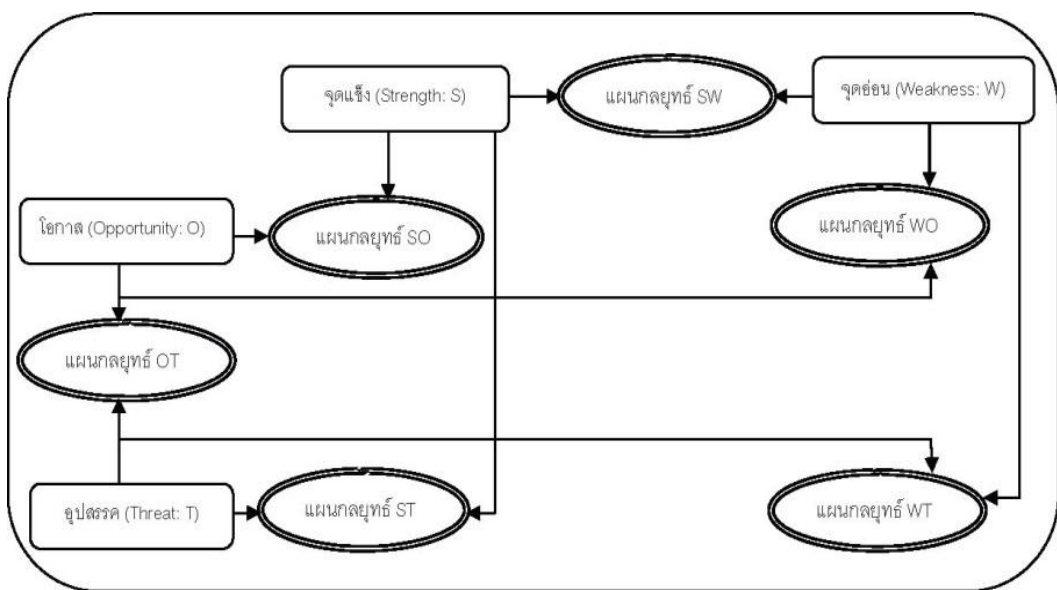
๒.๒.๕ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Technology) หมายถึง การพัฒนาของเครื่องมืออุปกรณ์ รวมถึงเครื่องจักรต่างๆ โดยมุ่งเน้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น หรือมุ่งเน้นให้การดำเนินชีวิตมีความสะดวกสบายมากขึ้น

๒.๒.๖ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External stakeholder) หมายถึง ผู้ที่จะได้รับผลกระทบหากองค์กรภายในมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รวมถึงมีผลกำไรหรือขาดทุน เช่น ลูกค้า ประชาชน ผู้จัดจำหน่าย ผู้จัดหาวัตถุดิบ (Supplier) ผู้รับจ้างผลิต คู่แข่ง เป็นต้น

๒.๒.๗ ทิศทางในอนาคตทั้งในและต่างประเทศ (Trend) หมายถึง แนวโน้มที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ เช่น แนวโน้มการใช้ผลิตภัณฑ์เด็กก่อนในอนาคตทั้งในและต่างประเทศ แนวโน้มการใช้น้ำมันทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นต้น

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ควรเฉพาะเจาะจงไปที่ประเด็นซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งทางด้านบวกและด้านลบ และเมื่อได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส อุปสรรคขององค์กรแล้วลำดับต่อไปจะต้องนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นแผน ๖ แผนกลยุทธ์

แผนภาพที่ ๒-๔ การสร้างแผนกลยุทธ์



ที่มา : โชติชวัล พุทธิกาญจน์. กระบวนการพัฒนาศูนย์บริการมนุษย์เชิงกลยุทธ์, ๒๕๕๖ : ๓๘

จากภาพจะทำให้องค์กรได้ ๖ แผนกลยุทธ์ ได้แก่

๑. แผนกลยุทธ์ SO คือ แผนที่ใช้จุดแข็งภายในองค์กร ผสานกับโอกาสภายนอกที่องค์กรมีเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

๒. แผนกลยุทธ์ WO คือ แผนที่ใช้โอกาสภายนอกที่องค์กรมี เข้ามาลดจุดอ่อนภายในองค์กร

๓. แผนกลยุทธ์ ST คือ แผนที่นำจุดแข็งภายในองค์กร ไปลดอุปสรรคภายนอกองค์กร

๔. แผนกลยุทธ์ WT คือ แผนการนำจุดอ่อนภายใน พิจารณาร่วมกับอุปสรรคภายนอกเพื่อสร้างแผนกลยุทธ์ในการตั้งรับ

๕. แผนกลยุทธ์ SW คือ แผนที่ใช้จุดแข็งภายในองค์กร ลดจุดอ่อนภายในองค์กร

๖. แผนกลยุทธ์ OT คือ แผนที่ใช้โอกาสภายนอก ลดอุปสรรคภายนอกองค์กร



เพื่อให้เห็นภาพของทั้ง ๖ แผนกลยุทธ์ จึงยกตัวอย่างองค์กรทางการศึกษาโดยกำหนดให้มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ดังนี้ Strength (S) : เงินทุน Weakness (W) : ความสามารถของบุคลากรในด้านบริหารและด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ Opportunity (O) : เครือข่ายทางการศึกษา Threat (T) : คู่แข่งที่มีชื่อเสียงในวงการ จากตัวอย่างจะได้ ๖ แผนกลยุทธ์ ดังนี้

๑. แผนกลยุทธ์ SO คือ แผนการใช้เงินทุน ในการติดต่อสัมพันธ์กับเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง

๒. แผนกลยุทธ์ WO คือ แผนการใช้บริการการฝึกอบรมของเครือข่าย เพื่อเพิ่มความสามารถของบุคลากรในด้านบริหารและด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์

๓. แผนกลยุทธ์ ST คือ แผนการใช้เงินทุนที่มี ในการประชาสัมพันธ์จุดเด่นของสถาบันที่เหนือกว่าคู่แข่ง

๔. แผนกลยุทธ์ WT คือ แผนการลดพนักงานที่ไม่มีคุณภาพ และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับคู่แข่ง

๕. แผนกลยุทธ์ SW คือ แผนที่ใช้เงินทุนที่องค์กรมี ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านบริหารและด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์

๖. แผนกลยุทธ์ OT คือ แผนที่ร่วมมือกับเครือข่ายทางการศึกษาในการประชาสัมพันธ์องค์กรให้เหนือกว่าคู่แข่ง

จากนั้นจึงนำ ๖ แผนกลยุทธ์มาประเมินค่าความจำเป็น (Need assessment) เพื่อเชื่อมและแสดงเป็นแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากตัวอย่างจึงควรพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ด้านบริหารและด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้เงินทุน และเครือข่ายทางการศึกษาที่มีอยู่ โดยกำหนดขอบเขตได้ ๑ - ๓ รูปแบบ ได้แก่

๑. การพัฒนาส่วนบุคคล (Individual Development : ID)

๒. การพัฒนาแบบทีม (Team Development : TD)

๓. การพัฒนาแบบทั้งองค์กร (Whole Organization Development)

ซึ่งแต่ละรูปแบบสามารถจำแนกด้านที่ต้องการพัฒนาได้ ๑-๘ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านศาสนา (Religion) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา แก่นแท้ของศาสนาที่ตนนับถือ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และการ ทำงาน จนส่งผลดีต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร สังคม ประเทศชาติ และสังคมโลก

๒. ด้านสุขภาพ (Health) คือ ความแข็งแรงทางร่างกายที่แสดงถึงความพร้อมอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานทุกระดับแต่อาจมีจุดเน้นต่างกัน เช่น ผู้บริหารอาจจำเป็นต้องมีสุขภาพทางสมองที่ดี ส่วนระดับปฏิบัติอาจจำเป็นต้องมีสุขภาพทางกายที่ดีพอสำหรับปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ของตน เป็นต้น

๓. ด้านสติปัญญา (Intelligence) คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ (Integration) และสร้างสรรค์ (Creative)

๔. ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องที่ตรงกับสายงาน เช่นหากเป็นระดับบริหารจัดการก็ควรจะรู้เกี่ยวกับแนวคิดในสายงาน แต่หากเป็นระดับปฏิบัติการก็ควรมีความรู้เชิงทักษะในส่วนของงานของตน เป็นต้น

๕. ด้านทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการเชิงปฏิบัติตามส่วนงาน
๖. ด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและมุมมองต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งควรเป็นด้านดี
๗. ด้านประสบการณ์ (Experience) คือ สิ่งที่เหมาะสมในอดีตซึ่งควรจะสอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันและอนาคต

๘. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) คือ คุณลักษณะของบุคคลที่ปรากฏซึ่งหมายรวมทั้งรูปร่างหน้าตา ผิวพรรณ การแต่งกาย การเดิน การนั่ง การยืน การพูด และอากัปกิริยาอื่นๆ ที่ควรจะเหมาะสมกับองค์กร และตำแหน่งงาน

แม้จะแบ่งศักยภาพออกเป็น ๘ ด้านแล้ว แต่เนื่องจากการดำเนินงานในแต่ละระดับงานมีความแตกต่างกัน จึงควรแบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่

๑. ระดับเชี่ยวชาญ (Expert Level) : ผู้ที่ควรมีศักยภาพพระดันดับนี้คือ ผู้บริหารระดับสูงซึ่งควรสามารถให้คำปรึกษาแนะนำในมุขลิก มุมกว้าง และการเินไกลของงานเพื่อพัฒนา สร้างสรรค์ ปรับปรุง แก้ไข และรักษามาตรฐานจากประสบการณ์ที่มีอยู่ได้

๒. ระดับก้าวหน้า (Advanced Level) : ผู้ที่ควรมีศักยภาพพระดันดับนี้คือ ผู้จัดการซึ่งควรสามารถถ่ายทอดศักยภาพจากประสบการณ์ที่มีอยู่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๓. ระดับพัฒนา (Developed Level) : ผู้ที่ควรมีศักยภาพพระดันดับนี้คือ หัวหน้างานซึ่งควรจะสามารถแนะนำช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๔. ระดับปฏิบัติได้ (Implement Level) ผู้ที่ควรมีศักยภาพพระดันดับนี้ คือ พนักงานซึ่งควรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองได้

จากนั้นจึงเข้าสู่การออกแบบเพื่อการพัฒนา ซึ่งหมายรวมถึงการกำหนดวันเวลา ระยะเวลา สถานที่ ผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็น และรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งมีทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและการฝึกอบรม (Training) ที่มุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ดีขึ้นในระยะเวลาอันสั้นโดยการฝึกอบรมมีหลายวิธี ได้แก่ (DeSimone & Harris, 1998 : 45) ; (Joy-Matthews, Megginson & Surtees, 2004 : 24) ; (Mankin, 2009 : 14)

๑. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากร สูผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด

๒. การสาธิต (Demonstration) คือ การสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริง เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ หรือเครื่องจักร การแอบรมวิธีนี้จึงเหมาะสำหรับการปฏิบัติงานที่ต้องการความปลอดภัยสูง และต้องผิดพลาดให้น้อยที่สุด เพราะอาจส่งผลเสียหายต่อชิ้นงาน

๓. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop Training) คือ การฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้พร้อมกับการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นกลุ่ม การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม

๔. การระดมสมอง (Brainstorming) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระแล้วนำมาคัดเลือกโดยใช้วิธีเสียงข้างมาก หรืออาจคัดเลือกโดยการตัดสินใจของผู้บริหารการฝึกอบรมวิธีนี้จะดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จาก ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน จึงเหมาะสำหรับการฝึกใช้ความคิดอย่างสร้างสรรค์ (Creative thinking) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๕. การอภิปราย (Discussion) คือ การกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อดี ข้อเสีย รวมถึงสาเหตุของสิ่งต่างๆ แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออก ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การอบรมวิธีนี้จึงเป็นการแก้ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์วิจารณ์ (Critical Thinking)

๖. การใช้กรณีศึกษา (Case Study) คือ การนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน รวมถึงโอกาสพัฒนาและอุปสรรคของกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหาและเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง และองค์กรให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสำหรับการฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Applied Thinking) และบูรณาการเพื่อการพัฒนาจากประเด็นที่เกิดขึ้นจริง

๗. การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา ฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมกับการปฏิบัติงานจริง วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมวิธีนี้ เน้นการเพิ่มพูนทักษะการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดจากการทดลองที่อาจจะส่งผลต่อความปลอดภัย รวมทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดการเสียเวลาในการจัดฝึกอบรมอีกด้วย

๘. การศึกษาดูงาน (Observation) คือ การไปศึกษาดูงานจากสถานปฏิบัติงานจริง โดยมีผู้บรรยายประกอบการฝึกอบรมวิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การเลือกสถานที่ที่จะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนเพื่อพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยแบ่งเป็น ๔ วิธี ได้แก่ (Thomson & Mabey, 1994 : 102) ; (Desimone, Werner & Harris, 2002 : 89) ; Sims, 2006 : 11)

๑. การฝึกสอน (Coaching) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริง โดยมีกำหนดเวลา และสอนวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน การฝึกสอนมีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลาจน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นโดยมุ่งเน้นไปที่ภาระงานปัจจุบันที่เฉพาะเจาะจง

๒. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) คือ การที่ผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า หรือบังคับบัญชา คอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในแผนกหรือฝ่ายเดียวกัน

๓. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อผู้ขอคำแนะนำอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหา และ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และคาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

๔. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือ การสลับสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ในการประสานงานที่ดีขึ้น เนื่องจากมีความรู้เข้าใจในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอื่น การหมุนเวียนงานยังช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่ซ้ำกันทุกวัน และที่สำคัญการหมุนเวียนงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้เมื่ออยู่ในภาวะจำเป็น

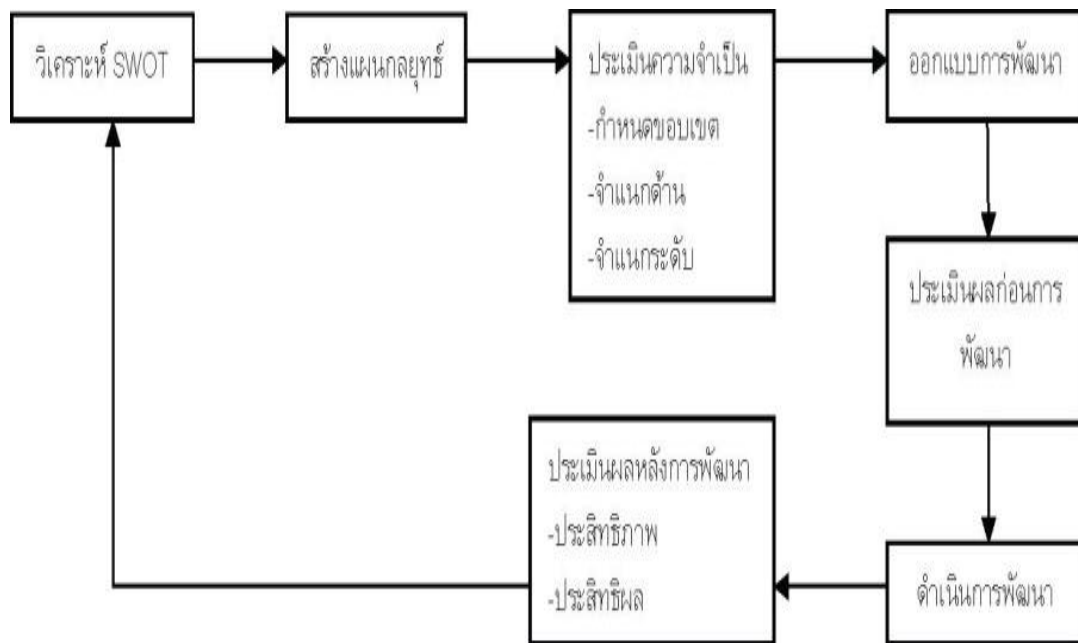
เมื่อเตรียมทุกอย่างข้างต้นเรียบร้อยแล้ว ควรมีการประเมินผลก่อน (Pre-Test) เข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลการเปรียบเทียบศักยภาพก่อนและหลังการพัฒนาซึ่งวิธีการในการประเมินผลจะเป็นไปตามจุดเน้นของศักยภาพที่ต้องการพัฒนา เช่น หากต้องการพัฒนาด้านความรู้ อาจใช้การทำแบบทดสอบ ต้องการพัฒนาทักษะอาจใช้การฝึกปฏิบัติ เริ่มการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ต้องมีการตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ใช้การสังเกต (Observation) สัมภาษณ์ (Interview) แบบสอบถาม (Questionnaire) และการจดบันทึก รวมถึงใช้ทฤษฎีการจัดการ (Management Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Theory) ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychology Theory) มนุษย์สัมพันธ์ (Human relations) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นต้น เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นไปสะดวกราบรื่น (Swanson & Holton, 2001 : 23) ; (Gilley, Eggland & Gilley, 2002 : 78) ; (Delahaye, 2005 : 56) ; (Werner & Desimone, 2006 : 33)

เมื่อได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้วจะต้องมีการประเมินผลหลังจากการพัฒนา (Posttest) ซึ่งจะต้องประเมินทั้งเชิงประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ในเชิงประสิทธิภาพ คือ การประเมินเกี่ยวกับการดำเนินการได้ตามกำหนดเวลาความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรรวมถึงคุณภาพของเครื่องมืออุปกรณ์ และสถานที่ส่วนในเชิงประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา และการประเมินหลังกลับไปปฏิบัติงาน (Evaluation) อาจประมาณ ๑ เดือน ๓ เดือน หรือ ๖ เดือนขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเนื้อหาและจุดเน้นการพัฒนา ซึ่งผู้ประเมินคือตัวพนักงานเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยจะต้องเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนาเพื่อให้ทราบถึงความ แตกต่างที่จะนำไปปรับปรุงผู้เข้ารับการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนาในครั้งต่อไป นอกจากนี้ยังต้องประเมินถึงผลกระทบจากการพัฒนาที่มีต่อเป้าหมายขององค์กรด้วย ซึ่งอาจจำเป็นต้องตรวจสอบสถานะทางการเงินขององค์กรและการวิจัยภายในเพื่อหาข้อมูลจากสมาชิกใน องค์กร รวมถึงการวิจัยภายนอกเพื่อหาข้อมูลจากผู้บริโภคอุปโภคต่อไป

สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ต้องเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยแสดงเป็นจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยแสดงเป็นโอกาสและอุปสรรคขององค์กร จากนั้นจึงนำมา

สังเคราะห์เป็นแผนกลยุทธ์ขององค์กร และเชื่อมไปสู่การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการกำหนดเป็นขอบเขต ด้านและระดับของการพัฒนา จากนั้นจึงออกแบบการพัฒนา และประเมินผลก่อนการพัฒนาแล้วดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และเมื่อเสร็จสิ้นจะต้องมีการประเมิน การพัฒนาทั้งเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อนำข้อมูลไป ปรับปรุงพัฒนาการทรัพยากรมนุษย์ ในโอกาสต่อไป (โชติชวัล พุทธิกาญจน์, ๒๕๕๖ : ๓๓ - ๔๕)

แผนภาพที่ ๒-๕ สรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์



ที่มา : โชติชวัล พุทธิกาญจน์. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, ๒๕๕๖ : ๔๔

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูมิรัตน์ ลือศิริ (๒๕๔๘) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษานโยบายด้านกิจการพลเรือนในการแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกองทัพบก ผลการศึกษาพบว่า จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๓ จังหวัด ซึ่งได้แก่ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีสภาพของปัญหาที่สลับซับซ้อนสะสมยืดเยื้อมาเป็นเวลายาวนาน โดยมีสาเหตุ ๒ ประเด็น คือ สาเหตุพื้นฐานและสาเหตุเฉพาะหน้า

สาเหตุพื้นฐาน ได้แก่ ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม นโยบายดั้งเดิมของรัฐไทยที่เน้นเรื่องการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม การขาดการวางยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นระบบ ความยากจนและการด้อยพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม แนวคิดทางศาสนาแบบจารีต และทัศนคติของข้าราชการไทยที่ไม่ละเอียดอ่อนต่อประเด็นความแตกต่างทางสังคม ขณะที่สาเหตุเฉพาะหน้า ได้แก่ ความไม่ไว้วางใจและความหวาดระแวง



การดำเนินการแก้ไขปัญหาก็ไม่อาจเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จได้ หากไม่ให้ความสำคัญกับข้อเท็จจริงดังกล่าวและละเอียดที่จะเปิดพื้นที่ให้ตัวแสดงเหล่านี้เข้ามามีบทบาท

อาภัสรา เฟื่องฟู (๒๕๕๕) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพูดคุยสันติภาพเพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : บทเรียนจากต่างประเทศ พบว่า การพูดคุยสันติภาพถือเป็นการแก้ไขปัญหาคารก่อการร้ายหรือการก่อความไม่สงบด้วยวิธีทางการเมือง และสามารถยุติความขัดแย้งและความรุนแรงอย่างได้ผลในหลายพื้นที่ ตัวอย่างเช่น ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่อาเจห์ของอินโดนีเซียและไอร์แลนด์เหนือ เป็นต้น ปัจจุบันยังคงมีการพูดคุยสันติภาพในพื้นที่ขัดแย้งอีกหลายแห่งซึ่งรวมทั้งประเทศไทย ทั้งนี้ความสำเร็จจากกรณีของไอร์แลนด์เหนือเป็นความหวังของการพูดคุยในการแก้ไขปัญหาคัดแย้ง ทั้งยังถือเป็นตัวแบบของการพูดคุยสันติภาพในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วย บทเรียนจากอาเจห์และไอร์แลนด์เหนือแสดงให้เห็นว่าการพูดคุยสันติภาพต้องครอบคลุมทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง พร้อมทั้งต้องมีการวางกฎเกณฑ์ไว้เป็นกรอบการเจรจา นอกจากนี้การจัดทำร่างสัญญาต้องมีกลยุทธ์ต่าง ๆ รวมทั้งการหาจุดร่วม ซึ่งแม้จะต้องใช้เวลานานแต่ผลที่ได้รับจะคุ้มค่าสำหรับบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้มแข็งและจริงใจที่จะทำให้เกิดสันติภาพที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีสันติภาพในไอร์แลนด์เหนือด้วยการปฏิบัติตามสัญญาแต่ความรุนแรงก็ไม่ได้ยุติในทันที

ปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีเงื่อนไขที่คล้ายคลึงและแตกต่างกับเงื่อนไขของปัญหาในอาเจห์และไอร์แลนด์เหนือหลายประการ เงื่อนไขที่คล้ายคลึงคือความต้องการแบ่งแยกดินแดนของกลุ่มก่อความไม่สงบ ซึ่งถือว่าปิตตานีเป็นรัฐอิสระที่รุ่งเรืองมาก่อนหน้านี้ เช่นเดียวกับอาเจห์จึงก่อความรุนแรงเพื่อเรียกร้องให้มีการนำปัญหาเข้าสู่การพิจารณาในเวทีระหว่างประเทศและมีความหวังจะได้รับชัยชนะ ขณะที่สถานะและท่าทีของกลุ่มก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยแตกต่างจากกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบในอาเจห์และไอร์แลนด์เหนือที่สำคัญ คือ ไม่มีการประกาศตัวของกลุ่มก่อความไม่สงบอย่างเปิดเผยและยังมีความแตกแยกระหว่างกลุ่มต่าง ๆ หรือภายในกลุ่มเดียวกัน ยกตัวอย่างเช่น กลุ่ม BRN Co-ordinance ซึ่งทางการไทยเชื่อว่าเป็นกลุ่มที่ใช้ความรุนแรงก็ยังมีฝ่ายที่ต้องการพูดคุยสันติภาพขณะที่สมาชิกรุ่นใหม่ที่ต้องการให้ต่อสู้เพื่อแบ่งแยกดินแดนต่อไป ขณะที่กลุ่มพวกลีที่มีบทบาทนำในการเคลื่อนไหวในต่างประเทศและเรียกร้องให้มีการเจรจาตลอดมา กลับปรากฏในเว็บไซต์ Patanipost.net ที่อ้างว่ากลุ่มพวกลีไม่เคยเรียกร้องการเจรจากับรัฐบาลไทยและต้องการให้มีการนำปัญหาเข้าสู่เวทีระหว่างประเทศมากกว่า

ความเคลื่อนไหวขององค์กรเอกชนทั้งในและต่างประเทศประกบกับการแสดงท่าทีของประเทศต่างๆ เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย สหภาพยุโรป เป็นต้น รวมทั้งภาคประชาสังคมในพื้นที่ที่ต้องการให้มีการแก้ไขปัญหในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการเจรจาหรือการใช้สันติวิธีทำให้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เริ่มเข้าสู่ขั้นตอนการพูดคุยขั้นแรก ขณะเดียวกัน กลุ่มก่อความไม่สงบบางกลุ่มพยายามผลักดันผ่านสื่อมวลชน หรือการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ และการปฏิบัติการข่าวสารอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างการรับรู้ของประชาชนในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะเรื่องราวความไม่ยุติธรรมและเหตุการณ์ที่มีความสูญเสียครั้งใหญ่เช่นที่ กรือเซะ ตากใบ ไบปราย เป็นต้น จนเกิดภาวะสุกงอมจนรัฐบาลต้องยอมที่จะใช้การพูดคุย แต่ขณะเดียวกันกลุ่มก่อความไม่สงบได้เร่งก่อเหตุที่มีความรุนแรงมากขึ้นเพื่อยกระดับความสนใจจากองค์การการประชุมอิสลาม และนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาในการประชุม

ซึ่งจะเป็นอีกก้าวหนึ่งของการเสนอปัญหาในเวทีระหว่างประเทศ หากเปรียบเทียบขั้นตอนการเจรจา สันติภาพแล้วอาจกล่าวได้ว่า ขณะนี้การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้กำลังเข้าสู่ ขั้นตอนแรก ซึ่งเป็นการผลักดันของภาคประชาสังคมต่าง ๆ ให้เข้าสู่การพูดคุยระหว่างฝ่ายรัฐกับกลุ่ม ก่อความไม่สงบซึ่งเป็นขั้นตอนที่สอง ก่อนนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงและการปฏิบัติหลังการทำข้อตกลง

บุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (๒๕๕๖) ทำการศึกษาเรื่อง การก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดน ภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุสำคัญ ของการความไม่สงบ ได้แก่ การขาดการเหลียวแล การเลือกปฏิบัติ และไม่ได้รับความยุติธรรมมานาน นับศตวรรษ รวมถึงความแตกต่างด้านอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างทั้งทางประวัติ ความเป็นมาเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และอัตลักษณ์ระหว่างรัฐสยามและรัฐปัตตานี สำหรับการเรียกร้องของคนในพื้นที่ถูกถ่ายโอนต่อไปยังผู้นำทางศาสนาซึ่งเห็นว่า การดำเนินนโยบายและ การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐนั้นขัดต่อวิถีชีวิตของตนตามหลักศาสนา จึงได้เกิดการต่อสู้อย่างแพร่หลาย จนในท้ายที่สุดนำไปสู่การรวมตัวเป็นขบวนการในการต่อสู้ด้วยการใช้ความรุนแรงและการเคลื่อนไหว ต่อต้าน โดยอาศัยการสร้างอุดมการณ์ร่วมกันทางอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นรากฐานของปัญหาอาชญากรรมในปัจจุบัน

นอกจากนั้น พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่รวมทั้ง นโยบายและกฎหมายต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติบำรุงวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๔๘๓ พระราช กำหนดวัฒนธรรมซึ่งประชาชนชาวไทยต้องปฏิบัติตาม พ.ศ.๒๔๘๔ จนถึงการจัดตั้งสภาวัฒนธรรม แห่งชาติใน พ.ศ.๒๔๘๕ และการใช้กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัวและมรดกแทน กฎหมายอิสลาม ล้วนสร้างความรู้สึกแปลกแยกแตกต่างให้กับคนต่างชาติพันธุ์ในประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นระเบียบที่ออกมาควบคุมและกำกับพฤติกรรมประจำวันของผู้คนประชาชนในพื้นที่ จึงถูกจำกัดการดำเนินชีวิตในหลายด้านทั้งยังมีบทลงโทษหากฝ่าฝืน เช่น ให้มีการเปลี่ยนชื่อ นามสกุล เป็นแบบไทย ให้เรียนและสื่อสารด้วยภาษาไทยห้ามใช้ภาษามลายูในการติดต่อราชการ ห้ามเรียน คัมภีร์อัลกุรอาน ส่งเสริมการนับถือพุทธศาสนากำหนดการแต่งกายแบบสุภาพชน ที่ต้องสวมหมวก ใส่ถุงเท้าและรองเท้า ห้ามสวมโสร่ง ห้ามใช้ผ้าคลุมศีรษะ และห้ามกินหมาก เป็นต้น จึงเริ่มเกิด ความรุนแรงขึ้น

บุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (๒๕๕๖) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรด้านความมั่นคงใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าสภาพปัญหาขององค์กรในภาพรวมทุก ๆ ด้านอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยที่ปัญหาขององค์กรที่ควรแก้ไขเร่งด่วนที่สุด คือ การส่งการที่เป็นลักษณะทางเดียว และไม่ประสานงานกัน รวมทั้งบางครั้งขัดแย้งกันเองเนื่องจากค่านึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า ประโยชน์ส่วนรวม และยังพบว่าการพัฒนาองค์กรความมั่นคง ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมา เป็นการวางแผนมาจากส่วนกลางโดยข้าราชการในหน่วยไม่ได้มีส่วนร่วม และขาดการวางแผนการพัฒนา บุคลากร โดยมุ่งเน้นข้าราชการระดับสูงมากกว่าข้าราชการระดับต้น ขาดการวางแผนการพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักสมรรถนะและให้ความสำคัญกับข้าราชการระดับต้น อีกทั้งยังขาดทิศทางการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการบรรจุคนมาจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้อง กับปริมาณงานและรูปแบบงานขององค์กร ซึ่งการบรรจุแต่งตั้งการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งและ



การโยกย้ายข้าราชการยังคงอยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ นอกจากนี้ การสั่งการยังไม่มี ความชัดเจน เกิดความสับสน ขาดเอกภาพ และเป็นการสั่งการทางเดียวเนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาหลายคน

บุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (๒๕๕๖) มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจำนวน ๓ ข้อ ได้แก่ ควรมีการ ทบทวนเกี่ยวการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ควรมีการจัดรูปแบบขององค์การ ให้แบ่งแยกภารกิจอย่างชัดเจนเสริมด้วยการวางแผนให้ประสานการทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระบบ และควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบหลักเพียงคนเดียวในการบริหารงานองค์การความมั่นคงใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

เฉลิมศักดิ์ บุญนำ (๒๕๕๘) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงเหตุและผลความร่วมมือ กับภาครัฐขององค์กรชุมชนในการลดความรุนแรงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความร่วมมือเป็นไปตามสภาพเหตุการณ์การแก้ไขปัญหาอันมาจาก มุมมองจากทั้งภาครัฐและองค์กรชุมชน โดยการให้ความร่วมมืออย่างจริงจังและจริงใจ โดยแบ่งได้ ๘ ปัจจัย ดังนี้

๑. ความร่วมมือกับภาครัฐขององค์กรชุมชนเป็นความคาดหวังที่จะสามารถลด ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องมาจากรัฐมีความพร้อม ในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เกิดผลตามที่ต้องการและสามารถบรรลุตามเป้าหมาย คือ องค์กรชุมชน ผู้เป็นกลุ่มภาคประชาชนในการเข้าร่วมให้ความช่วยเหลือร่วมมือจึงทำให้ประสบผลสำเร็จได้เป็น อย่างดี

๒. ความไว้วางใจขององค์กรชุมชนกับภาครัฐที่มีต่อกันอย่างเข้าใจและมีความเชื่อมั่น ต่อกัน พบว่าความไว้วางใจมีความสำคัญอย่างมาก ทำให้การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติสามารถ ดำรงคงอยู่ได้และปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ รวมถึงการให้ความยุติธรรมต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ด้วยเหตุและผลต่อทุกเหตุการณ์และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๓. การสื่อสารขององค์กรชุมชนกับภาครัฐในทุกรูปแบบตลอดเวลาที่ง่าย สะดวก และรวดเร็ว ตั้งแต่การพูดตัวต่อตัว การประชุม อบรม สัมมนา การเสวนา การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปราย กลุ่ม facebook Line การใช้โทรศัพท์ วิทยุ และสื่อลายลักษณ์อักษร จดหมายข่าว แผ่นพับ หนังสือเวียน แผ่นปลิว หนังสือภายในหน่วยงานหรือองค์กรชุมชนเป็นเอกสารลายลักษณ์อักษร เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการถ่ายทอดข้อมูล การระดมพลัง และทำความเข้าใจกับทุกภาคส่วน นำไปสู่การสื่อสารข้อมูลถ่ายทอดข้อมูลด้วยความจริงที่ถูกต้องชัดเจน โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่าง แท้จริง การใช้วาจาโดยภาษาหรือการพูด เป็นการสื่อสารแสดงเพื่อการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่ อย่างได้ผล สามารถส่งผลการสร้างความเชื่อถือ ความเชื่อมั่นในข้อมูลข่าวสารได้อย่างมาก สามารถ โน้มน้าวจิตใจได้อย่างดี และสัมฤทธิ์ผลได้อย่างชัดเจน

๔. การมีส่วนร่วมกระบวนการสันติภาพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเชื่อมโยงไปสู่ ความสัมพันธ์ที่มีผู้นำความไว้วางใจในการให้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับองค์กรชุมชนในพื้นที่ โดยการใช้กระบวนการอิสลามเป็นแนวทางการเดินในวิถีอิสลาม พร้อมสร้างความร่วมมือในการ พัฒนาพื้นที่ร่วมกันอย่างยั่งยืน การขับเคลื่อนความร่วมมือบนฐานหลักปฏิบัติของมุสลิม อันเป็น วัฒนธรรมของท้องถิ่น ผู้นำถือศาสนาอิสลามความร่วมมือที่เกิดขึ้นในวัฒนธรรมท้องถิ่นที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกระบวนการสันติภาพ

๕. การบริหารจัดการองค์กรชุมชนที่ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรชุมชน ด้วยทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาไปสู่ความสมานฉันท์ ซึ่งต้องเริ่มต้นการบริหารจัดการองค์กรที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างสูงสุด และมีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการใช้ทรัพยากร เนื่องจากที่ผ่านมาการใช้ทรัพยากรจำนวนมาก เพื่อลดความรุนแรงตามนโยบายภาครัฐ แต่ไม่ได้มีการวางแผนที่ชัดเจนกับองค์กรชุมชนในการนำทรัพยากรมาใช้ ทำให้การบริหารจัดการขาดความชัดเจนในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๖. การแสดงออกในเชิงอัตลักษณ์เป็นเรื่องที่ต้องให้ความระมัดระวัง ซึ่งอาจไปกระทบความรู้สึกของคนในพื้นที่ อาจติดขัดเรื่องของการสื่อสารด้วยภาษาเฉพาะพื้นที่ การนำนโยบายมาปฏิบัติในพื้นที่จึงต้องให้ความสำคัญในเรื่องของอัตลักษณ์ที่เป็นลักษณะการประพฤติปฏิบัติตนของผู้นับถือศาสนาอิสลามและการดำเนินวิถีชีวิตแบบมุสลิม ที่ผ่านมานโยบายต่าง ๆ ไม่ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายที่ต้องสอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิม ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพในหลายพื้นที่

๗. ความเหมาะสมของนโยบาย ที่ผ่านมานโยบายของภาครัฐส่วนใหญ่ถูกกำหนดมาจากข้างบนและประชาชนในพื้นที่ขาดการมีส่วนร่วม และใช้นโยบายการใช้กำลังทหารนำการเมืองในการแก้ไขปัญหา แต่ไม่สามารถลดสถานการณ์ความรุนแรงลงได้ จึงได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางการกำหนดนโยบายใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างภาครัฐและองค์กรชุมชน โดยอาศัยนโยบายที่มาจากองค์กรชุมชนประชาชนในพื้นที่ร่วมกำหนดนโยบายและใช้นโยบายการเมืองนำการทหาร ซึ่งสามารถลดระดับความรุนแรงลงอย่างได้ผลและสร้างความพึงพอใจกับประชาชนในพื้นที่ เป็นนโยบายที่ปฏิบัติได้ และมีความร่วมมือและร่วมวิเคราะห์อย่างจริงจังตามแนวทางที่ตกลงร่วมกัน และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์

๘. สภาพโครงสร้างทางสังคมที่มีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ จึงต้องศึกษาองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงประกอบเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพื้นที่และนำไปสู่การลดความรุนแรง ประกอบด้วย

๘.๑ สภาพการเมือง ที่ผ่านมาในการปกครองพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้เป็นการปกครองมีศูนย์อำนาจอยู่ที่หน่วยงานภาครัฐในพื้นที่เป็นสำคัญ โดยกองบัญชาการผสมพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ (พตท.๔๓) ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ กอ.รมน. ภาค ๔ สน. เป็นกลไกที่มีบทบาทด้านความมั่นคงที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทางการเมืองอีกกลุ่ม คือกลุ่มเครือข่ายทางการเมืองที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงผลประโยชน์ในพื้นที่ การช่วงชิงอำนาจในระดับชาติมีการใช้สถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นประเด็นการโจมตีฝ่ายบริหาร เป็นเงื่อนไขการอภิปรายไม่ไว้วางใจ และการเมืองอาศัยท้องถิ่นมีการแข่งขันแย่งชิงอำนาจผลประโยชน์ และเป็นการปรับตัวสองด้านกับรัฐและกับฝ่ายค้าน

๘.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ ธุรกิจการค้าและการบริการได้รับผลกระทบ การเกษตรมีรายได้ตกต่ำ รายได้ต่อหัวของคนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เกิดความหวาดระแวงต่อการออกมาประกอบอาชีพ เกิดธุรกิจมืดผิดกฎหมายได้อย่างมากมาย สร้างรายได้ทางเศรษฐกิจที่ดีให้แก่กลุ่มคนบางกลุ่ม ธุรกิจการค้าสิ่งผิดกฎหมาย สินค้าหนีภาษี น้ำมันเถื่อน ประชาชนรากหญ้าได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ผู้ทำธุรกิจมืดอาศัยช่องทางในการดำเนินธุรกิจ และผลประโยชน์

เงินตราต่างประเทศไหลเข้าประเทศจำนวนมากโดยผ่านหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ เงินตราที่ใช้เพื่อการลงทุนในธุรกิจผิดกฎหมาย ทำให้ประชาชนไม่เข้าใจหรือขาดข้อมูลที่ถูกต้อง

๘.๓ คุณภาพทางสังคม ที่ผ่านมามีประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความหวาดกลัว ความหวาดระแวง เนื่องจากเหตุการณ์มีความรุนแรง นโยบายภาครัฐและการเคลื่อนไหวในพื้นที่ควรเน้นความสำคัญต่อการลดสถานการณ์ความรุนแรง เพิ่มความสงบสุขให้ครอบครัว และเพิ่มรายได้เพื่อการเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้ ควรมีการสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความรัก ความผูกพันกันตามวิถีชีวิตคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มมากขึ้น

๘.๔ คุณภาพของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาควรสอดคล้องกับการแสดงถึงอัตลักษณ์และวิถีชีวิตคนในพื้นที่ โดยมีสถานศึกษาในพื้นที่มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน เป็นการจัดการศึกษาแบบบูรณาการตามหลักศาสนาอิสลามควบคู่สายสามัญ เพิ่มคุณภาพการศึกษาในเรื่องวิชาการและวิชาชีพที่สามารถไปประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง ให้เด็กเยาวชนเป็นผู้มีโอกาสได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน สามารถสร้างอาชีพ มีงานทำ และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตกเป็นเครื่องมือของกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบ

๘.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ผ่านมามีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกละเลยในการดูแลอนุรักษ์ฟื้นฟู ซึ่งถ้าประชาชนในพื้นที่มีแหล่งทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์สามารถใช้เพื่อการประกอบอาชีพได้ การเข้าถึงการมีโอกาสใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนด้วยการมีส่วนร่วมในการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การร่วมเสนอแนะและเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง ทำให้การนำทรัพยากรไปใช้อย่างคุ้มค่า จะส่งผลให้ประชาชนมีความสุขและอยากร่วมดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงตระหนักต่อการดำรงชีวิตจากฐานทรัพยากรในท้องถิ่นร่วมกับภาครัฐในการดูแลความสงบสุข

ชลิตา บัณขุงศ์ (๒๕๕๘) ทำการศึกษาเรื่อง เศรษฐกิจและการพัฒนาในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ : การสำรวจเชิงวิพากษ์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ประเด็นด้านเศรษฐกิจ (ความยากจน) และการพัฒนา (ความต้อยพัฒนา) มีนัยยะสำคัญต่อสถานการณ์และความรุนแรงในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ อันนำมาสู่ความชอบธรรมของปฏิบัติการพัฒนาของรัฐไทยในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชาวมุสลิม เพื่อลดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐและป้องกันพวกเขาจากการถูกชักจูงโดยผู้ไม่หวังดี

แนวคิดที่มองว่าปัญหาเศรษฐกิจและการพัฒนา คือสาเหตุของความไม่สงบก็ยังคงเป็นแนวคิดกระแสหลัก ดังจะเห็นจากการทุ่มงบประมาณด้านการพัฒนาลงไปในพื้นที่จำนวนมหาศาล ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๔๗ จนเกิดปรากฏการณ์ที่ว่าเศรษฐกิจชายแดนใต้ไม่ได้หดตัว แม้ความไม่สงบจะเกิดขึ้นนับหมื่นครั้ง และมีจำนวนผู้ที่เสียชีวิตไปแล้วกว่าหกพันคนในรอบทศวรรษที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม นอกจากนั้น ยังมีมุมมองที่แตกต่างกันในเรื่องปัญหาความยากจน โดยประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่มองว่า ปัญหาความยากจนของผู้คนชายแดนใต้เกิดจากการพัฒนาที่ผิดพลาดของรัฐ ซึ่งเป็นการพัฒนาที่ไม่ตรงกับความต้องการของคนท้องถิ่นขาดการมีส่วนร่วม ทำลายระบบนิเวศ และส่งเสริมให้ทุนมาแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติไปจากชาวบ้าน

สุไรยา วานี และ มะรอนิง สาแลมิง (๒๕๕๗) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ก่อให้เกิดความหวาดระแวงและความไม่ไว้วางใจ

ซึ่งกันและกันระหว่างชาวไทยพุทธและชาวมุสลิมที่อาศัยอยู่ร่วมกันมาเป็นเวลายาวนาน ทำให้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มคนต่างศาสนาได้ห่างเหินกันในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ แต่ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยใช้แนวทางสมานฉันท์ โดยการประนีประนอม การชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ การร่วมมือกันของผู้คนในชุมชนและหน่วยงานจากรัฐ เพื่อความสงบสุขอย่างแท้จริงท่ามกลางพื้นที่ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

สุไรยา วานี และ มะรอนิง สาแลมิง (๒๕๕๗) เสนอแนะให้ควรมีการส่งเสริมให้เยาวชนในชุมชนทรายขาวมีส่วนร่วมในกิจกรรมงานประเพณี วัฒนธรรมหรืองานกิจกรรมต่างๆ ที่จัดเป็นประจำทุกปี เพื่อให้เยาวชนได้ใกล้ชิดกับผู้เฒ่าผู้แก่ ทั้งนี้ยังเป็นการปลูกจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่ามรดกทางวัฒนธรรมให้มีการสืบทอดต่อไป และเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมุ่งนำผลการศึกษาไปปรับใช้กับชุมชนอื่นๆ ในพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับชุมชนที่ศึกษา เพื่อเป็นเกราะป้องกันให้ชุมชนอื่นเกิดความสงบสุขเช่นเดียวกัน

วาสนา และคณะ (๒๕๕๙) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขที่ยั่งยืนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลกระโด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้จะมีสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี แต่ชาวไทยพุทธและมุสลิมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีความร่วมมือในการฝ่าอุปสรรคภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบสามารถอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข และพยายามหาวิธีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและแนวทางสมานฉันท์

ปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขระหว่างชาวไทยพุทธและไทยมุสลิมในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี ได้แก่ ผู้นำชุมชนและการสื่อสาร โดยพบว่าผู้นำชุมชนเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาชุมชนและทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย และมีความสงบสุข ผู้นำชุมชนจะต้องมีความยุติธรรมในการปกครองชาวบ้านทั้งไทยพุทธและมุสลิม และมีความเข้าใจในวิถีวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง ขณะที่การสื่อสารที่ดีในชุมชนทำให้ชาวพุทธและไทยมุสลิม ลดความหวาดระแวงต่อกันและเกิดความไว้วางใจกันอยู่กันอย่างสันติสุข

วาสนา และคณะ (๒๕๕๙) ยังได้เสนอแนวทางในการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี โดยผู้นำชุมชนต้องทำหน้าที่รักษาความปรองดองระหว่างกลุ่มคนศาสนาพุทธและอิสลามเพื่อไม่ให้เกิดความแตกแยกและความไม่ไว้วางใจกัน และชี้แจงทำความเข้าใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจต่อปัญหาที่ผู้ไม่หวังดีพยายามทำให้เกิดความแตกแยกทางศาสนา นอกจากนี้ ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีความร่วมมือของคนชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาความสัมพันธ์ของพี่น้องไทยพุทธไทยมุสลิมให้เกิดความรักสามัคคียิ่ง ๆ ขึ้นไป

ทวี สอดส่อง (๒๕๖๐) ทำการศึกษาทิศทางการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต โดยนำเสนอในเวทีเสวนาเยาวชนอาเซียนครั้งที่ ๑ จัดโดยคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี และ ศอ.บต. ระหว่าง ๕ - ๑๓ มกราคม ๒๕๕๘ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในด้านการศึกษาภาษาและวัฒนธรรม ระหว่างตัวแทนนักเรียน และครูจาก ๑๐ ประเทศสมาชิกอาเซียน

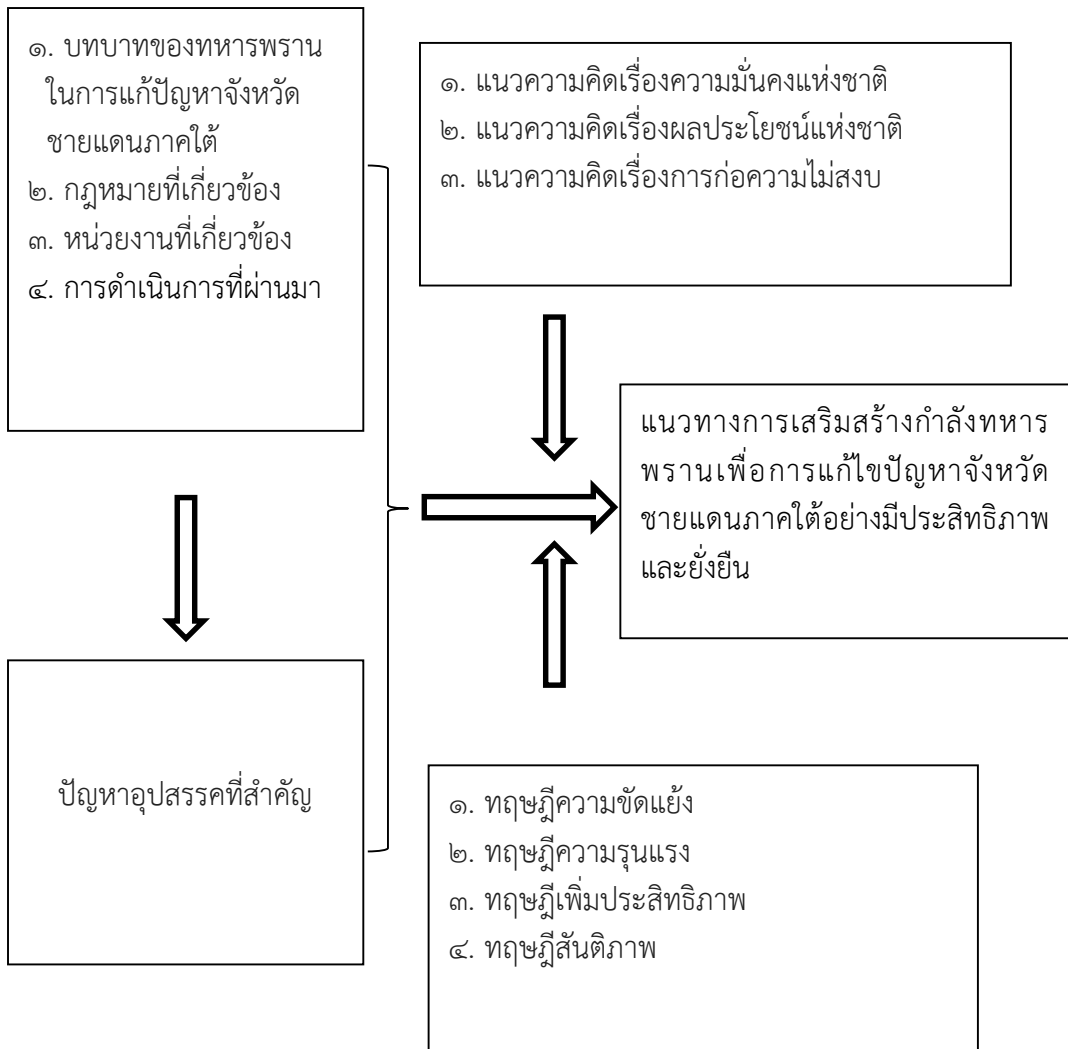
ผลการวิจัยพบว่าในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนมีการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน เช่น ปัญหาเทียบโอนของไทยใช้ระบบระบบ ๖ - ๓ - ๓ แต่มาเลเซียใช้ ระบบ ๖ - ๓ - ๒ เป็นต้น ขณะที่การจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการศึกษาทั้งภาคบังคับตามปกติและการศึกษารูปแบบเฉพาะที่เชื่อมโยงกับศาสนา ภาษา วิถีชีวิต (โรงเรียนตาดีกา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา และสามัญ สถาบันปอเนาะ) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยสอนทั้งภาควิชาสามัญของกระทรวงศึกษาธิการและภาคศาสนา มีรายวิชาที่สอนมีมากเกินไป ทำให้นักเรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาต้องเรียนหนักกว่านักเรียนในโรงเรียนรัฐบาลหรือโรงเรียนสามัญ นอกจากนี้ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนใช้รูปแบบครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher centered) ทำให้นักเรียนขาดทักษะในกระบวนการแสดงออก อีกทั้งภาครัฐอาจให้การสนับสนุนไม่เพียงพอในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเพื่อการพัฒนาการเรียนภาษาต่างประเทศ รวมถึงค่าตอบแทนครูที่สังกัดในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ต่ำมากและไม่เหมาะสม

ทวี สอดส่อง (๒๕๖๐) มีข้อเสนอแนะในการจัดการศึกษา ได้แก่ การปรับปรุงพัฒนาระบบการศึกษาในพื้นที่ให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านจิตวิญญาณ และด้านสติปัญญา และมีสมดุลในเรื่องหลักสูตรการศึกษาทั้งภาควิชาสามัญของกระทรวงศึกษาธิการและภาคศาสนา ลดจำนวนรายวิชาเพื่อลดความตึงเครียดของนักเรียน และควรให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียน อีกทั้งมีการยกระดับคุณภาพครู รวมถึงปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้เป็นเอกภาพเพื่อสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพใกล้เคียงกันกับประเทศในสมาชิกอาเซียน

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

**สรุป** จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ได้แก่ แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ แนวความคิดเรื่องผลประโยชน์แห่งชาติ แนวความคิดเรื่องการก่อความไม่สงบ ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีความรุนแรง ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ ทฤษฎีสันติภาพ การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ดังนั้น กรอบแนวคิดในการวิจัย คือ การร่างกรอบบทบาทและการใช้กำลังของทหารพรานที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) ได้ยึดถือเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบันนั้นยังไม่เหมาะสม อาจยังขาดองค์ประกอบที่สำคัญบางประการหรือไม่ และถ้าใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าวจะมีความสมบูรณ์เพียงพอที่จะนำไปใช้เป็นกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้หรือไม่ มีอุปสรรคหรือปัญหาจากการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่อย่างไรชาติ และถ้าจะใช้แนวทางและหลักการใด (เช่น แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ แนวความคิดเรื่องผลประโยชน์แห่งชาติ แนวความคิดเรื่องการก่อความไม่สงบ ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีความรุนแรง ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ ทฤษฎีสันติภาพ การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นต้น) ในการประยุกต์จะใช้ได้ อย่างไรต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางและปรับปรุงเพื่อศึกษาหาแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

แผนภาพที่ ๒-๖ : กรอบแนวคิดของการวิจัย



## บทที่ ๓

### บทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนี้เป็นการศึกษาบทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และศึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้ทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรายละเอียดของบทนี้ ประกอบไปด้วย

- รายละเอียดสาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- การวิพากษ์บทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- สรุปผล

### รายละเอียดสาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

สาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบไปด้วยรายละเอียดสาระสำคัญ ได้แก่ ความเป็นมาและการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐบาล/แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

#### ๑. ความเป็นมาและการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐ

สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ จชต. เป็นปัญหาที่สั่งสมมาเป็นเวลานานและมีความซับซ้อนละเอียดอ่อนและเชื่อมโยงกันหลายมิติทั้งในด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง การปกครอง ภายในประเทศและปัญหาความชอบธรรมในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากสภาพของปัญหา สามารถแยกออกเป็น ปัญหาการแบ่งแยกดินแดน ซึ่งเป็นปัญหาหลักและปัญหาภัยแทรกซ้อน ซึ่งเป็นปัญหา ที่คอยซ้ำเติมและเสริมให้ปัญหาหลักมีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยปัญหาการแบ่งแยกดินแดน เป็นปัญหาที่เกิดจาก การสูญเสียอำนาจในการปกครองในฐานะประเทศราชของกลุ่มผู้ปกครองรัฐปัตตานีเดิม ภายหลังจากที่รัฐ ได้ปรับโครงสร้างการปกครอง โดยการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง เพื่อสร้างบูรณภาพเหนือดินแดน ทำให้ รัฐปัตตานี กลายเป็นชนกลุ่มน้อย ซึ่งมีความแตกต่างด้านอัตลักษณ์ ชาติพันธุ์ ความเชื่อ ความศรัทธา วัฒนธรรม ประเพณีและภาษาพูด ที่แตกต่างชัดเจนกับประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและเกิดความรู้สึกถูกปกครองทำให้มีประชาชนกลุ่มหนึ่งได้จัดตั้งเป็น องค์กรลับและจับอาวุธขึ้นมาต่อสู้

รายงานสถานการณ์จากงานข่าวกรองทางทหาร (สนผ.กอ.รมน.ภาค ๔ สน. ๒๕๕๙ : ๑ - ๓๙) สามารถยืนยันได้ว่า กลุ่มแนวร่วมปฏิวัติประชาชนชาติปัตตานี (BRN-Coordinate) เป็นกลุ่มหลักในการต่อสู้ ซึ่งมีแนวความคิดในการแบ่งแยกดินแดนออกจากประเทศไทย โดยมียุทธศาสตร์

ที่ดำเนินการเพื่อมุ่งไปสู่การได้เอกราช คือ การปฏิบัติการทางทหาร การก่อการร้าย การก่อวินาศกรรม และการบ่อนทำลาย เพื่อให้บรรลุผลทางการเมือง ๒ ประการ คือ

**๑.๑ การชนะจากภายนอก** กล่าวคือ การได้รับการรับรองจากองค์กรระหว่างประเทศ หรือต่างประเทศว่า รัฐปัตตานีถูกยึดครองโดยรัฐบาลไทย รัฐบาลไทยปกครองเปรียบเสมือนเป็นประชาชนชั้นสองถูกกดขี่ข่มเหงไร้มนุษยธรรมและเรียกร้องให้เข้ามาร่วมสนับสนุนให้ปัตตานีได้รับเอกราช โดยให้สอดคล้องกับหลักการของสิทธิในการกำหนดชะตากรรมตนเองตามข้อตกลงของสหประชาชาติ (UN) ในมติของสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติที่ ๑๕๑๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๐๓ เรื่องการให้เอกราชแก่ดินแดนอาณานิคม ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายขั้นต้น คือ การได้สิทธิในการปกครองตนเองหรือเขตปกครองพิเศษ

**๑.๒ ให้รัฐแพ้จากภายใน** โดยใช้ยุทธศาสตร์การสถาปนาพื้นที่ปลดปล่อยทางการเมืองทับซ้อนอำนาจรัฐ มุ่งสู่การทำประชามติเลือกที่จะปกครองตนเอง (เมื่อชนะจากภายนอก) หรือใช้การลุกขึ้นเรียกร้องการปกครองตนเองโดยประชาชนนับล้านคน (ตัวแบบการลุกขึ้นมาโค่นล้มอำนาจรัฐโดยประชาชน เช่น Arab Spring) ควบคุมการก่อเหตุสร้างสถานการณ์และบ่อนทำลาย เพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศไม่สนับสนุนการปฏิบัติของรัฐบาลจนทำให้รัฐบาลต้องยอมรับข้อเรียกร้องของกลุ่ม ผกร. ในที่สุด

สำหรับปัญหาภัยแทรกซ้อน เป็นปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับปัญหาเรื่องการแบ่งแยกดินแดน ซึ่งเป็นปัญหาหลักทั้งในแง่ของเงินทุนหมุนเวียนที่ใช้ในการเคลื่อนไหวและการก่อเหตุของกลุ่ม ผกร. ตลอดจนเป็นเครื่องมือเพื่อใช้สร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวชักจูงเยาวชนให้เข้าร่วมกับกลุ่ม ผกร. นอกจากนี้ ยังเป็นสาเหตุของคดีอาชญากรรมหลาย ๆ คดีในพื้นที่ ซึ่งล้วนแต่เป็นการซ้ำเติมให้สภาพปัญหาให้มีความซับซ้อนและเกิดภาพความรุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยมีปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งรัดการแก้ไข เพื่อไม่ให้เกิดเป็นเงื่อนไขของความรุนแรงในพื้นที่ ได้แก่ ยาเสพติด น้ำมันหลักเถียงภาษี ผู้มีอิทธิพลและธุรกิจผิดกฎหมาย

ปี พ.ศ.๒๕๒๔ รัฐบาล พล.อ.เปรม ติณสูลานนท์ ก่อตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (Southern Border Provinces Administration Centre) หรือ ศอ.บต. (SBPAC.) เป็นองค์กรพิเศษด้านการพัฒนาและกองบัญชาการผสมพลเรือน ตำรวจ และทหารที่ ๔๓ หรือ พตท.๔๓ ด้านแก้ไขปัญหาคความไม่สงบในภาคใต้ ซึ่งเป็นกลไกที่สร้างความสมดุลให้การบริหารราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จนเกิดความสงบร่มเย็นขึ้น แต่เมื่อ ๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๕ รัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ประกาศยุบทั้งหน่วยงานทั้งสอง ทำให้มีประชาชนจำนวนมากออกมาคัดค้านการยุบหน่วยงานดังกล่าวเนื่องจากเกิดความไม่มั่นใจให้ตำรวจซึ่งไม่เป็นมิตรกับประชาชน มาดูแลความสงบในพื้นที่เพียงหน่วยงานเดียว การถอนกำลังทหารกลับที่ตั้งเป็นการเปิดพื้นที่ให้ผู้ก่อความไม่สงบกลับมาเคลื่อนไหวในพื้นที่และไม่มีข่าวกรองของทางราชการ เนื่องจากถูกตัดขาดจากชาวบ้านหลังจากการยุบหน่วยงานทั้งสองไปแล้ว

สถานการณ์ความไม่สงบได้ทวีความรุนแรงโดยเฉพาะการอุ้มฆ่าชาวบ้านในปี พ.ศ.๒๕๔๕ - ๒๕๔๖ การเผาโรงเรียนและสังหารชีวิตครูผู้สอน ผู้ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ การประกาศใช้กฎอัยการศึกตั้งแต่ ๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๖ และ พ.ร.ก. ต่อด้านการก่อการร้าย ตั้งแต่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ทำให้ชาวบ้านเกิดความหวาดระแวงเจ้าหน้าที่มากขึ้นและหันไป



เป็นแนวร่วมกับกลุ่มก่อความไม่สงบด้วยการดักยิงตำรวจ วางระเบิดป้อมและจุดตรวจเพื่อล้างแค้น และล่าสุดรัฐบาลได้ออกกฎหมายมา ๒ ฉบับ คือพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓ ที่ให้อำนาจเจ้าหน้าที่รัฐมากเกินไป เจ้าหน้าที่รัฐบางคนใช้วิธีการจับกุมผู้ก่อความไม่สงบและค้นหาอาวุธทั้งการใช้กำลังเข้าปิดล้อมตรวจค้นบ้านผู้ต้องสงสัยและสถานที่ต่างๆ รวมทั้งจับคนในพื้นที่ไปสอบปากคำในทางลับแล้วตั้งข้อหาก่อความไม่สงบและการใช้วิธีการรุนแรงทั้งทางกายภาพและทางศาสนาเพื่อได้รับสารภาพซึ่งเป็นความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อประชาชนจำนวนมากยิ่งทำให้ชาวมุสลิมรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม และการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมและมีความรู้สึกคับแค้นเพิ่มขึ้น

สถานการณ์การด้านความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ถือเป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (Non-traditional Threats) อย่างไรก็ตาม ในขณะนั้นประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ที่ได้ให้คำนิยามและแบ่งประเภทของภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ชัดเจน จนกระทั่งในปี พ.ศ.๒๕๔๘ กองบัญชาการทหารสูงสุดได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ และได้หยิบยกปัญหาดังกล่าวขึ้นมาหารือในระหว่างเหล่าทัพและกองทัพพบได้ให้กองทัพภาคที่ ๑- ๔ แบ่งมอบพื้นที่รับผิดชอบระดับจังหวัดให้กับหน่วยขึ้นตรงของตนเพื่อที่จะสามารถเข้าไปช่วยเหลือความเดือดร้อนของประชาชนได้ทันที และในปีพ.ศ.๒๕๕๐ หน่วยงานด้านความมั่นคงโดยสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือ สมช. ได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓ นายกรัฐมนตรีได้ออกกฎกระทรวงตามข้อ ๑ วงเล็บให้ สมช. มีอำนาจในการกำหนดประเภทของภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติโดย สมช. และ กอ.รมน. ได้ถือเอาปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติอีกประการหนึ่งอีกด้วย ซึ่งภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ๙ ประการ คือ ๑. ความแตกแยกทางความคิดของคนในสังคม ๒. ความไม่เชื่อมั่นต่อระบบและสถาบันการเมือง ๓. การขาดการสมดุลของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ภัยพิบัติจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและโรคระบาด ๕. ความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๖. การก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ ๗. แรงงานต่างด้าวและผู้หลบหนีเข้าเมือง ๘. ยาเสพติด และ ๙. ความยากจน (ประยุทธ์ จันทร์โอชา, ๒๕๕๑ : ๑-๒)

**กอ.รมน.** กำหนดชั้นการแก้ไขปัญหาคือเป็น ๓ ชั้น โดยใช้สถานการณ์การปฏิบัติของฝ่ายเราและของ ผกธ. รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยในการกำหนด โดยการปฏิบัติในปัจจุบันอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านจากชั้นที่ ๒ (การปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา) ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยขั้นตอนการแก้ไขปัญหาคือจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน. แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนแบ่งออกเป็น ชั้นที่ ๑ การควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหา (ห้วงปี ๔๗- ๕๓) ไปสู่การปฏิบัติใน ชั้นที่ ๒ การปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา (ห้วงปี ๕๔- ๖๒) และการปฏิบัติในปัจจุบันกำลังเปลี่ยนผ่านไปสู่ชั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ห้วงปี ๖๓ เป็นต้นไป)

ขั้นที่ ๑ การควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหา (ห้วงปี ๔๗- ๕๓) โดยผู้ก่อความไม่สงบได้จัดตั้งองค์กรเพื่อต่อสู้กับเจ้าหน้าที่รัฐ มุ่งเน้นการรบแตกหักที่สงครามประชาชน พัฒนาการต่อสู้เป็นการแย่งชิงประชาชนในหมู่บ้าน ซึ่งได้วางแผนเตรียมการมาเป็นเวลานานหลายปี ปลุกฝังอุดมการณ์ความเป็นชาติ “ปาดอนี” ให้กับเยาวชนให้เกลียดชังประเทศสยาม บ่มเพาะตั้งแต่เยาว์วัยผ่านทางปอเนาะ ตาติกา และโรงเรียนสอนศาสนาเอกชน ภายหลังเกิดสถานการณ์ ๔ มกราคม ๒๕๔๗ กองทัพภาคที่ ๔ ได้ใช้กำลังในพื้นที่และกรมทหารพรานที่ ๔๑ และ ๔๓ ในการแก้ไขปัญหา และกองทัพภาคที่ ๔ ได้ใช้กำลังจากกองทัพภาคที่ ๑ ๒ และ ๓ ทอยยเข้ามาเพิ่มเติมกำลังให้กับกองทัพภาคที่ ๔ เป็นการใช้อย่างกำลังเต็มรูปแบบโดยในปี ๒๕๔๙ กองทัพภาคที่ ๔ ได้มีการจัดตั้งกรมทหารพรานที่ ๔๒ ๔๔ และ ๔๕ ในปี ๒๕๕๐ ได้จัดตั้งกรมทหารพรานที่ ๔๖ และ ๔๗ โดยรับสมัครอาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และมีการจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจจังหวัดนราธิวาส (ฉก.นราธิวาส) มี ทภ.๑ รับผิดชอบหน่วยเฉพาะกิจจังหวัดปัตตานี (ฉก.ปัตตานี) มี ทภ.๒ รับผิดชอบและหน่วยเฉพาะกิจจังหวัดยะลา (ฉก.ยะลา) มี ทภ.๓ รับผิดชอบ ขึ้นในปี ๒๕๕๑ เพื่อควบคุมหน่วยของตนเอง และกรมทหารพรานในพื้นที่รับผิดชอบ และในปี ๒๕๕๒ ได้จัดตั้งกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) ขึ้นเพื่อเป็นหน่วยบังคับบัญชากำลังทหารพรานทั้ง ๗ กรม เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ เข้มแข็งและเป็นธรรม โดดเดี่ยวองค์กรนำของฝ่ายตรงข้าม ทำลายกองกำลังติดอาวุธและสร้างความสามัคคีกับทุกส่วน จัดตั้งและใช้งานเครือข่ายประชาชนอย่างกว้างขวาง เพื่อลดการก่อเหตุร้ายรายวันหรือยุติการต่อสู้ด้วยอาวุธ

ขั้นที่ ๒ การปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา (ห้วงปี ๕๔ - ๕๘) โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับเจ้าหน้าที่รัฐในส่วนราชการความมั่นคงในปี ๒๕๕๔ กองทัพภาค มีการจัดตั้งกรมทหารพรานที่ ๔๘ ๔๙ ๑๑ ๒๒ ๓๓ และอีก ๖ หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิง ๔๑-๔๖) โดยบรรจุให้กับกรมทหารพรานทั้ง ๖ กรม เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจแก้ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับกำลังทหารพรานซึ่งเป็นกำลังประจำถิ่น ทั้ง ๑๒ กรม โดยมีกำลังพลกรมละ ๑,๑๙๒ นาย รวม ๑๔,๓๐๔ นาย และ ๖ หมวดทหารพรานหญิง รวม ๖๐๓ นาย รวมทั้งสิ้น ๑๔,๙๐๗ นาย โดยระยะนี้ต้องยุติการก่อเหตุรุนแรงด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของกำลังประจำถิ่นและกำลังประชาชน เสริมสร้างความเข้มแข็งโดยใช้กำลังประจำถิ่นและกำลังประชาชนมารับผิดชอบงานเชิงรับในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแทนกำลังทหารหลัก เร่งนำสันติสุขกลับมาสู่พื้นที่ควบคู่ไปกับการพัฒนาจัดความยากจนปัญหาเสพติดและอิทธิพลอำนาจมืด เน้นการส่งเสริมความร่วมมือในทุกภาคส่วนกับประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึง เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและคุณภาพชีวิตพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ ตลอดจนเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบอย่างเป็นธรรม

ขั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ห้วงปี ๖๓ เป็นต้นไป) เป็นการถอนกำลังทหารหลักจากนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กลับที่ตั้งปกติและส่งมอบพื้นที่ให้กับกองทัพภาคที่ ๔ กรมทหารราบนาวิกโยธิน และกำลังประจำถิ่น (ทหารพราน อส.) โดยมีกำลังทหารหลักของกองทัพภาคที่ ๔ คือ กองพลทหารราบที่ ๑๕ ที่ก่อตั้งและเสริมสร้างหน่วยมาพร้อมๆ กับ ๑๒ กรมทหารพราน (ฉก.ทพ.) ที่เกิดขึ้นควบคู่ไปกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ของ กอ.รมน. มาตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมา และมีกรมทหารราบนาวิกโยธินของกองทัพเรือ (ฉก.นย.ทร.) คุณได้รับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายฝั่งทะเล กำลังทหารพรานซึ่งวางกำลังในพื้นที่ ทั้งสามจังหวัด จึงเป็นกำลังหลักในการแก้ไขปัญหาและถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ของ กอ.รมน. ในการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อช่วยชนะและนำความสันติสุขมาสู่พื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นปลายด้ามขวานของไทยในอนาคต (กอ.รมน.ภาค ๔ สน., ๒๕๖๐ : ๒) เป็นการทำให้พื้นที่ให้เป็นที่ปลอดภัย ปลอดภัย สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักธุรกิจ ผู้ประกอบการ นักลงทุนและนักท่องเที่ยว โดยใช้โครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนผ่านการสร้างเมืองเข้มแข็ง สร้างความเป็นต้นแบบของการพัฒนาเมือง สำคัญให้เป็น “เมืองต้นแบบการพัฒนาอย่างยั่งยืน” หรือ Smart Green Cities โดยนำอัตลักษณ์ ศักยภาพและต้นทุน ของพื้นที่ที่มีอยู่มาส่งเสริมผ่านการลงทุนขนาดใหญ่ จากความร่วมมือของภาค ธุรกิจในและนอกพื้นที่ เพื่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ นำการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเทศ เพื่อนบ้านทั้งประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ ตลอดจนประเทศอื่น ๆ ภายในระยะเวลา ๔ ปี ซึ่งจะทำให้ ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยกำหนดพื้นที่เป้าหมาย ๓ เมืองหลัก ได้แก่

๑. เมืองสุโขทัย-ลก จว.น.ธ. พัฒนาเป็นศูนย์กลางการค้าชายแดนระหว่างประเทศ
๒. เมืองเบตง จว.ย.ล. พัฒนาเป็นเมืองต้นแบบการพัฒนา ที่พึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน
๓. เมืองหนองจิก จว.ป.น. พัฒนาเป็นเมืองต้นแบบเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้า

ผสมผสาน

กอ.รมน. กำหนดความสำคัญเร่งด่วนของการปฏิบัติตามนโยบายในการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย การเพิ่มประสิทธิภาพ การรักษาความปลอดภัยที่มุ่งลดเหตุรุนแรงในพื้นที่เป้าหมาย หรือกลุ่มเป้าหมาย การลดพื้นที่เขตอิทธิพลของกลุ่ม ผกร. และเฝ้าระวังความปลอดภัยให้แก่ ประชาชนและชุมชน โดยเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ภาครัฐอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการเร่งป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนด พื้นที่เป้าหมายแบ่งออกเป็น ๓ พื้นที่เป้าหมาย ได้แก่

๑. พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคง (สีส้ม) หมายถึง พื้นที่ที่ยังปรากฏความเคลื่อนไหว ของกลุ่ม ผกร. ซึ่งฝ่ายรัฐต้องใช้การปฏิบัติการเชิงรุก เพื่อจำกัดเสรีการเคลื่อนไหวของผู้ก่อเหตุ รุนแรง จึงจำเป็นต้องดำเนินงานกิจการพลเรือน งานการเมืองและงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง เพื่อมุ่งสร้างความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐให้แก่ประชาชนในพื้นที่ มีขอบเขตพื้นที่ ๑๐ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองยะลา อำเภอรามัน อำเภอเมืองปัตตานี อำเภอยะรัง อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก อำเภอกะพ้อ อำเภอรือเสาะ อำเภอบาเจาะ และอำเภอระแงะ จำนวน ๑๖ ตำบล ๘๓ หมู่บ้าน

๒. พื้นที่เร่งรัดการพัฒนา (สีเหลือง) หมายถึง พื้นที่ล่อแหลมต่อการก่อเหตุ ซึ่งฝ่ายรัฐต้องเร่งสร้างเกราะป้องกัน ไม่ให้ ผกร. เข้ามาสร้าง/ขยายอิทธิพลในพื้นที่ จึงจำเป็นต้อง ดำเนินงานพัฒนาอย่างยั่งยืน ควบคู่ งานพัฒนาเพื่อความมั่นคง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความมั่นใจ และให้การสนับสนุนฝ่ายรัฐ มีขอบเขตพื้นที่ ๑๗ อำเภอ ได้แก่ อำเภอบันนังสตา อำเภอเยหา อำเภอกรงปินัง อำเภอธารโต อำเภอมายอ อำเภอทุ่งยางแดง อำเภอปะนาเระ อำเภอเยหริ่ง อำเภอ

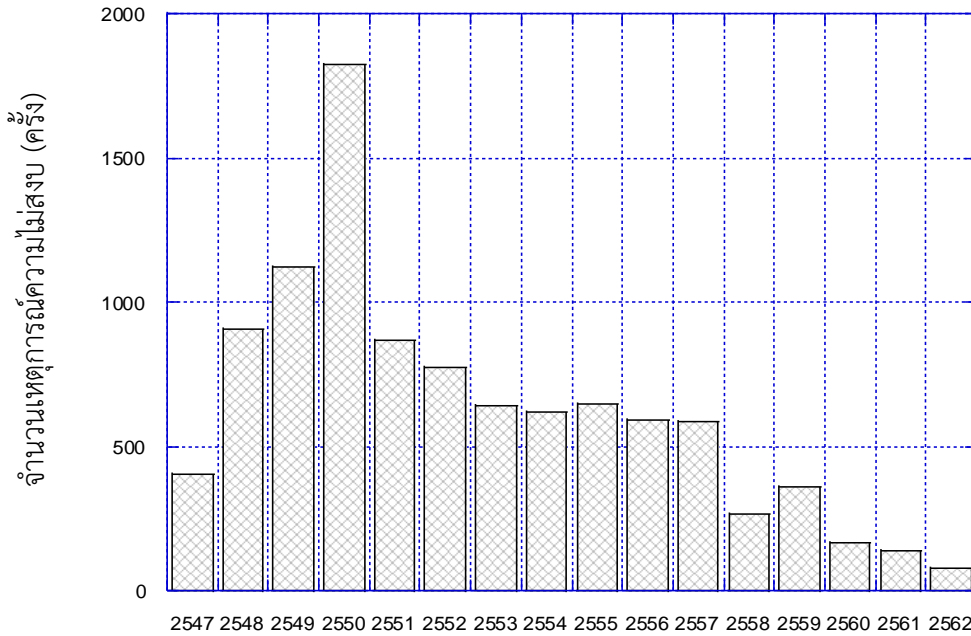
โคกโพธิ์ อำเภอเมืองนราธิวาส อำเภอดากใบ อำเภอสุไหงโก-ลก อำเภอสุไหงปาดี อำเภอเจาะไอร้อง  
อำเภอศรีสาคร อำเภอยี่งอ และอำเภอจะแนะ จำนวน ๑๐๒ ตำบล ๓๘๑ หมู่บ้าน

๓. พื้นที่เสริมสร้างการพัฒนา (สีเขียว) หมายถึง พื้นที่ที่ไม่มีเหตุรุนแรง ซึ่งฝ่ายรัฐ  
ต้องดำรงการ ดำเนินวิถีชีวิตและความเป็นอยู่อย่างปกติสุขของประชาชนในพื้นที่ โดยการดำเนินงาน  
ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน อย่างต่อเนื่องและยกระดับมาตรฐานหรือเป้าหมายการพัฒนาให้เท่าเทียม  
กับพื้นที่ในภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศ มีขอบเขตพื้นที่ ๑๐ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเบตง อำเภอกาบัง  
อำเภอแม่ลาน อำเภอไม้แก่น อำเภอแว้ง อำเภอสุคีริน อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี  
และอำเภอสะบ้าย้อย จำนวน ๑๗๒ ตำบล ๑,๕๒๔ หมู่บ้าน

นอกจากนั้น กอ.รมน. ยังกำหนดกลุ่มเป้าหมาย โดยให้ความสำคัญกับกลุ่มเป้าหมาย  
ที่สำคัญ จำนวน ๗ กลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ กลุ่มประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์  
ความรุนแรง กลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาส กลุ่มประชาชนทั่วไปที่รวมกลุ่มองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ กลุ่ม  
ผกร. กลุ่มแนวร่วม ผกร. กลุ่มเสี่ยงต่อการชักนำเข้าร่วมกลุ่ม ผกร. และองค์กรหรือสถาบันที่สนับสนุน  
การก่อเหตุรุนแรง

หลังจากที่กลไกปกติของรัฐสามารถขับเคลื่อนงานการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม  
ประชาชนและกลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่ที่มีความตื่นตัวต่อกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขมากขึ้น  
โครงสร้างทางสังคมได้รับการพัฒนาเพื่อให้เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง สถานการณ์  
ในพื้นที่มีแนวโน้มดีขึ้นตามลำดับนับตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ สถิติเหตุการณ์และการสูญเสียลดลง  
อย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงในภาพที่ ๑ โครงสร้างของกลุ่ม ผกร. ถูกทำลายสูญเสียกองกำลังติดอาวุธ  
มวลชนและแนวร่วมลดลงจากทั้งการปฏิบัติการทางทหาร การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่  
และการกลับตัวกลับใจเข้าร่วมโครงการพาคณกลับบ้าน และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติการรักษา  
ความมั่นคงภายในราชอาณาจักรฯ และถูกจำกัดเสรีในการปฏิบัติ ตลอดจนศักยภาพในการก่อเหตุ  
ขนาดใหญ่ ลดน้อยลง รวมทั้งถูกทำลายความชอบธรรมในการก่อเหตุจากประชาชนในพื้นที่และ  
องค์กรระหว่างประเทศ

แผนภาพที่ ๓-๑ จำนวนเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ระหว่าง พ.ศ.๒๕๔๗ – ๒๕๖๒



ปีพุทธศักราช

อย่างไรก็ตาม กลุ่ม ผกร. ยังคงดำรงความมุ่งหมายในการก่อเหตุต่อไปแต่ด้วยการควบคุมพื้นที่และการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและการขับเคลื่อนโครงการประชารัฐร่วมใจสร้างอำเภอสันติสุขอย่างเข้มข้นลงถึงทุกครัวเรือนทำให้มวลชนและแนวร่วมของ ผกร. ลดลงส่งผลให้กองกำลังติดอาวุธไม่มีเสรีในการเคลื่อนไหวในหมู่บ้านต้องหลบหนีไปเคลื่อนไหวในพื้นที่ป่าเขามากขึ้น ซึ่งจะทำให้สามารถติดตามจับกุมได้ง่ายขึ้นคาดว่าจะก่อเหตุได้น้อยลงและจะทำให้สามารถยุติสถานการณ์ความรุนแรงได้เร็วขึ้น ส่วนการเคลื่อนไหวทางการเมือง ฝ่ายมวลชนและแนวร่วมที่แอบแฝงอยู่กับองค์กรภาคประชาสังคมจะเคลื่อนไหวทางการเมืองโดยหิยฉวยประเด็นต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา เช่น จากการนำคำพิพากษาของศาลให้ยึดที่ดินของโรงเรียนญูฮาตวิทยามาปิดเป็นอันเป็นเงื่อนไขหล่อเลี้ยงความรุนแรง การจัดกิจกรรมทั้งในและนอกพื้นที่เพื่อสร้างภาพให้น่าเชื่อถือว่าเป็นการทำงานด้านสันติวิธี ด้านสิทธิมนุษยชนและมีส่วนช่วยเหลือสังคม โดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์รวมทั้งการผลิตสื่อสังคมออนไลน์ โจมตีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โฆษณาชวนเชื่อทั้งภายในและต่างประเทศ ใช้การบิดเบือนข้อมูลให้เห็นว่ารัฐบาลไทยปฏิบัติต่อพี่น้องมุสลิมในด้านลบปลุกกระแสชาตินิยมและสร้างความเกลียดชังระหว่างคนต่างศาสนาให้กับกลุ่มเยาวชนและประชาชนในพื้นที่ให้ต่อต้านอำนาจรัฐ แต่จะไม่ประสบความสำเร็จมากนัก เนื่องจากประชาชนได้รับรู้และเข้าใจในสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมาตามลำดับและเห็นถึงความจริงใจในการแก้ไขปัญหาของรัฐบาล ขณะที่องค์กรระหว่างประเทศมีความเข้าใจและสนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ จชต. ของรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

แม้ว่ากลุ่ม ผกร. จะถูกกดดันและถูกจำกัดเสรีในการปฏิบัติอย่างหนัก แต่คงมีความพยายามในการก่อเหตุ โดยได้ปรับเปลี่ยนวิธีและรูปแบบในการก่อเหตุมาเป็นการก่อเหตุแบบเร่งด่วนมากขึ้น รวมทั้งมุ่งกระทำต่อเป้าหมายที่ทำให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง เช่น เขตเมืองเศรษฐกิจและเป้าหมายที่เป็นเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อเป็นการตอบโต้และทำลายความเชื่อมั่น และจากภาพความรุนแรงที่เกิดขึ้นกระทบกับประชาชนผู้บริสุทธิ์อยู่บ่อยครั้ง ทำให้ผู้แทนองค์การความร่วมมืออิสลาม (Organization of the Islamic Cooperation : OIC) และองค์การสิทธิมนุษยชน (Human Right Watch) แสดงท่าทีไม่เห็นด้วยกับการกระทำของกลุ่ม ผกร. อย่างชัดเจน และออกแถลงการณ์ประณามผู้ก่อเหตุว่าเป็นอาชญากรรมต่อมนุษยชาติ ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่ได้แสดงท่าทีอย่างชัดเจนผ่านการสำรวจทัศนคติต้องการให้รัฐและกลุ่ม ผกร. แก้ไขปัญหาความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี เบื้องหน้าสถานการณ์ความรุนแรงที่ยืดเยื้อยาวนาน กังวลใจต่อปัญหาด้านเศรษฐกิจของครอบครัวรายได้ไม่พอรายจ่าย การศึกษาของบุตรหลานและยาเสพติด ต้องการให้รัฐบาลพัฒนาพื้นที่ จชต. ให้มีความเจริญเหมือนจังหวัดอื่น ๆ และออกมาให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ โดยเฉพาะการรักษาความปลอดภัยเส้นทางและชุมชนของตนเอง ในรูปแบบของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ชุดคุ้มครองตำบล สมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและได้มีการรวมตัวกันจัดกิจกรรมเพื่อแสดงออกถึงการต่อต้านความรุนแรงในทุกรูปแบบและรณรงค์การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนไทยพุทธและมุสลิมเริ่มกลับมาเหมือนเดิม มีการจัดกิจกรรมร่วมกันตามวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นมากขึ้น มีการบูรณาการระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมและขับเคลื่อนขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุย เพื่อให้เป็นทางออกจากความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี โดยมีกลุ่มผู้เห็นต่างจากรัฐรวม ๖ กลุ่ม (BRN, PULO MKP, PULO DSPP, PULO - P4, BIPP และ GMIP) เข้าร่วมกระบวนการพูดคุยและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามากยิ่งขึ้น

## ๒. นโยบาย/แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน. นั้นยึดถือนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และนโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติจากนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔ เป็นกรอบหลักในการดำเนินงาน โดยเน้นเสริมสร้างกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธี การพัฒนาอย่างยั่งยืน การเสริมสร้างความปรองดอง ความเป็นธรรม และความสามานฉันท์ในชาติ เพื่อลดเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ ซึ่ง กอ.รมน. ได้พัฒนาแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมาโดยตลอด พร้อมทั้งได้มีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนโยบาย แผนปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถสรุปและมีรายละเอียด ดังนี้

## ๒.๑ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔ จัดทำขึ้นโดยสภาความมั่นคงแห่งชาติเพื่อใช้เป็นกรอบการดำเนินการด้านความมั่นคงในระยะ ๗ ปีต่อไป โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา จชต. ได้ถูกกำหนดไว้ในนโยบายที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขความรุนแรงในพื้นที่ จชต. ซึ่งประกอบด้วยเรื่องที่มีความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาในทุกมิติ ได้แก่

๒.๑.๑ การเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่สันติสุข โดยให้น้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งยึดมั่นแนวทางสันติวิธี เป็นบรรทัดฐานการจัดการความขัดแย้ง ความรุนแรง และการสร้างความรัก ความสามัคคี ความสงบสุข ความสมานฉันท์ของประชาชนและลดการใช้ความรุนแรงในพื้นที่

๒.๑.๒ การฟื้นฟูความเชื่อมั่นและลดความหวาดระแวงระหว่างประชาชนกับรัฐโดยยึดถือความเป็นธรรมและกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรม รวมถึงการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนและการพัฒนาโลกคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒.๑.๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน โดยเฉพาะการสร้างการยอมรับของสังคมโดยรวมส่งเสริมให้คนและสังคม จชต. เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ดำเนินการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนที่สอดคล้อง กับศักยภาพความต้องการและลักษณะพิเศษเฉพาะแต่ละพื้นที่

๒.๑.๔ การส่งเสริมความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข เพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งและความรุนแรง โดยเฉพาะการพูดคุยเพื่อสันติสุขกับผู้ที่ไม่เห็นต่างจากรัฐทั้งในพื้นที่และต่างประเทศ การเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยรองรับการพูดคุยเพื่อสันติสุขและมีหลักประกันของความต่อเนื่องและความเชื่อมั่นของทุกกลุ่มในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพูดคุย

๒.๑.๕ การสร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ เพื่อลดเงื่อนไขของการนำไปแสวงประโยชน์และ เกื้อกูลต่อการแก้ไขปัญหาของรัฐบาล

## ๒.๒ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ จัดทำโดยสภาความมั่นคงแห่งชาติตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓ ที่ได้รับมติความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นกรอบแนวทางหลักในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติงานด้านการพัฒนาและมิติงานด้านความมั่นคง

กรอบแนวคิดของนโยบาย ประกอบด้วย

๑. การยึดมั่นในหลักการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางสันติวิธี ด้วยการแปรเปลี่ยนความขัดแย้งจากการใช้แนวทางรุนแรงมาเลือกใช้แนวทางสันติวิธี

๒. การใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง

๓. การบริหารจัดการบนพื้นฐานของสังคมพหุวัฒนธรรมในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาพื้นที่

๔. การยึดมั่นในหลักสิทธิมนุษยชน หลักนิติรัฐ นิติธรรม ตระหนักและเคารพ ในกติการะหว่างประเทศ

วัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบายมีทั้งหมด ๖ ข้อ ได้แก่

๑. เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจ เชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไข ที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย

๒. เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. เพื่อให้สังคมไทย และสังคมในพื้นที่ ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ ร่วมกันภายใต้สังคม พหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึง ให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และน่าลงทุน

๕. เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการ พุดคุยเพื่อสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการ เข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออก จากความขัดแย้ง

๖. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ต่อสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดการสนับสนุนและมีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหาจังหวัด ชายแดนภาคใต้

### ๒.๓ ยุทธศาสตร์ความมั่นคง จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรจัดทำยุทธศาสตร์ ความมั่นคง จชต. พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อรองรับนโยบายการบริหารและการพัฒนา จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาใช้เป็นกรอบแนวคิดทางยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่ การยุติสภาพปัญหาและการสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน โดยมีแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในหลักการแก้ไขปัญหาตามแนวทางสันติวิธี หลักสิทธิมนุษยชน และ นิติธรรม

๒. เปลี่ยนถ่ายความรับผิดชอบพื้นที่ให้กับกำลังในพื้นที่ กำลังประจำถิ่นและ การบริหารจัดการให้กับ กลไกปกติของรัฐ

๓. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขบนพื้นฐานของความแตกต่างของสังคม พหุวัฒนธรรม

๔. การเข้ามามีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกกลุ่มทุกฝ่ายในการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่



เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ความมั่นคง จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ คือ เพื่อให้พื้นที่ จชต. มีความสงบสันติและได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีศักยภาพในการแข่งขันทัดเทียมกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งในด้านการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ ประชาชนทุกหมู่เหล่าสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี บนพื้นฐานของความหลากหลายของสังคมพหุวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ความมั่นคง จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. การเสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในพื้นที่ ๒. การพัฒนาศักยภาพของคนและพื้นที่ ๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมพหุวัฒนธรรม ๔. การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการพูดคุยเพื่อสันติสุข จชต. ๕. การอำนวยความยุติธรรม สิทธิมนุษยชน และการสร้างความเข้าใจ และ ๖. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

## ๒.๔ ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

### พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ จัดทำขึ้นโดย กอ.รมน. เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำหรับการปฏิบัติการกิจด้านการป้องกันและการรักษาความมั่นคงภายในภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑ ที่สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔ โดยนำกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มาเป็นแนวทางในการจัดทำ

ประเด็นยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑ บูรณาการการวางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแลและเสริมการปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเด็นที่ ๒ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจเป็นภัยหรือเป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ประเด็นที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประเด็นที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และประเด็นที่ ๕ พัฒนาศักยภาพการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ กอ.รมน.พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยเป้าประสงค์และแผนงาน/กิจกรรมหลักดังนี้

#### ๒.๔.๑ เป้าประสงค์

๒.๔.๑.๑ เป้าประสงค์ที่ ๑ เสริมสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในพื้นที่  
 ๑. ตัวซิวัด จำนวนเหตุการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. กลยุทธ์ การรักษาปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการแก้ไข ปัญหาภัยแทรกซ้อน การพัฒนาประสิทธิภาพของงานด้านการข่าว การเพิ่มขีดความสามารถของกำลัง ประจำถิ่น กำลังตำรวจ กำลังประชาชน และกลไกปกติของรัฐ การต่อสู้ทางความคิด

๒.๔.๑.๒ เป้าประสงค์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพของคนและพื้นที่

๑. ตัวชี้วัด รายได้ต่อหัวของประชาชนในพื้นที่ต่อปี ระดับ ความพึงพอใจของประชาชนในการเข้าถึงบริการของภาครัฐ

๒. กลยุทธ์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาการศึกษา การสนับสนุนส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา

๒.๔.๑.๓ เป้าประสงค์ที่ ๓ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม พหุวัฒนธรรม

๑. ตัวชี้วัด จำนวนเหตุการณ์ที่แสดงถึงความขัดแย้งทาง วัฒนธรรมของชุมชน

๒. กลยุทธ์ การเสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ระหว่างประชาชนกับประชาชน และประชาชนกับเจ้าหน้าที่ การส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน ภาษาไทย ภาษามลายูกลาง ภาษามลายูถิ่น และภาษาต่างประเทศ

๒.๔.๑.๔ เป้าประสงค์ที่ ๔ การสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการ พุดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. ตัวชี้วัด จำนวนครั้งของการพูดคุยระหว่างผู้ที่มีความเห็น ต่าง

๒. กลยุทธ์ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพูดคุยเพื่อสันติ สุข การแสวงหาความร่วมมือกับภาคประชาสังคมภาคประชาชนในพื้นที่

๒.๔.๑.๕ เป้าประสงค์ที่ ๕ การอำนวยความสะดวกสิทธิมนุษยชน และการสร้างความเข้าใจ

๑. ตัวชี้วัด จำนวนเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิด สิทธิมนุษยชน

๒. กลยุทธ์ การอำนวยความสะดวกสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ การดำเนินการ ด้านสิทธิมนุษยชนโดยได้รับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ การสร้างความเข้าใจ สนับสนุนให้มี กระบวนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

๒.๔.๒ แผนงาน/กิจกรรมหลัก

๒.๔.๒.๑ แผนงานเฝ้าระวังดูแลความปลอดภัยในพื้นที่ กิจกรรมหลัก : การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การอำนวยความสะดวกสิทธิมนุษยชนและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ

๒.๔.๒.๒ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ กิจกรรมหลัก : การอำนวยความสะดวกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๒.๔.๒.๓ แผนงานพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมศาสนา และศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมหลัก : การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม, การเสริมสร้างความเข้าใจทั้งใน ประเทศและต่างประเทศในเรื่องสิทธิมนุษยชน การแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี

๒.๔.๒.๔ แผนงานแก้ไขปัญหาลำปางจังหวัดชายแดนภาคใต้ กิจกรรมหลัก : การเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการขับเคลื่อนนโยบาย และงานกำลังพลและการดำเนินงานเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง, ๒๕๕๙ : ๓๗-๓๙)

## ๒.๕ ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ฉบับที่ ๙๘/๒๕๕๗ เรื่อง การแก้ไขปัญหา จชต.

ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๙๘/๒๕๕๗ เรื่อง การแก้ไขปัญหา จชต. ได้กำหนดกลไกในการบริหารงานเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย ระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและระดับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ โดยระดับนโยบายมีหัวหน้า คสช.เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและแนวทางการแก้ไขปัญหามี สมช.เป็นที่ปรึกษา ในขณะที่ระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติกำหนดให้คณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาลำปาง จชต. (คปต.) ทำหน้าที่ในการบูรณาการงานการแก้ไขปัญหาลำปาง จชต. ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และให้ กอ.รมน. และ ศอ.บต. จชต เป็นหน่วยงานหลักร่วมกันบูรณาการแผนปฏิบัติการและแผนงาน/โครงการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ในด้านความมั่นคงและด้านการพัฒนาที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาลำปาง จชต. ตลอดจนการสร้างประสานสอดคล้องในทุกมิติ ส่วนระดับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ ได้มอบให้ กอ.รมน.ภาค ๔ ส่วนหน้า เป็นหน่วยรับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนงานการแก้ไขปัญหาลำปาง จชต. ทั้งปวง ในพื้นที่ และให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดให้มีศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนหน้า เพื่อปฏิบัติงานร่วมกับกอ.รมน.ภาค ๔ ส่วนหน้า

ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๙๘/๒๕๕๗ กำหนดลำดับความสำคัญเร่งด่วนในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

๒.๕.๑ ให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย สำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานด้านความมั่นคง เสริมสร้างศักยภาพขีดความสามารถและประสิทธิภาพ ในการรักษาความปลอดภัยพื้นที่เป้าหมาย เร่งรัดการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ดำเนินการลดพื้นที่เขตอิทธิพลของกลุ่ม ผกค. และคุ้มครองเฝ้าระวังความปลอดภัยของประชาชนและเป้าหมายอ่อนแอ

๒.๕.๒ ให้กระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายทุกหน่วยในพื้นที่ จชต. สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนโดยการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความตระหนักในการปฏิบัติตามกฎหมาย และเคารพหลักสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย

๒.๕.๓ ให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเร่งรัดการดำเนินการในทุกด้านและทุกมิติ โดยเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่อย่างแท้จริงและเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนและลักษณะพิเศษเฉพาะของแต่ละพื้นที่

## ๒.๖ คำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่ ๕๗/๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหา จชต.

คสช.ได้ออกคำสั่งที่ ๕๗/๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหา จชต. เพื่อยกระดับการบูรณาการแผนปฏิบัติการ แผนงาน และโครงการทั้งในด้านความมั่นคง การพัฒนา และการสร้างความรู้ ความเข้าใจ บนพื้นฐานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาสังคม ภาคเอกชนและภาคประชาชนในพื้นที่อย่างมีเอกภาพ มีความคล่องตัว รวดเร็ว ทันต่อปัญหาและความต้องการของประชาชน มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๖.๑ ให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักรและศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปฏิบัติหน้าที่และมีอำนาจในการแก้ไขปัญหา จชต. ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จชต. เป็นฝ่ายบูรณาการงานในระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

๒.๖.๒ ในกรณีเห็นสมควรนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา จชต. เป็นผู้แทนพิเศษของรัฐบาล มีหน้าที่ประสานงานระหว่างคณะรัฐมนตรีและราชการส่วนกลางกับหน่วยงานในพื้นที่ ประสานงานกับรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรี มอบหมายให้กำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในเขตตรวจราชการ จชต. และประสานงานกับ คปต. กอ.รมน. ศอ.บต.จังหวัด ส่วนราชการและภาคส่วนต่าง ๆ ในการเชื่อมโยงงานให้เกิดการบูรณาการ นอกจากนี้นายกรัฐมนตรี และประธาน คปต. อาจมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วยก็ได้ และจัดให้มีสำนักงาน คปต.ส่วนหน้า ตั้งอยู่ ในพื้นที่ จชต. เพื่อปฏิบัติงานด้านธุรการตามที่ประธาน คปต. มอบหมาย

๒.๖.๓ เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา จชต. การโอนหรือการนำรายจ่ายที่กำหนดไว้สำหรับส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจใด ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จชต. ให้กระทำได้

## ๒.๗ แผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาและพัฒนา จชต. พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐

คณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา จชต. (คปต.) ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาและพัฒนา จชต. พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหา จชต. โดยได้แบ่งการขับเคลื่อนงานออกเป็น ๗ กลุ่มงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา ได้แก่

- ๒.๗.๑ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๒.๗.๒ การอำนวยความสะดวก
- ๒.๗.๓ การสร้างความเข้าใจทั้งในและต่างประเทศและสิทธิมนุษยชน
- ๒.๗.๔ การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- ๒.๗.๕ การพัฒนาศักยภาพของพื้นที่และคุณภาพชีวิตประชาชน
- ๒.๗.๖ การเพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานรัฐและการขับเคลื่อนนโยบาย
- ๒.๗.๗ การแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง

## ๒.๘ แผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔

แผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่ จชต.พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ จัดทำขึ้นโดย สมช. คณะกรรมการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาชายแดนภาคใต้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับนโยบายการบริหารและการพัฒนา จชต.พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ และทดแทนแผนปฏิบัติการการแก้ไขปัญหาและพัฒนา จชต.พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ อีกทั้งเป็นแผนปฏิบัติการเพื่อความต่อเนื่องในการขับเคลื่อนภารกิจการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แผนปฏิบัติการนี้จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งแก้ไขที่สาเหตุหรือเงื่อนไขของปัญหาสถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกำหนดศูนย์กลางของการแก้ปัญหาไว้ ๒ ส่วน ได้แก่ การดำเนินการต่อยุทธศาสตร์และการเคลื่อนไหวสำคัญของกลุ่มผู้ก่อการร้ายที่เลือกใช้การก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่เป็นสิ่งต่อรองกับฝ่ายรัฐ และการดำเนินการต่อความต้องการของประชาชนและความเสี่ยงในกลุ่มเยาวชน โดยมีหลักการและกรอบแนวคิดดังนี้

๒.๘.๑ หลักการมุ่งแก้ไขปัญหาด้วยศาสตร์ของพระราชา การใช้หลักรัฐประศาสน์นโยบาย รัชกาลที่ ๖ และยุทธศาสตร์พระราชทานในเรื่อง “การเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาลที่ ๙

๒.๘.๒ แนวคิดบูรณาการเชื่อมโยงกันระหว่างประเด็นทางยุทธศาสตร์ เรื่องการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ครอบคลุมมิติด้านความมั่นคง ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และด้านการสร้างความเข้าใจกับการจัดการเชิงพื้นที่

๒.๘.๓ เน้นการบูรณาการให้เกิดเอกภาพที่สอดคล้องกันในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบาย หน่วยงานรับผิดชอบในส่วนกลาง ไปจนถึงระดับปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และดำเนินงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๘.๔ มุ่งดูแลประชาชนทุกด้าน โดยให้ความสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ บนพื้นฐานของผลประโยชน์ของชาติเป็นลำดับแรก

๒.๘.๕ ให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนหลัก แผนงบประมาณและแผนปฏิบัติการ ตลอดจนการติดตามผลและการประเมินผลการดำเนินงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ในระดับการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้มีการจัดตั้งสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการฯ ขึ้นใน สมช. โดยมีหน่วยงานกลาง ได้แก่ สงป. สศช. สกพ. สำนักงานกพร. และกรมบัญชีกลาง ร่วมดำเนินงาน รวมทั้งมี กอ.รมน. และ ศอ.บต. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลัก อำนวยการงานด้านความมั่นคง และด้านการพัฒนา ตามลำดับ

แผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่ จชต.พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๕ ประการ ดังนี้ ๑. เพื่อให้ประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรในต่างประเทศสนับสนุนแนวทางของภาครัฐ ๒. เพื่อลดสถานการณ์การใช้ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๓. เพื่อลดปัญหาภัยแทรกซ้อนและปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดปัญหาความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ๔. เพื่อให้สังคมจังหวัดชายแดน

ภาคใต้ เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง และ ๕. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและยั่งยืน

พื้นที่เป้าหมายและกลุ่มเป้าหมายของแผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่ จชต.พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ พื้นที่เป้าหมาย จำแนกเป็นระดับอำเภอ ตำบลและหมู่บ้าน ได้แก่ พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคง หมายถึง พื้นที่ที่ยังคงปรากฏความเคลื่อนไหวของผู้ก่อเหตุรุนแรง (ผกร.) ซึ่งฝ่ายรัฐต้องใช้การปฏิบัติการเชิงรุก เพื่อจำกัดเสรีการเคลื่อนไหวของ ผกร. จึงจำเป็นต้องดำเนินงานกิจกรรมพลเรือน งานการเมือง และงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง เพื่อมุ่งสร้างความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐให้แก่ประชาชนในพื้นที่ พื้นที่เร่งรัดการพัฒนา หมายถึง พื้นที่ล่อแหลมต่อการก่อเหตุ ซึ่งฝ่ายรัฐต้องเร่งสร้างเกราะป้องกันไม่ให้ ผกร.เข้ามาสร้างหรือขยายอิทธิพลในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องดำเนินงานพัฒนาอย่างยั่งยืน ควบคู่กับงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความมั่นใจและให้การสนับสนุนฝ่ายรัฐ และพื้นที่เสริมสร้างการพัฒนา หมายถึง พื้นที่ที่ไม่มีเหตุรุนแรง ซึ่งฝ่ายรัฐต้องดำรงการดำเนินวิถีชีวิตและความเป็นอยู่อย่างปกติสุขของประชาชนในพื้นที่ โดยการดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง และยกระดับมาตรฐาน หรือเป้าหมายการพัฒนาให้เท่าเทียมกับพื้นที่ในภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศ ขณะที่กลุ่มเป้าหมายของแผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง ได้แก่ กลุ่มผู้ก่อเหตุความรุนแรง กลุ่มแนวร่วมผู้ก่อเหตุความรุนแรง กลุ่มเสี่ยงต่อการชักนำเข้าร่วมกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง องค์กรหรือสถาบันที่สนับสนุนการก่อเหตุรุนแรงกลุ่มประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรง และกลุ่มประชาชนทั่วไป

แนวทาง/กลยุทธ์ดำเนินงานที่สำคัญของแผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่ จชต.พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วยแนวทาง ๓ ด้าน ได้แก่ แนวทางด้านการสร้าง ความเข้าใจ แนวทางด้านความมั่นคง และแนวทางด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคง แนวทางด้าน การสร้าง ความเข้าใจ ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์หลัก ๑๙ กลยุทธ์ย่อย แนวทางด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์หลัก ๒๖ กลยุทธ์ย่อย และแนวทางด้านการพัฒนาเพื่อความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์หลัก ๓๖ กลยุทธ์ย่อย

## ๒.๙ นโยบายเร่งด่วนของแม่ทัพภาคที่ ๔/ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ แม่ทัพภาคที่ ๔/ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ได้กำหนดงานเร่งด่วน ๓ งาน ได้แก่

๒.๙.๑ งานการควบคุมพื้นที่ ด้วยการบูรณาการกำลังทุกภาคส่วน ทั้งพลเรือน ตำรวจ ทหาร กำลังประชาชนทุกประเภท และมวลชนจิตอาสา ขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ประชาชนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามขีดความสามารถและคุณลักษณะของแต่ละส่วน ทั้งนี้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนากำลังประชาชน ให้มีขีดความสามารถในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน/ชุมชนของตนเอง ตลอดจนรณรงค์ให้พี่น้องประชาชนช่วยกันสอดส่องดูแล และเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขทุกปัญหาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๙.๒ งานแก้ไขปัญหายาเสพติด เน้นทำลายโครงสร้างเครือข่ายค้ายาเสพติดในพื้นที่ และบังคับใช้กฎหมายต่อผู้ค้ายาเสพติดระดับต่าง ๆ ที่เป็นวงจรร้ายาเสพติดเข้าสู่ชุมชน เน้นการแก้ไขปัญหายาตามแนวทางสันติ ให้อภัย ใช้บทบาทของศาสนาในการลดปัญหา และการแพร่ระบาด

ยาเสพติดในหมู่บ้าน/ชุมชน อีกทั้งน้อมนำการใช้ “ศาสตร์พระราชา” และยุทธศาสตร์ คนดี ในการสร้างความยั่งยืนในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยมีการปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๒.๙.๒.๑ การบังคับใช้กฎหมาย มุ่งดำเนินการต่อผู้ค้า โดยให้ความเร่งด่วนกับผู้ค้ารายย่อย ซึ่งเป็นปัญหาและสาเหตุหลักของการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน

๒.๙.๒.๒ การบำบัดรักษา ค้นหาให้ผู้เสพเข้ามารายงานตัวกับเจ้าหน้าที่ นำเข้าสู่กระบวนการคัดกรอง บำบัดรักษา ติดตามดูแลในชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยแบ่งระดับความรุนแรงเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ใช้, กลุ่มผู้เสพ และกลุ่มผู้ติด เพื่อเข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษา ดังนี้

๑. กลุ่มผู้ใช้, ผู้เสพ : ส่งเข้าบำบัด ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน และฟื้นฟูโดยใช้หลักศาสนา

๒. กลุ่มผู้ติด : ส่งเข้าค่ายพักพิงเพื่อการบำบัด จำนวน ๓๕ วัน (CAMP ๓๕) หรือ ส่งเข้าบำบัดที่โรงพยาบาลทั่วไป และกรณีเป็นผู้ติดซ้ำซ้อนให้ส่งโรงพยาบาลธัญญารักษ์หรือโรงพยาบาลจิตเวช

๓. และการพัฒนาคุณภาพชีวิต มุ่งดำเนินการต่อผู้ผ่านการบำบัดและหายขาดจากการติดยาเสพติด นำมาฝึกอบรมวิชาชีพให้มีงานทำเมื่อกลับเข้าสู่สังคม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๙.๓ งานการเสริมสร้างชุมชน พหุวัฒนธรรม เป็นการขับเคลื่อนให้ชุมชน ๒ วิถี ได้เรียนรู้และยอมรับการอยู่ร่วมกันด้วยการจัดกิจกรรมพหุวัฒนธรรมในระดับจังหวัด

ตารางประสานสอดคล้องแสดงความเชื่อมโยงภารกิจงาน นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง กับนโยบายการบริหารและการพัฒนา  
จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ)

ตารางที่ ๓-๑ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑. เสริมสร้างศักยภาพ ขีดความสามารถ และประสิทธิภาพ การ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไข ปัญหาย้ายแทรกซ้อน เช่น ยาเสพติด ธุรกิจผิดกฎหมาย กลุ่ม อิทธิพลในพื้นที่ ตลอดจนให้มีพื้นที่ปลอดภัย ลดพื้นที่เขตอิทธิพล ของกลุ่มผู้ก่อความรุนแรง โดยการมีส่วนร่วมของทุก ภาคส่วน ใน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และหมู่บ้าน มีการ คุ้มครองความปลอดภัย และเฝ้าระวังอันตรายของประชาชนต่อ เป้าหมายอ่อนแอ และชุมชนเสี่ยง</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๑ งานรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน)</p>	<p>๑.๑ เร่งสร้างพื้นที่ปลอดภัย ๑.๒ ขจัดภัยแทรกซ้อนที่เกิด ในพื้นที่</p>	<p>กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.</p>	<p>มท. กท. ตร. ทก.</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๓. ร่างแผนยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙</p> <p>๔. แผนปฏิบัติการราชการ ๔ ป กระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒</p> <p>๕. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ</p>



ตารางที่ ๓-๑ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง จากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
๒. <b>พัฒนาประสิทธิภาพงานการข่าวภาคประชาชน มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูล และการพิสูจน์ทราบประเด็นปัญหาที่ยังก่อให้เกิดเงื่อนไขทางลบในพื้นที่</b> โดยเน้นฐานการข่าวจากแหล่งงานมวลชน งานการข่าวเชิงป้องกัน เพิ่มประสิทธิภาพการกระจายข้อมูลการข่าวไปยังหน่วยที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในทุกระดับได้อย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ (กลุ่มภารกิจงานที่ ๑ <b>งานรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</b> )	พัฒนากลไกการข่าว ภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพ	กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน. สชช.	กท. มท. กอ. รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กปส. ตร.	๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๒. ยุทธศาสตร์ข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ๔. แผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ ๕. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔
๓. <b>เสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชน</b> โดยให้ความสำคัญกับการคัดเลือกและพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐทุกฝ่ายให้มีจิตสำนึก ทศนคติ บุคลิกภาพ พฤติกรรมในเชิงสันติ เคารพสิทธิมนุษยชน เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีกลไกร่วมระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน ในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้อยู่ในกรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมทั้ง สร้างความรู้ความเข้าใจ พัฒนาทักษะการเผชิญหน้า	๓.๑ มีหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคัดสรรเจ้าหน้าที่ที่มีความเหมาะสม ๓.๒ ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่รัฐให้มีความรู้ความเข้าใจ ในพื้นที่ทุกมิติ ๓.๓ มีกลไกร่วมระหว่างภาครัฐและภาค	กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.	มท. ยธ. กพ. ตร. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.	๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ๔. แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗- ๒๕๖๑

ตารางที่ ๓-๑ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง จากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
กับความขัดแย้ง และทักษะวัฒนธรรมให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ อย่างสม่ำเสมอ (กลุ่มภารกิจงานที่ ๖ งานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการ ขับเคลื่อนนโยบายฯ)	ประชาชน ในการตรวจสอบ การดำเนินการของรัฐ			๑. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ ๒. ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
๔. เสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมแก่ ประชาชนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในทุกมิติ โดยการอา นวนัยกระบวนการยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็น ธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ นาผู้กระทำความผิดมาลงโทษโดย ไม่มี เหตุละเว้น เพื่อขจัดเงื่อนไขความไม่ยุติธรรมทุกรูปแบบ พัฒนากฎหมายที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และวัฒนธรรมของคน ในพื้นที่ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายในพื้นที่ สนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการ ยุติธรรม พัฒนาระบบงานยุติธรรมชุมชนและกระบวนการ ยุติธรรมทางเลือก เร่งรัดค้นหาความจริงในคดีหรือเหตุการณ์ที่ เป็นข้อสงสัยให้ได้ข้อยุติ เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล รวมทั้ง ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความตระหนักในการปฏิบัติตาม	๔.๑ ภาคประชาชนมีส่วน ร่วม ในกระบวนการยุติธรรม ๔.๒ พัฒนากฎหมายที่ สอดคล้องกับวิถีชีวิต และ วัฒนธรรมของคนในพื้นที่ ๔.๓ พัฒนาระบบยุติธรรม ชุมชนและยุติธรรมทางเลือก ๔.๔ บังคับใช้กฎหมายด้วย ความเป็นธรรม และ ไม่เลือก ปฏิบัติ	กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.	มท. ยธ. กพ. ตร. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.	๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ ๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ๔. แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ๕. ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔ ๖. ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ตารางที่ ๓-๑ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง จากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
กฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ประเพณี เคารพหลัก นิติรัฐ นิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนโดยเคร่งครัด (กลุ่มภารกิจงานที่ ๒ งานอำนวยการความยุติธรรม และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ)	๔.๕ ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนเรื่องกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ๔.๖ เร่งรัดค้นหาความจริงในคดีหรือเหตุการณ์ที่เป็นข้อสงสัยให้ได้ข้อยุติโดยเร็ว ตามมาตรฐานสากล			
๕. ขจัดเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความรู้สึกแตกแยก หรือความไม่เท่าเทียม อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความรู้สึกละมุนละม่อมและบรรยากาศ ที่มีความสุข และมีศักดิ์ศรี (กลุ่มภารกิจงานที่ ๒ งานอำนวยการความยุติธรรม และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ)	ขจัดเงื่อนไขที่ทำให้เกิดรู้สึกแตกแยกหรือความไม่เท่าเทียม	กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.	มท. ยธ. ศธ.	๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ๓. แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑

ที่ ๓-๑ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ มีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรง จากทุกฝ่าย (นโยบาย ๖ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p><b>๖. สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเยียวยาของภาครัฐให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกกลุ่ม ทุกระดับ</b> โดยพัฒนาระบบและปรับปรุงกระบวนการเยียวยา ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ล่าช้า และมีระบบตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเยียวยา ป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงและเอื้อประโยชน์ของการเยียวยาจากทุกฝ่าย รวมทั้ง ส่งเสริมกลุ่มสตรี และภาคประชาสังคม เข้ามามีบทบาทในกระบวนการเยียวยาผู้สูญเสียและได้รับผลกระทบ</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๒ งานอำนวยการความยุติธรรม และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ)</p>	<p>๖.๑ กระบวนการเยียวยาโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และไม่ล่าช้า</p> <p>๖.๒ มีระบบตรวจสอบติดตาม ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>ยธ. พม. กอ.รমন. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รমন./ กอ.รমন. ภาค ๔ สน. สปน. ศป.</p>	<p>กค. สงป.</p>	<p>๑. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑</p> <p>๒. แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๔. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๕. แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑</p>

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๓ ข้อ)

ตารางที่ ๓-๒ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๓ ข้อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๗. สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีส่วนร่วมในการพัฒนาและ แก้ไขปัญหามากขึ้น โดยจัดให้มีกลไกการบริหารจัดการของรัฐ ที่มีศักยภาพ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในทุก ขั้นตอนของการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ และเข้ามามีส่วน ร่วมในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และ แผนงาน/โครงการ ภายใต้นโยบายการบริหารและการพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กลุ่มภารกิจงานที่ ๖ งานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการ ขับเคลื่อนนโยบายฯ)</p>	<p>จัดตั้งกลไกการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนแบบ บูรณา การ อย่างเอกภาพ ประสิทธิภาพ และความ ต่อเนื่อง</p>	<p>มท. สมช. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.</p>	<p>สศช. ศธ.</p>	<p>๑. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ๒. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความ มั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ๓. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖- ๒๕๕๙ ของกระทรวงศึกษาธิการ</p>

ตารางที่ ๓-๒ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๓ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๘. สนับสนุนการเปิดพื้นที่ปลอดภัยในทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม ให้ประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มทั้งในและนอกพื้นที่ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีบนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในระดับที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย และการปฏิบัติอย่างแท้จริง</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๖ งานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการขับเคลื่อนนโยบายฯ กลุ่มภารกิจที่ ๗ งานแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี)</p>	<p>- เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้เข้ามามีส่วนร่วม</p>	<p>ก.ร.ม.น./ ก.ร.ม.น. ภาค ๔ สน.</p>	<p>สมช.</p>	<p>แผนขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p>

ตารางที่ ๓-๒ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๒ เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๓ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๙. ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสตรี เด็ก และเยาวชน ในทุกระดับให้มีความเข้มแข็ง ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ทุกมิติอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนาการใช้ศักยภาพในเชิงสันติและสร้างสรรค์ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เสริมสร้างสันติสุขในครอบครัว ชุมชน และสังคม บนพื้นฐานของหลักสิทธิเสรีภาพระหว่างหญิงและชาย ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบริบทพื้นที่</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๖ งานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการขับเคลื่อนนโยบายฯ</p> <p>กลุ่มภารกิจที่ ๗ งานแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี)</p>	- สนับสนุนบทบาทสตรี เด็ก และเยาวชน	<p>กอ.รমন.</p> <p>ภาค ๔</p> <p>สน./</p> <p>ศอ.บต.</p> <p>พม.</p>	<p>มท.</p> <p>วธ.</p>	<p>ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๓. แผนขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้</p>

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๔ ข้อ)

ตารางที่ ๓-๓ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๔ ข้อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๐. ส่งเสริมคุณค่าและการยอมรับการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเท่าเทียมกัน โดยเคารพคุณค่าของทุกศาสนา และชาติพันธุ์ ให้ความสำคัญกับภาษา วัฒนธรรม และการศึกษาของท้องถิ่น ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเยาวชนตามหลักการที่ดั่งามของศาสนา</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๔ งานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม)</p>	<p>๑๐.๑ จัดระบบการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมในทุกระดับ</p> <p>๑๐.๒ จัดให้มีการเรียนการสอนเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรมในทุกระดับ</p> <p>๑๐.๓ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม</p>	<p>ศธ. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต.</p>	<p>วธ. พศ.</p>	<p>๑. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>๒. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>๓. ร่างแผนปฏิรูปกิจการพุทธศาสนา</p>
<p>๑๑. ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกฝ่าย เกิดความตระหนักรู้ถึงความเข้าใจลึกซึ้ง ยอมรับและเห็นในคุณค่าของอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ รวมทั้ง ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน และคัดสรรข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจ ในประเด็นศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ตลอดจนมีจิต</p>	<p>- ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่รัฐ มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องสังคมพหุวัฒนธรรม</p>	<p>กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./</p>	<p>มท. กพ.</p>	<p>- ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>- แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>- ยุทธศาสตร์การสำนักงาน ก.พ. ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙</p>



ตารางที่ ๓-๓ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๔ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>อาสาพร้อมเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่ และมีการจัดฝึกอบรมสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๔ งานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม</p> <p>กลุ่มภารกิจงานที่ ๖ งานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการขับเคลื่อนนโยบายฯ)</p>		<p>กอ.รมน. ภาค ๔ สน. ตร.</p>		
<p>๑๒. ส่งเสริมให้การดำเนินวิถีชีวิตและการปฏิบัติตามหลักศาสนาทุกศาสนาเป็นไปโดยไม่มีอุปสรรค โดยปรับทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง ปรับหลักกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ให้เอื้อต่อเสรีภาพ การดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา ขจัดการเลือกปฏิบัติทางวัฒนธรรม และทุกฝ่ายต้องศึกษา ทาความเข้าใจ และยอมรับในวิถีชีวิตและวัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๔ งานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม)</p>	<p>๑๒.๑ สร้างทัศนคติ ที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม</p> <p>๑๒.๒ จัดให้มีการเรียนรู้วิถีชีวิต วัฒนธรรม ซึ่งกันและกัน</p>	<p>กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.</p>	<p>วธ. ศธ. พศ.</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๒. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘ กระทรวงวัฒนธรรม</p>

ตารางที่ ๓-๓ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๓ เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๔ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๓. เสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับประชาชนทั้งในพื้นที่และสังคมไทย ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ พร้อมผนึกกำลังแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยเปิดพื้นที่การสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงในพื้นที่ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติบนความแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะระหว่างเด็ก และเยาวชนต่างศาสนา</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๔ งานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม กลุ่มภารกิจงานที่ ๖ งานเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐและการขับเคลื่อนนโยบายฯ)</p>	<p>๑๓.๑ จัดตั้งกลไกสื่อสารระหว่างภาครัฐกับประชาชนและประชาชนกับประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่</p> <p>๑๓.๒ ให้มีการเรียนรู้ระหว่างเด็กและเยาวชนต่างศาสนา ทั้งในและนอกพื้นที่</p>	<p>กปส. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.</p>	<p>มท. ศธ.</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๒. แผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒</p> <p>๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p>

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาค และเป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ)

ตารางที่ ๓-๔ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๔. <b>พัฒนาศักยภาพของคนในสังคม</b> โดยเร่งรัดการจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกกระดับ ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ วิถีชีวิต วัฒนธรรมของพื้นที่อย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ผู้มาทางศาสนาผู้ทรงคุณวุฒิ และทุกภาคส่วนใน พื้นที่ มีส่วนร่วมในการเสนอแนะการจัดการศึกษา ส่งเสริม พัฒนาความรู้ ทักษะอาชีพ และขยายโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ที่สอดคล้อง กับวิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน การรับรอง สถานภาพที่มั่นคงของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจาก ต่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาศักยภาพแรงงานให้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในพื้นที่ เพื่อเป็นโอกาสเชื่อมโยงกับ การพัฒนาของประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมอาเซียน</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๕ งานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และ คุณภาพชีวิตของประชาชน)</p>	<p>๑๔.๑ จัดและพัฒนา หลักสูตรการศึกษาทุกระดับ โดยให้มีความสอดคล้องกับ วิถีชีวิตวัฒนธรรมของพื้นที่ และตอบสนองตลาด แรงงาน</p> <p>๑๔.๒ สร้างโอกาสทาง การศึกษา โดยเฉพาะการ กระจายทุนการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศอย่างทั่วถึง</p> <p>๑๔.๓ พัฒนาศักยภาพ แรงงาน ให้มีความสอดคล้อง กับสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่</p>	<p>ศธ. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน</p>	<p>มท. กต. วธ. รง. กพ.</p>	<p>๑. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) ของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>๒. ร่างแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาจังหวัด ชัยแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์การสนับสนุนการศึกษาของนักศึกษา ไทยมุสลิมในต่างประเทศ</p> <p>๓. ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทุนการศึกษา สำหรับนักเรียน นักศึกษาไทย ในจังหวัดชายแดน ภาคใต้</p> <p>๔. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑</p> <p>๕. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)</p> <p>๖. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ (ขยายแผนถึงปี ๒๕๖๐และอยู่ระหว่างจัดทำแผน แม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๔</p>

ตารางที่ ๓-๔ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๕. เร่งรัดดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทุกมิติ โดยเข้าถึงประชาชนและพื้นที่อย่างทั่วถึงเป็นธรรม เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการของประชาชนและลักษณะภูมิสังคมเฉพาะ ของแต่ละพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการกีฬา เสริมสร้างความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๕ งานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และคุณภาพชีวิตฯ)</p>	<p>๑๕.๑ ให้มีปัจจัยในการดำรงชีพขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสมและทั่วถึง</p> <p>๑๕.๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้เข้าถึงและได้รับการบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเพื่อให้มีความเป็นอยู่ ที่ดีขึ้น</p>	<p>มท. สธ. พม. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต.</p>	<p>กก.</p>	<p>๑. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๒. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๐กระทรวงสาธารณสุข</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p>

ตารางที่ ๓-๔ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๖. <b>สร้างโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ</b> โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การค้าชายแดน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ส่งเสริมฐานการเกษตรหลักที่มาจากชุมชน อาทิ ยางพารา การประมง เป็นต้น เพื่อให้เพียงพอในเชิงพาณิชย์ สนับสนุนอุตสาหกรรมฮาลาลที่มีผลต่อ การสร้างงาน สร้างรายได้ของประชาชน โครงการเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน การกระจายอุตสาหกรรมบริการ การท่องเที่ยว การแก้ไขปัญหาการว่างงาน รวมทั้ง การให้สิทธิพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการลงทุน และส่งเสริมบทบาทธุรกิจเอกชนให้พร้อมรองรับการขยายตัวของประชาคมอาเซียน</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๕ <b>งานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่และคุณภาพชีวิตฯ</b>)</p>	<p>๑๖.๑ จัด พัฒนา และบำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง</p> <p>๑๖.๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในพื้นที่</p> <p>๑๖.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๑๖.๔ เร่งจัดตั้งอุตสาหกรรมฮาลาลให้แล้วเสร็จโดยเร็ว</p> <p>๑๖.๕ ส่งเสริมการตลาดและสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจในพื้นที่จากการค้าชายแดน</p> <p>๑๖.๖ ส่งเสริมการใช้วัตถุดิบฐานการเกษตรชุมชนโดยเฉพาะ ยางพารา ในการอุตสาหกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<p>กอ.รমন. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. สศช.</p>	<p>กค. กก. กษ. คค. ทก. พณ. มท. รง. วท. อก. ศธ. สภท. สสว. ธ. ก.ส.</p>	<p>ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒</p> <p>๑. ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙)</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวไทย พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐</p> <p>๓. แผนพัฒนาการเกษตร ในห้วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และฉบับที่ ๑๒</p> <p>๔. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙</p> <p>๕. แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งของไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓</p> <p>๖. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๐)</p> <p>๗. แผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและด้านศุลกากร ระยะแรก พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๓</p> <p>๘. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p>

ตารางที่ ๓-๔ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๖. <b>สร้างโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ</b> โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การค้าชายแดน พัฒนาการพยาบาลมนุษย์ เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ส่งเสริมฐานการเกษตรหลักที่มาจากชุมชน อาทิ ยางพารา การประมง เป็นต้น เพื่อให้เพียงพอในเชิงพาณิชย์ สนับสนุนอุตสาหกรรมฮาลาลที่มีผลต่อ การสร้างงาน สร้างรายได้ของประชาชน โครงการเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน การกระจายอุตสาหกรรมบริการ การท่องเที่ยว การแก้ไขปัญหาการว่างงาน รวมทั้ง การให้สิทธิพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการลงทุน และส่งเสริมบทบาทธุรกิจเอกชนให้พร้อมรองรับการขยายตัวของประชาคมอาเซียน</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๕ งานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่และคุณภาพชีวิตฯ)</p>	<p>๑๖.๗ เพิ่มขีดความสามารถทางการเกษตร ด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม</p> <p>๑๖.๘ ให้สิทธิพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการลงทุนในพื้นที่</p>	<p>ธอท.</p> <p>ธอส.</p> <p>ธนาคาร</p> <p>ออมสิน</p>	<p>ธอท.</p> <p>ธอส.</p> <p>ธนาคาร</p> <p>รอมสิน</p>	<p>๙. ยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๔</p> <p>๑๐. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๑๑. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๑)</p> <p>๑๒. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙ (ขยายแผนถึงปี ๒๕๖๐ และอยู่ระหว่างจัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐- ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๔</p> <p>๑๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙</p> <p>๑๔. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๑๕. แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๑๖. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพธุรกิจสินค้าและบริการฮาลาล พ.ศ.๒๕๕๙-๒๕๖๓</p>

ตารางที่ ๓-๔ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๗. <b>พัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการแก้ไขปัญหาความยากจน</b> โดยสนับสนุนและเพิ่มบทบาทของประชาชน ภาคประชาสังคม ชุมชน และองค์กรท้องถิ่น ในการคุ้มครองดูแล การจัดสรร และการฟื้นฟูทรัพยากร โดยเฉพาะพื้นที่ประมงชายฝั่ง ป่าชายเลน ที่ราบลุ่ม และเขตป่า รวมทั้ง การป้องกันกลุ่มผลประโยชน์ที่เข้ามาใช้ทรัพยากรอย่างไม่เป็นธรรม</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๕ งานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่และคุณภาพชีวิตฯ)</p>	<p>๑๗.๑ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการคุ้มครอง จัดสรร และฟื้นฟูรักษาทรัพยากรธรรมชาติ อย่างเหมาะสม</p> <p>๑๗.๒ นำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ อย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <p>๑๗.๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและสมดุล</p>	<p>กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. ทส.</p> <p>กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน.</p>	<p>มท. กษ.</p>	<p>๑. ยุทธศาสตร์กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖- ๒๕๖๑</p> <p>๔. แผนพัฒนาการเกษตร ในห้วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ และ ๑๒</p>

ตารางที่ ๓-๔ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เกิดความเสมอภาคและ เป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึงให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และนำลงทุน (นโยบาย ๕ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาไทย ภาษามลายู ภาษามลายูถิ่น ภาษาอาหารับ และภาษาต่างประเทศที่สำคัญ โดยดำเนินการในทุกกระตบการศึกษา ให้เป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ การสื่อสาร และโอกาสในการพัฒนาทุกด้าน รวมทั้ง เป็นศักยภาพสำคัญในการเตรียมความพร้อมรองรับการติดต่อสื่อสาร และ การเชื่อมสัมพันธ์ภายในประชาคมอาเซียน รวมถึงโลกอาหารับ</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๔ งานการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม)</p>	<p>๑๘.๑ ให้มีการเรียนการสอนภาษาไทย</p> <p>๑๘.๒ ให้มีความสำคัญกับการใช้ภาษาไทยในการติดต่อ สื่อสารและดำรงชีพ</p> <p>๑๘.๓ ให้มีการเรียนการสอนภาษามลายู ภาษา มลายูถิ่น ภาษาอาหารับ และ ภาษา ต่างประเทศที่สำคัญ ในทุกระดับการศึกษา</p>	<p>กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. ศธ. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน</p>	<p>มท. รภ.</p>	<p>๑. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) ของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>๒. ร่างแผนยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษา จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑</p> <p>๔. ร่างนโยบายภาษาแห่งชาติ พ.ศ. ....</p>



วัตถุประสงค์ข้อที่ ๕ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง (นโยบาย ๓ ข้อ)

ตารางที่ ๓-๕ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๕ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง (นโยบาย ๓ ข้อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๑๙. ส่งเสริมกระบวนการพูดคุยระหว่างกลุ่มคนที่มีส่วนได้ส่วนเสีย กับปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่องหลักการ เป้าหมาย และรูปแบบของการกระจายอำนาจที่เหมาะสมบนพื้นฐาน ความเป็นพหุสังคมของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นไปตามหลักสากล ไม่เป็นเงื่อนไขไปสู่การแบ่งแยกดินแดน โดยเปิดพื้นที่และสร้างสภาวะแวดล้อมที่มีความเชื่อมั่น และเป็นหลักประกันความปลอดภัยในเสรีภาพต่อการแสดงความคิดเห็น และพูดคุยของทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน สะท้อนถึงข้อกังวลของประชาชนทุกชาติพันธุ์และศาสนา</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๗ งานแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี)</p>	<p>๑๙.๑ มีการเปิดพื้นที่พูดคุยกับ ผู้เห็นต่างจากรัฐและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยไม่นำไปสู่การแบ่งแยกดินแดน</p> <p>๑๙.๒ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่เหมาะสม</p>	<p>สมช.</p>	<p>กต. ยธ. สชช. กอ. รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต.</p>	<p>๑. แผนการขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์ข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p>

ตารางที่ ๓-๕ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๕ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง (นโยบาย ๓ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๒๐. ส่งเสริมความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้กับบุคคลที่มีความเห็นและอุดมการณ์ต่างจากรัฐ ให้มีเอกภาพและสร้างหลักประกันความปลอดภัยในการเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมี การดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๗ งานแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี)</p>	<p>๒๐.๑ ดาเนินกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒๐.๒ พัฒนากลไกขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างเป็นระบบและมีเอกภาพ</p>	<p>สมช.</p>	<p>กต. ยธ. สขช. กอ. รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต.</p>	<p>๑. แผนการขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์ข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p>

ตารางที่ ๓-๕ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๕ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง (นโยบาย ๓ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๒๑. เสริมสร้างความพร้อมและความเข้าใจของทุกภาคส่วนในกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ สื่อมวลชน และประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจต่อพัฒนาการของสถานการณ์ที่เป็นจริงของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ และพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๗ งานแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี)</p>	<p>๒๑.๑ ทำให้ประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่ รวมทั้งสื่อมวลชน สนับสนุนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๒๑.๒ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐมีความพร้อมและความเข้าใจในกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้</p>	<p>สมช.</p>	<p>กต. ยธ. สชช. กอ. รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต. กปส.</p>	<p>๑. แผนการขับเคลื่อนกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>๒. ยุทธศาสตร์ข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔</p> <p>๓. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p> <p>๔. แผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒</p>

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๖ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดการสนับสนุน และมีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๒ ข้อ)

ตารางที่ ๓-๖ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๖ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดการสนับสนุน และมีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๒ ข้อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๒๒. พัฒนากลไก รูปแบบการสื่อสาร และบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยการใช้งานประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติการข่าวสาร การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ สื่อทางเลือก และมวลชนสัมพันธ์ผ่านสื่อภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่ายสังคมออนไลน์ สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ตลอดจนเวทีสาธารณะ ในการเผยแพร่การจัดการกับปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้ง ให้ข้อเท็จจริงกับสังคมทั้งในและนอกพื้นที่ได้เข้าใจ และ มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ต่อการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๓ งานสร้างความเข้าใจทั้งในและต่างประเทศ และเรื่องสิทธิมนุษยชน)</p>	<p>- จัดทำยุทธศาสตร์การสื่อสารเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างบูรณาการ</p>	<p>สมช. กปส. ทก.</p>	<p>กต. มท. ศธ. วธ. สชช. กอ.รมน./ กอ.รมน. ภาค ๔ สน. ศอ.บต. กอ. รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต.</p>	<p>๑. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๒. แผนยุทธศาสตร์กรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๒ ๓. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการต่างประเทศ ๔ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) ๔. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๖๑ ๕. ยุทธศาสตร์ข่าวกรองแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔ ๖. ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔</p>

ตารางที่ ๓-๖ : วัตถุประสงค์ข้อที่ ๖ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดการสนับสนุน และมีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (นโยบาย ๒ ข้อ) (ต่อ)

นโยบาย	แนวทางการดำเนินการ	หน่วยรับผิดชอบ		ความเชื่อมโยงกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนหลักที่เกี่ยวข้อง
		หลัก	รอง	
<p>๒๓. เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน องค์การระหว่างประเทศ และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ ถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการ ขยายผลการดำเนินการตามนโยบายของรัฐ ข้อเท็จจริงในเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และความเท่าเทียมของประชาชนทุกชาติ พันธุ์ เพื่อผนึกความสัมพันธ์ในการสนับสนุนและเกื้อกูลการแก้ไข ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้</p> <p>(กลุ่มภารกิจงานที่ ๓ งานสร้างความเข้าใจทั้งในและต่างประเทศ และเรื่องสิทธิมนุษยชน)</p>	<p>๒๓.๑ สร้างความเข้าใจกับ ประชาคมระหว่างประเทศ ให้เข้าใจแนวทาง การแก้ไข ปัญหาจังหวัดชายแดน ภาคใต้ ของรัฐ</p> <p>๒๓.๒ แสวงหาความร่วมมือ กับประชาคมระหว่าง ประเทศให้สนับสนุนการ แก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดน ภาคใต้</p>	<p>กต.</p>	<p>สมช. มท. ยธ. รง. กปส. สขช. กอ.รมน. ภาค ๔ สน./ ศอ.บต.</p>	<p>๑. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงการ ต่างประเทศ ๔ ปี (๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) ๒. แผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ๓. แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ ๔. แผนกลยุทธ์สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) ๕. แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ (ขยายแผนถึงปี ๒๕๖๐ และอยู่ระหว่างจัดทำแผนแม่บท ด้านแรงงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๔</p>

### ๓. บทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

การจัดตั้งกองกำลังทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เริ่มหลังจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๗ การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น กองทัพบกได้จัดตั้งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย กอ.รมน.มีการใช้กองกำลังทหารพรานมาช่วยในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา โดยมีการจัดตั้งกรมทหารพรานตามขั้นตอนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน.โดยรัฐบาลขณะนั้นได้มีมติยุบศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) และกองบัญชาการผสมพลเรือนทหารตำรวจที่ ๔๓ (พตท.๔๓) (ปนัดดา ดิสกุล, ๒๕๕๙) ซึ่งขณะนั้นมีกรมทหารพรานที่ ๔๑ และ ๔๓ เป็นกำลังประจำถิ่นและเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองกำลังทหารพรานกองทัพภาคที่ ๔ เพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) เป็นหน่วยในอัตราของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า (กอ.รมน.ภาค ๔ สน.) โดยมีผู้บังคับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ผบ.กกล.ทพ.จชต.) เป็นผู้บังคับบัญชา

#### ๓.๑ ภารกิจของ กกล.ทพ.จชต.

ภารกิจของ กกล.ทพ.จชต. คือ รับผิดชอบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สนับสนุนการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมในพื้นที่ จชต. โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑.๑ วางแผน ควบคุม อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยขึ้นตรง หน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการ และหน่วยขึ้นสมทบ

๓.๑.๒ เป็นหน่วยงานหลักประจำพื้นที่ ในการแก้ไขปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ จชต. เน้นงานรักษาความปลอดภัยและงานการเมือง

๓.๑.๓ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติ และสนับสนุนการแก้ไขปัญหาความมั่นคงที่เกิดจากภัยแทรกซ้อนในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วย

๓.๑.๔ ป้องกันเหตุร้ายในเมืองเศรษฐกิจ ๘ เมืองหลัก และ อำเภอนำร่องตามโครงการเมืองต้นแบบ “สามเหลี่ยม มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๓.๑.๕ สลายโครงสร้างการจัดตั้งขององค์กรมวลชนหลัก (Ajak) ในหมู่บ้าน เสริมสร้างความมั่นคง (ระดับ ๑) และหมู่บ้านเป้าหมายที่ตรวจพบโครงสร้างการจัดตั้ง

๓.๑.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกำลังประจำถิ่น (อส.), ชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.), กำลังประชาชน (ชรบ., อรบ., ทสปช., อปพร., อรม. ฯลฯ) และขยายเครือข่าย ภาคประชาชนที่จัดตั้งไว้ให้สามารถนำมาใช้งานด้านความมั่นคง

๓.๑.๗ ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ตามที่ กอ.รมน.ภาค ๔ สน. มอบหมาย

### ๓.๒ การจัดกำลังของ กกล.ทพ.จชต.

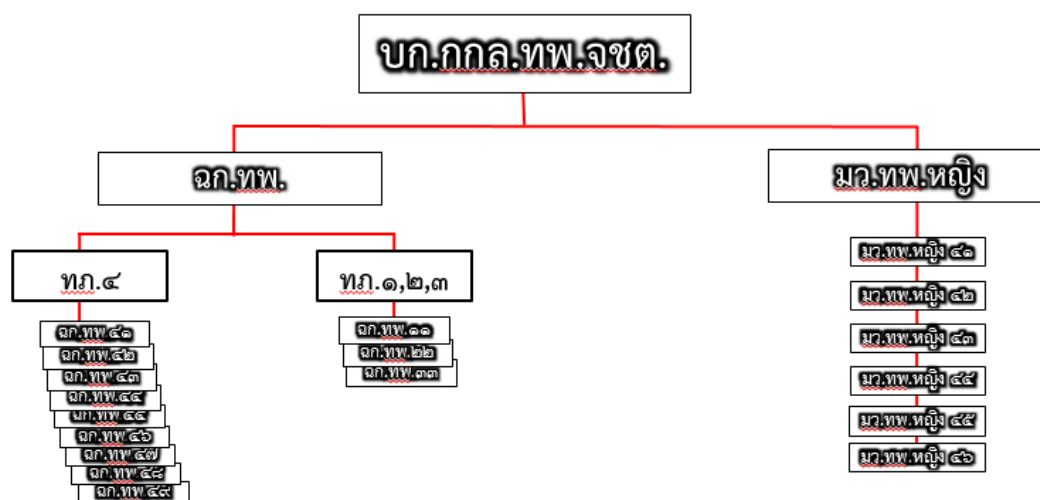
การจัดกำลังของ กกล.ทพ.จชต. ประกอบด้วย กองบังคับการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (บก.กกล.ทพ.จชต.) และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน (ฉก.ทพ.) จำนวน ๑๒ หน่วย ดังนี้

๓.๒.๑ กองบังคับการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (บก.กกล.ทพ.จชต.)

- ๓.๒.๒ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๑๑ (ฉก.ทพ.๑๑)
- ๓.๒.๓ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๒๒ (ฉก.ทพ.๒๒)
- ๓.๒.๔ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๓๓ (ฉก.ทพ.๓๓)
- ๓.๒.๕ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑ (ฉก.ทพ.๔๑)
- ๓.๒.๖ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๒ (ฉก.ทพ.๔๒)
- ๓.๒.๗ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓ (ฉก.ทพ.๔๓)
- ๓.๒.๘ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๔ (ฉก.ทพ.๔๔)
- ๓.๒.๙ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๕ (ฉก.ทพ.๔๕)
- ๓.๒.๑๐ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๖ (ฉก.ทพ.๔๖)
- ๓.๒.๑๑ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗ (ฉก.ทพ.๔๗)
- ๓.๒.๑๒ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๘ (ฉก.ทพ.๔๘)
- ๓.๒.๑๓ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๙ (ฉก.ทพ.๔๙)

โดยกองบังคับการ (บก.กกล.ทพ.จชต.) มีหน้าที่ วางแผน ควบคุม อำนวยการ กำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยขึ้นตรง หน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการ และหน่วยขึ้นสมทบ ให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงรับผิดชอบด้านธุรการ สิทธิกำลังพล กวดขันวินัย การเตรียมกำลัง และการส่งกำลังให้กับกำลังทหารพราน ขณะที่ ฉก.ทพ. มีหน้าที่ป้องกันและแก้ไข ปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้วยการวาง กำลังของหน่วยและหน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการในพื้นที่รับผิดชอบ ให้การสนับสนุนการพัฒนา ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมในพื้นที่ จชต. โครงสร้างการจัด กำลังของ กกล.ทพ.จชต. แสดงในภาพที่ ๓-๒

แผนภาพที่ ๓-๒ : โครงสร้างการจัด กำล้งของ กกล.ทพ.จชต.



ส่วนกองกำล้งในการปฏิบัติงานควบคุมพื้นที่ตามนโยบายเร่งด่วนของแม่ทัพภาคที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. หน่วยเฉพาะกิจยะลา รับผิดชอบควบคุม และบูรณาการการใช้กำล้งในพื้นที่จังหวัดยะลา

๒. หน่วยเฉพาะกิจปัตตานี รับผิดชอบควบคุม และบูรณาการการใช้กำล้งในพื้นที่ จังหวัดปัตตานี (เว้น อำเภอมะนัง)

๓. หน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส รับผิดชอบควบคุม และบูรณาการการใช้กำล้งในพื้นที่ จังหวัดนราธิวาส (เว้น อำเภอมะนัง อำเภอบาเจาะ และ อำเภอยี่งอ)

๔. หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธินกองทัพเรือ รับผิดชอบควบคุม และบูรณาการการใช้กำล้งในพื้นที่ อำเภอมะนัง, อำเภอบาเจาะ, อำเภอยี่งอ จังหวัดนราธิวาส และอำเภอมะนัง จังหวัดปัตตานี

๕. หน่วยเฉพาะกิจสงขลา รับผิดชอบควบคุม และบูรณาการการใช้กำล้งในพื้นที่ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ, อำเภอเทพา, อำเภอนาทวี และ อำเภอสะบ้าย้อย

๖. กองกำล้งทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยในโครงสร้างของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า มีภารกิจในการป้องกันปราบปรามการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ให้การสนับสนุนการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น และการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม

การจัดหน่วยประกอบด้วย กองบังคับการ และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ๑๒ หน่วย ดังนี้ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๒ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอยะนิง, อำเภอยะหริ่ง และอำเภอยะมาอ จังหวัดปัตตานี หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอหนองจิก และอำเภอ



โคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๔ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอสายบุรี, อำเภอ กะพ้อ และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๕ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอระแงะ จังหวัดนราธิวาส หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๖ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอยะหา และอำเภอ กาบัง จังหวัดยะลา หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๘ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอเจาะไอร้อง และอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๙ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอ จะแนะ และอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๑๑ รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอแว้ง และอำเภอสือคริน จังหวัดนราธิวาส หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๒๒ รับผิดชอบ พื้นที่อำเภอยะรัง และอำเภอแม่ลานจังหวัดปัตตานี หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๓๓ รับผิดชอบ พื้นที่ อำเภอกรงปินัง และอำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา

## การวิพากษ์บทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาที่สลับซับซ้อนสะสมยืดเยื้อ มาเป็นเวลายาวนาน มีความต้องการแยกตัวออก การต่อต้านหรือปฏิเสธรัฐ การไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐ ในการแก้ปัญหา และการขาดเอกภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินการของกลไกรัฐต่อการจัดการ กับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นรากฐาน ของปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. ถึงแม้ว่า รัฐบาลได้มีการทุ่มงบประมาณจำนวนมหาศาล ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๔๗ เพื่อแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. และการพัฒนาพื้นที่ใน จชต. ถึงแม้ว่า กลไกปกติของรัฐสามารถขับเคลื่อนงานการแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม ประชาชนและ กลุ่มภาคประชาสังคมในพื้นที่ที่มีความตื่นตัวต่อกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขมากขึ้น สถานการณ์ ในพื้นที่มีแนวโน้มดีขึ้นตามลำดับนับตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ สถิติเหตุการณ์และการสูญเสียลดลงอย่าง มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ปัญหาความรุนแรงและสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังคงเกิดขึ้นอยู่ เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทบาททหาร พรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สำคัญ สรุปดังนี้

๑. การคัดเลือกบุคคลมาเป็นทหารพรานของกองกำลังทหารพรานในพื้นที่ โดยเฉพาะ กำลังพลจากหน่วย กกล.ฉก.ทพ.๑๑ กกล.ฉก.ทพ.๒๒ และ กกล.ฉก.ทพ.๓๓ ที่มีการจัดกำลังพลส่วนใหญ่มาจากหน่วยขึ้นตรงในพื้นที่ของกองทัพภาคที่ ๑ กองทัพภาคที่ ๒ และกองทัพภาคที่ ๓ ตามลำดับ ซึ่งอาจติดขัดเรื่องของการสื่อสารด้วยภาษาเฉพาะพื้นที่และความไม่คุ้นเคยกับอัตลักษณ์ ของคนในพื้นที่ ซึ่งมีความแตกต่างทั้งทางประวัติความเป็นมา เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ภาษา และอัตลักษณ์ระหว่างรัฐสยามและรัฐปัตตานี ซึ่งอาจทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติภารกิจหรือ อาจต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวและเรียนรู้ ซึ่งกำลังพลส่วนใหญ่ที่มาปฏิบัติหน้าที่เป็น กกล. ฉก.ทพ. มีวาระผลัดเปลี่ยนในช่วงเวลาหนึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละทัพภาค ถ้าหากกำลังพล เหล่านั้นต้องใช้ระยะเวลาในการปรับตัวและเรียนรู้นาน ก็จะทำให้ระยะเวลาที่สามารถปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพลดน้อยลง พอเริ่มมีความเชี่ยวชาญก็อาจจะใกล้ครบวาระต้องกลับไป และกำลังพลผลัดใหม่อาจต้องมาเรียนรู้และปรับตัวกันใหม่ อาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ภารกิจขาดความต่อเนื่องได้

๒. ระยะเวลาในการอบรมและระยะเวลาในการจัดเจ้าหน้าที่กำลังพลที่เคยปฏิบัติงานในพื้นที่หรือผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ มาทำการอบรม แนะนำ และทำการฝึกทักษะยุทธวิธี โดยจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่อาจน้อยเกินไป นอกจากนั้น การอบรมหรือฝึกทักษะยังขาดการนำองค์ความรู้พื้นฐานทฤษฎีความขัดแย้งและเทคนิคการปฏิบัติในการแก้ปัญหาแบบเชิงรุกและแบบสันติวิธีมาอบรมแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่

๓. การจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ที่เป็นพื้นที่เฝ้าระวังและพื้นที่เสี่ยงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในการปฏิบัติการด้านจิตวิทยาหรือกิจการพลเรือนหรือการปฏิบัติการด้านการข่าวสารบ่อยครั้งที่อาจต้องเข้าถึงกลุ่มสตรีชาวมุสลิมในพื้นที่การใช้หมวดทหารพรานหญิงปฏิบัติงานเหล่านี้จะเหมาะสมกว่าการใช้ทหารพรานชาย

๔. ภาพลักษณ์ของการเป็นทหารของ ชป.ทพ.(พิเศษ) ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเชิงรุกหลักของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้อาจขัดแย้งกับบทบาทของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดโดย กอ.รมน. และ กอ.รมน.ภาค ๔ สน. ที่ใช้นโยบาย “ใช้การเมืองนำการทหาร” เป็นภารกิจหลักในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานในภาพรวม

๕. แผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังขาดการบรรจุการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติตามวงรอบประจำปีหรือการทบทวนการปฏิบัติแผนเผชิญเหตุเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องของหน่วยการปฏิบัติเชิงรุกหลักของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ยิ่ง เพื่อดำรงทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติทางยุทธวิธีและการปฏิบัติเชิงรุกทางการเมืองและทางจิตวิทยาอย่างต่อเนื่อง

๖. การขาดการประเมินผลของการนำนโยบายไปใช้และประสิทธิผลในการปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลการประเมินมาทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. อย่างมีนัยสำคัญ และสาเหตุหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบทางอ้อมที่นำไปสู่การก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. เพื่อลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. และคืนความสงบสุขและสันติสุขสังคมในพื้นที่ จชต. ของประเทศไทยต่อไป

๗. การขาดบทบาทของกองกำลังทหารพรานในการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญและในการเข้าถึงการมีโอกาสใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน รวมถึงการดูแลอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่และสมบูรณ์อย่างยั่งยืน ด้วยความร่วมมือขององค์กรชุมชนกับภาครัฐในการปกป้องรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนตนเอง ทำให้การนำทรัพยากรไปใช้อย่างคุ้มค่าและอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่และสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๘. การขาดบทบาทของกองกำลังทหารพรานในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่ การร่วมมือของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาความสัมพันธ์ของพี่น้องไทยพุทธไทยมุสลิมเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีและลดความแตกแยกและความไม่ไว้ใจกันเพราะไทยพุทธและไทยมุสลิม การใช้ลานกีฬาเพื่อให้เยาวชน

ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ลดโอกาสของปัญหาเสพติดของเยาวชน และทำให้ชาวพุทธและไทยมุสลิมอยู่กันอย่างสันติสุข

๙. การขาดบทบาทของทหารพรานในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนากลุ่มเด็กเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเด็กเยาวชนในบางพื้นที่ได้รับโอกาสในการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ไม่สามารถสร้างอาชีพ มีงานทำ และมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตได้ และอาจตกเป็นเครื่องมือของกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบได้

๑๐. มาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยยังขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และการบูรณาการฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนในพื้นที่ ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงมีความหวาดกลัวความหวาดระแวงเนื่องจากเหตุการณ์มีความรุนแรง ทำให้การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดสภาพที่มีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตที่เป็นสุขและมีคุณภาพทางสังคม และกระบวนการสันติภาพจากครอบครัวทุกครอบครัวต้องการความสงบสุข รวมถึงการสร้างสถาบันครอบครัวที่มีความรักความผูกพันกันตามวิถีชีวิตคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก

๑๑. การเฝ้าติดตามและการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารพ้อในเชิงสร้างสรรค์ หรือการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นยังมีประสิทธิภาพที่ไม่ดีพอ ทำให้การสื่อข้อมูลเพื่อกระพือผลของการก่อเหตุให้เป็นที่รับรู้สู่คนทั่วไปและต่างชาติ เพื่อตีตราตรารัฐบาลและข่มขวัญภาคส่วนต่างๆ ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนในพื้นที่ กระจายออกไปอย่างรวดเร็วและทำลายภาพพจน์ของการเสริมสร้างสังคมที่ปลอดภัยและสันติสุขของจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๒. การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐ ได้แก่ การพูดแบบสองคน การประชุม อบรม สัมมนา การเสวนา การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปราย กลุ่ม facebook Line การใช้โทรศัพท์ วิทยุ และสื่อลายลักษณ์อักษร จดหมายข่าว แผ่นพับ หนังสือเวียน แผ่นปลิว หนังสือภายในหน่วยงานหรือองค์กรชุมชนยังไม่ครอบคลุมในทุกรูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลา ทำให้การดำเนินการสร้างความเข้าใจในกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลเพื่อสร้างการเคลื่อนไหวการระดมพลัง ทำความเข้าใจกับทุกภาคส่วนโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริงเป็นไปได้ค่อนข้างลำบากและล่าช้า รวมถึงข้อมูลการสื่อสารเพื่อการเผยแพร่ยังขาดการสรุปประเด็นที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อชุมชน ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อถือ การโน้มน้าวจิตใจปรับเปลี่ยนทัศนคติเป็นไปได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และการแก้ไขปัญหาในการลดความรุนแรงต่างๆ ในพื้นที่

๑๓. ความไม่ไว้วางใจและความหวาดระแวงของประชาชนชาวมุสลิมที่มีต่อรัฐและข้าราชการ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชุมชนมุสลิม ความรู้สึกที่เป็นบุคคลชั้นสอง ที่ไม่มีสิทธิทางการเมือง ทัศนคติของข้าราชการไทยที่ไม่ละเอียดอ่อนต่อประเด็นความแตกต่างทางสังคม การเรียกร้องของคนในพื้นที่ที่ถูกถ่ายโอนต่อไปยังผู้นำทางศาสนาซึ่งเห็นว่าการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐนั้นขัดต่อวิถีชีวิตของตนตามหลักศาสนา จึงได้เกิดการต่อสู้อย่างแพร่หลายจนในท้ายที่สุดนำไปสู่การรวมตัวเป็นขบวนการในการต่อสู้ด้วยการใช้ความรุนแรงและการเคลื่อนไหวต่อต้าน โดยอาศัยการสร้างอุดมการณ์ร่วมกันทางอัตลักษณ์และวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามวิถีวัฒนธรรมประชาชนมุสลิม และขาดการปฏิบัติ

ที่เป็นมาตรฐานเดียวกันของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีความอ่อนไหวต่อการเกิดปัญหาความไม่สงบ มีการสร้างสถานการณ์ความไม่สงบก่อให้เกิดความหวาดระแวงต่อกัน ทำให้คิดว่าต่างฝ่ายสร้างสถานการณ์ โดยไม่มีการตรวจสอบข้อมูลความเป็นจริงอย่างรอบด้าน

๑๔. การขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบของภาครัฐทำให้เกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งจากรัฐบาลในส่วนกลาง ความยากจนและการด้อยพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การขาดการเหลียวแล การเลือกปฏิบัติ และไม่ได้รับความยุติธรรมมานานนับศตวรรษ ธุรกิจการค้าและการบริการได้รับผลกระทบ การเกษตรมีรายได้ตกต่ำ รายได้ต่อหัวของคนพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เกิดความหวาดระแวงต่อการออกมาประกอบอาชีพ เกิดธุรกิจมืดผิดกฎหมายได้อย่างมากมาย สร้างรายได้ทางเศรษฐกิจที่ดีให้แก่กลุ่มคนบางกลุ่ม ธุรกิจการค้าสิ่งผิดกฎหมาย สินค้าหนีภาษี น้ำมันเถื่อน ประชาชนรากหญ้าได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ ผู้ทำธุรกิจมีตลาดซื้อขายช่องทางในการดำเนินธุรกิจ และผลประโยชน์เงินตราต่างประเทศไหลเข้าประเทศจำนวนมากโดยผ่านหน่วยงาน องค์กรต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบในพื้นที่ เงินตราที่ใช้เพื่อการลงทุนในธุรกิจผิดกฎหมาย

๑๕. การขาดการบูรณาการในการแก้ปัญหาแต่ละส่วนมองเฉพาะแต่งงานในส่วนของตนเอง การขาดวิสัยทัศน์ร่วมและการทำงานร่วมจากข้าราชการท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ควรปรับทัศนคติการทำงานร่วมกันของแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ จขต. เพื่อให้เกิดความสมดุลของนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในทุกๆ ด้าน โดยไม่เน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลัก อาทิ งานด้านยุทธการกับงานด้านกิจการพลเรือน จะต้องมีความสมดุลและเกื้อกูลกันไม่สร้างความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและมุ่งสู่การแก้ปัญหาเพื่อประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

๑๖. การขาดระบบในการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาจัดระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ โครงการพัฒนา/วิจัยเชิงปฏิบัติการต่างๆ ว่ายังคงตามไม่ทันชีวิตทางเศรษฐกิจของคนท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไป และสัมพันธ์กับเศรษฐกิจนอกภาคเกษตรมากเกินไป หน่วยที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาคควรเปิดใจกว้างยอมรับองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในระบบของหน่วยงานด้านความมั่นคง และในระบบของหน่วยงานด้านวิชาการรวมทั้งองค์ความรู้จากทางภาคประชาชนและนำมาจัดระเบียบเพื่อให้เกิดผสมผสานองค์ความรู้ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกหน่วยงาน และนำมาบูรณาการให้เกิดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติในภาพเดียวกันที่หน่วยต่างๆ จะสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๗. การขาดการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง การขาดการบูรณาการในกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาแบบเฉพาะส่วนแทนที่จะแก้ปัญหาแบบองค์รวม การสั่งการที่เป็นลักษณะทางเดียวและไม่ประสานงานกัน รวมทั้งบางครั้งขัดแย้งกันเองซึ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม การสั่งการยังไม่มีชัดเจน เกิดความสับสน ขาดเอกภาพ และเป็นคำสั่งทางเดียวเนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาหลายคน ไม่กำหนดผู้รับผิดชอบหลักเพียงคนเดียวในการบริหารงานองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมดเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

๑๘. การขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นข้าราชการระดับสูงมากกว่าข้าราชการระดับต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นเรื่องการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักสมรรถนะ และให้ความสำคัญกับข้าราชการระดับต้นมากยิ่งขึ้น การขาดทิศทางในการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการบรรจุคนมาจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและรูปแบบงานขององค์การ ซึ่งการบรรจุแต่งตั้งการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการที่ไม่มีการพิจารณาอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

๑๙. นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้บางประเด็นอาจไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิม ทำให้ไม่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์ในทุกพื้นที่ ขาดการขับเคลื่อนความร่วมมือบนฐานหลักปฏิบัติของมุสลิมอันเป็นวัฒนธรรมของท้องถิ่น การแสดงออกในเชิงอัตลักษณ์เป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญระมัดระวังอันอาจไปกระทบความรู้สึกของคนในพื้นที่ นโยบายดั้งเดิมของรัฐไทยที่เน้นเรื่องการผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม

## สรุป

การจัดตั้งกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เริ่มหลังจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๔๗ ตามขั้นตอนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน. โดยขั้นตอนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน. แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ ๑ การควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหา (ห้วงปี ๔๗- ๕๓)

ขั้นที่ ๒ การปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา (ห้วงปี ๕๔- ๖๒)

ขั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ตั้งแต่ปี ๖๓ เป็นต้นไป)

ภารกิจของ กกล.ทพ.จชต. คือ รับผิดชอบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สนับสนุนการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมในพื้นที่ จชต.

การจัดกำลังของ กกล.ทพ.จชต. ประกอบด้วย กองบังคับการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (บก.กกล.ทพ.จชต.) และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน (ฉก.ทพ.) จำนวน ๑๒ หน่วย (ฉก.ทพ.๑๑, ๑๒, ๓๓, ๔๑, ๔๒, ๔๓, ๔๔, ๔๕, ๔๖, ๔๗, ๔๘, และ ๔๙)

นโยบาย แผนปฏิบัติการ และยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่

๑. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔

๒. นโยบายการบริหารและการพัฒนา จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒

๓. ยุทธศาสตร์ความมั่นคง จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔

๔. ยุทธศาสตร์ กอ.รมน.พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๕. ประกาศ คสช. ฉบับที่ ๙๘/๒๕๕๗ เรื่อง การแก้ไขปัญหา จชต.

๖. คำสั่ง คสช. ที่ ๕๗/๒๕๕๙ เรื่อง การปรับปรุงการบริหารเพื่อแก้ไขปัญหา จชต.

๗. แผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาและพัฒนา จชต. พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐

๘. แผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่ จชต. พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ -  
 ๙. นโยบายเร่งด่วนของแม่ทัพภาคที่ ๔/ผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๔  
 ปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับบทบาทกองกำลังทหารพรานในการแก้ไขปัญหา  
 จชต.ที่สำคัญ ได้แก่

๑. การคัดเลือกบุคคลมาเป็นทหารพรานของกองกำลังทหารพรานในพื้นที่  
 ๒. ระยะเวลาในการอบรม แนะนำ และทำการฝึกทักษะยุทธวิธีโดยจำลองสถานการณ์  
 ต่าง ๆ ให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อาจน้อยเกินไป  
 ๓. การจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ยังไม่ครอบคลุมในทุก  
 พื้นที่

๔. ภาพลักษณ์ของการเป็นทหารของ ชป.ทพ.(พิเศษ) อาจขัดแย้งกับบทบาทของ  
 ทหารพรานที่ใช้นโยบาย “ใช้การเมืองนำการทหาร”

๕. แผนปฏิบัติการยังขาดการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติตามวงรอบประจำปีหรือการ  
 ทบทวนการปฏิบัติแผนเผชิญเหตุเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

๖. การขาดการประเมินผลของการนำนโยบายไปใช้และประสิทธิผลในการปฏิบัติการ  
 เพื่อแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

๗. การขาดการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ได้  
 ตระหนักถึงความสำคัญและในการเข้าถึงการมีโอกาสใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ  
 ประชาชน

๘. การขาดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิม  
 ในพื้นที่

๙. การขาดการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนาเด็กเยาวชน  
 จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๐. ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงมีความหวาดกลัวจากสถานการณ์รุนแรงใน จชต.

๑๑. การควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารพอในเชิง  
 สร้างสรรค์ หรือการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น  
 ยังมีประสิทธิภาพที่ไม่ดีพอ

๑๒. การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐยังไม่ครอบคลุมในทุก  
 รูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลา

๑๓. ความไม่ไว้วางใจของประชาชนชาวมุสลิมที่มีต่อรัฐและข้าราชการ

๑๔. การขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง  
 และเป็นระบบของภาครัฐ

๑๕. การขาดการบูรณาการในการแก้ปัญหาแต่ละส่วน

๑๖. การขาดระบบในการนำองค์ความรู้และวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อทำความเข้าใจปัญหา  
 และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในระดับที่ไม่เข้มข้นเพียงพอและ  
 ไม่ครอบคลุม

๑๗. การขาดการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง

๑๘. การขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๑๙. นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้บางประเด็นอาจไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิม

การก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงคนในพื้นที่ที่ยึดอัตลักษณ์ของตนมาก ความขัดแย้งทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของเขาที่เป็นเงื่อนไขของความไม่สงบ เพราะขาดการเหลียวแล ถูกเลือกปฏิบัติและไม่ได้รับความยุติธรรมมานาน ความล้มเหลวในการใช้นโยบายที่แข็งกร้าว และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐบางคนที่ยังตอบโต้ด้วยความรุนแรง รวมทั้งการใช้อำนาจเกินความจำเป็น เมื่อต้นปี พ.ศ.๒๕๕๖ รัฐบาลได้ริเริ่มให้มีการเจรจากับผู้นำกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ ซึ่งเป็นก้าวสำคัญในการที่จะลดความรุนแรงลง แต่เงื่อนไขของการเจรจาทั้ง ๒ ฝ่ายยังมีความไม่ชัดเจน ซึ่งอาจบานปลายไปสู่ความขัดแย้งและกระทบต่อกระบวนการสันติภาพที่เปราะบางอยู่แล้วให้ล้มครืนลงได้

## บทที่ ๔

# แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทนี้เป็นผลการศึกษาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีลำดับและประกอบไปด้วยเนื้อหา ดังนี้

๑. ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๒. แนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๓. สรุป

## ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างกำลัง ทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

ในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น ที่เป็นลักษณะของการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการที่ชี้บ่งว่า แนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ถ้าแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานนั้นไม่สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลวดังกล่าว จะมีแนวโน้มสูงที่แนวทางนั้นจะล้มเหลวได้ ในทางกลับกันถ้าแนวทางในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการได้ครบถ้วนแล้วและมีการดำเนินการตามกระบวนการอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็จะได้แนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป โดยการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการที่เรียงตามลำดับก่อนหลังต่อเนื่องกันไปมีรายละเอียด ดังนี้

**ประการที่ ๑** แนวทางมีการพิจารณาความเหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลมาเป็นทหารพรานของกองกำลังทหารพรานในพื้นที่หรือไม่ ถ้าแนวทางไม่มีการพิจารณาความเหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลไว้อย่างชัดเจนอาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจในบทบาทของทหารพราน



ขาดความต่อเนื่องได้ แต่ถ้ามีการมีการพิจารณาความเหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลไว้อย่างชัดเจน ทหารพรานสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

**ประการที่ ๒ แนวทางมีการพิจารณาระยะเวลาในการอบรม แนะนำ และทำการฝึกทักษะยุทธวิธีโดยจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่เพียงพอหรือไม่** ถ้าระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่น้อยเกินไป อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อการสูญเสียหรือบาดเจ็บของกำลังพลและทำให้การปฏิบัติภารกิจของทหารพรานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แต่ถ้ามีระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมที่เพียงพอ การปฏิบัติภารกิจของทหารพรานก็จะสามารถประสบความสำเร็จได้โดยง่าย

**ประการที่ ๓ แนวทางมีการพิจารณาจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่หรือไม่** ถ้าแนวทางมีการพิจารณาจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ในการปฏิบัติภารกิจด้านจิตวิทยาหรือกิจการพลเรือนหรือการปฏิบัติภารกิจด้านการข่าวสารบ่อยครั้งที่ต้องเข้าถึงกลุ่มสตรีชาวมุสลิมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่ อาจทำได้สะดวกขึ้น แต่ถ้าหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องเข้าถึงกลุ่มสตรีชาวมุสลิมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่อาจทำได้ลำบากและการแก้ปัญหาอาจผิดเป้าหมายหรือไม่ประสบความสำเร็จได้

**ประการที่ ๔ แนวทางมีการพิจารณาภาพลักษณ์ของการเป็นทหารของ ชป.ทพ.(พิเศษ) ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ใช้การเมืองนำการทหารหรือไม่** ถ้าภาพลักษณ์ของการเป็นทหารดูขัดแย้งกับนโยบายที่ใช้การเมืองนำการทหารอาจส่งผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานในภาพรวมในทางกลับกัน ถ้าภาพลักษณ์ของบทบาทของทหารพรานสอดคล้องกับนโยบายที่ใช้การเมืองนำการทหาร การปฏิบัติการเชิงรุกทางการเมืองน่าจะประสบความสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้น

**ประการที่ ๕ แนวทางมีการพิจารณาบรรจุการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติทางยุทธวิธีตามวงรอบประจำปีหรือการทบทวนการปฏิบัติแผนเผชิญเหตุของกองกำลังทหารพรานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการพิจารณาบรรจุการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติทางยุทธวิธีอย่างต่อเนื่อง น่าจะทำให้ในการปฏิบัติทางยุทธวิธีและการปฏิบัติเชิงรุกทางการเมืองและทางจิตวิทยาของทหารพรานประสบความสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้น แต่หากขาดการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติทางยุทธวิธีอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้การปฏิบัติภารกิจของทหารพรานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรและเสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือสูญเสียของกำลังทหารพรานในการปฏิบัติหน้าที่

**ประการที่ ๖ แนวทางมีการประเมินผลของการนำนโยบายไปใช้และประสิทธิผลในการปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพหรือไม่** ถ้ามีการประเมินผลการปฏิบัติมาทำการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. ก็อาจทำให้ลดโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. และคืนความสงบสุขและสันติสุขสังคมในพื้นที่ จชต. ของประเทศไทยต่อไป ในทางกลับกัน ถ้าแนวทางการประเมินผลอย่างเป็นระบบ อาจทำให้การแก้ไขปัญหาไม่ตรงจุดหรือไม่ครอบคลุมในทุกมิติของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความไม่สงบและอาจทำให้สูญเสียงบประมาณในการแก้ไขปัญหาเพิ่มมากขึ้น

**ประการที่ ๗ แนวทางมีการประเมินผลของการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญและในการเข้าถึงการมีโอกาสใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือขององค์กรชุมชนกับภาครัฐในการปกป้องรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนตนเอง น่าจะทำให้ประชาชนและชุมชนในพื้นที่เกิดความรักความหวงแหนและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำมาซึ่งความร่วมมือในการสร้างสันติสุขในด้านอื่น ๆ ตามมา

**ประการที่ ๘ แนวทางมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่หรือไม่** ถ้าแนวทางมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่ ก็อาจจะมีส่วนช่วยในการลดความแตกแยกและความไม่ไว้ใจกันเพราะไทยพุทธและไทยมุสลิม ลดโอกาสของปัญหาเสียดิตของเยาวชนในพื้นที่ และนำไปสู่การเกิดสังคมที่สงบและสันติสุขได้เร็วยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าแนวทางขาดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่ โอกาสที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาความไม่สงบใน จชต. และการนำไปสู่การเกิดสังคมที่สงบและสันติสุขในพื้นที่ก็จะเป็นไปได้ยาก

**ประการที่ ๙ แนวทางมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนาเด็กเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้หรือไม่** ถ้าแนวทางมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนาเด็กเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้เยาวชนและประชาชนในพื้นที่มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต นำไปสู่สังคมสงบสุขที่แข็งแกร่งในทางตรงกันข้าม ถ้าแนวทางขาดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนาเด็กเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้ เยาวชนในบางพื้นที่ได้รับโอกาสในการศึกษาที่ไม่เท่าเทียมกันและไม่สามารถมีอาชีพสร้างรายได้ในการดำเนินชีวิตได้ อาจตกเป็นเครื่องมือของกลุ่มแนวร่วมก่อความไม่สงบได้

**ประการที่ ๑๐ แนวทางมีมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยยังขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และการบูรณาการฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยและการบูรณาการฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชนในพื้นที่ แต่ถ้าแนวทางไม่มีการเพิ่มประสิทธิภาพในมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัย ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงมีความหวาดกลัวจากเหตุการณ์ความรุนแรง ทำให้การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดสภาพที่มีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตที่เป็นสุข การลงทุนจากภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงการส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่เป็นไปได้อ่อนช้าลำบาก

**ประการที่ ๑๑ แนวทางมีการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอข้อมูลและการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอข้อมูลหรือการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ภาพพจน์ของการเสริมสร้างสังคมที่ปลอดภัยและสันติสุขของจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็จะเกิดได้เร็วยิ่งขึ้น ในทางกลับกัน ถ้าแนวทางไม่มีการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอ

หรือคัดกรองข้อมูลก่อนนำเสนอ ก็อาจทำลายขวัญกำลังใจของประชาชนในพื้นที่และผู้ปฏิบัติงานจากภาคส่วนต่าง ๆ และทำให้การแก้ปัญหาความไม่สงบใน จชต. ของกองกำลังทหารพรานเป็นไปได้ยากขึ้น

**ประการที่ ๑๒ แนวทางมีการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐอย่างครอบคลุมในทุกรูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลาหรือไม่** ถ้าแนวทางยังไม่มีมีการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐที่ครอบคลุมในทุกรูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลา อาจทำให้การดำเนินการสร้างความเข้าใจในกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลเพื่อสร้างการเคลื่อนไหว การระดมพลัง ทำความเข้าใจกับทุกภาคส่วนโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริงเป็นไปค่อนข้างลำบากและล่าช้า แต่ถ้าแนวทางมีการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐที่ครอบคลุมในทุกรูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลา อาจทำให้ประชาชนที่ห่างไกลได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทำให้การโน้มน้าวจิตใจปรับเปลี่ยนทัศนคติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ไขปัญหาในการลดความรุนแรงต่างๆ ในพื้นที่เป็นไปได้เร็วยิ่งขึ้น

**ประการที่ ๑๓ แนวทางมีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชุมชนมุสลิมหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชุมชนมุสลิม การปฏิบัติการของทหารพรานในการแก้ปัญหาความไม่สงบใน จชต. น่าจะได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนชาวมุสลิมและประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาความไม่สงบใน จชต. ได้เร็วยิ่งขึ้น ตรงกันข้าม ถ้าแนวทางขาดการส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชุมชนมุสลิม อาจเกิดการเคลื่อนไหวต่อต้านอย่างแพร่หลายจนในท้ายที่สุดนำไปสู่การรวมตัวเป็นขบวนการในการต่อสู้ด้วยการใช้ความรุนแรง

**ประการที่ ๑๔ แนวทางมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนในพื้นที่ จชต. อย่างต่อเนื่องหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนในพื้นที่ จชต. อย่างต่อเนื่อง น่าจะทำให้ประชาชนในพื้นที่ จชต. ที่รู้สึกว่าการทอดทิ้งขาดการเหลียวแลจากรัฐบาล มีความยากจน และไม่ได้รับความยุติธรรมมานานนับศตวรรษดีขึ้นและทำให้การแก้ปัญหาใน จชต. ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แต่ถ้า อาจทำให้เกิดปัญหาการค้าสิ่งผิดกฎหมาย สินค้าหนีภาษี น้ำมันเถื่อน ประชาชนรากหญ้าได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ และเสี่ยงต่อการถูกชักจูงให้เข้าร่วมขบวนการของผู้ก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. ต่อไป

**ประการที่ ๑๕ แนวทางมีการพิจารณาทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีข้าราชการท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ ในการวางแผนการดำเนินงาน และการบูรณาการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการแก้ปัญหาในพื้นที่ จชต. หรือไม่** ถ้าแนวทางมีการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อ จชต. แบบบูรณาการและมีมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะทำให้บทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหา จชต. ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ถ้าแนวทางไม่มีมีการทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อ จชต. แบบบูรณาการและมีมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อาจทำให้เกิดภาระงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ไม่เกื้อกูลกัน และอาจสร้างความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้

**ประการที่ ๑๖ แนวทางมีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาจัดระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาจัดระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ การแก้ปัญหา จชต.น่าจะมีประสิทธิภาพได้ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น แต่ถ้าไม่มีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา ระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาอาจยาวนาน ทำให้เสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือสูญเสียกำลังพล เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนในพื้นที่ รวมถึงงบประมาณที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาอีกเป็นจำนวนมาก

**ประการที่ ๑๗ แนวทางมีการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง การแก้ปัญหา จชต.น่าจะสามารถแก้ปัญหาได้แบบเบ็ดเสร็จและยั่งยืนในทางกลับกัน ถ้าแนวทางไม่มีการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โอกาสที่มวลชนในพื้นที่จะถูกชักจูงให้กลับเข้าร่วมในขบวนการก่อความไม่สงบอาจเป็นไปได้สูง และปัญหาความไม่สงบใน จชต.ยังคงไม่สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้

**ประการที่ ๑๘ แนวทางมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกับข้าราชการระดับต้น ทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานหรือภารกิจให้สอดคล้องกับสมรรถนะของบุคลากร ทำให้การแก้ไขปัญหา จชต.มีโอกาที่จะประสบความสำเร็จได้เร็วยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าแนวทางไม่มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีบรรจุคนมาจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน และรูปแบบงาน โอกาสที่จะประสบความสำเร็จการแก้ไขปัญหา จชต.ได้เร็วก็เป็นไปได้ยาก

**ประการที่ ๑๙ แนวทางมีการพิจารณาทบทวนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้บางประเด็นอาจไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิมหรือไม่** ถ้าแนวทางมีการทบทวนและปรับแก้นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่อาจมีบางประเด็นไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การนำนโยบายเหล่านั้นไปใช้ปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา จชต. น่าจะสามารถทำได้อย่างสมบูรณ์ในทุกพื้นที่ แต่ถ้าแนวทางไม่มีการทบทวนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่อาจมีบางประเด็นไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิม การปฏิบัติภารกิจอาจเสี่ยงต่อการกระทบความรู้สึกของคนในพื้นที่และการขอความร่วมมือขอความช่วยเหลือในพื้นที่ในการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา จชต. ก็เป็นไปได้ยาก

## แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการสังเคราะห์ข้อมูลจาก

๑. รายละเอียดสาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความเป็นมาและการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐ นโยบาย/แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. การวิพากษ์บทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. การนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพัฒนาบุคลากรมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ ผลประโยชน์แห่งชาติ การก่อความไม่สงบ ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีความรุนแรง ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ ทฤษฎีสันติภาพ การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๔. ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่เป็นลักษณะของการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการ

๕. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants : KIs) ในหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้กำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในระดับนโยบายและผู้ปฏิบัติงาน

พบว่าสามารถนำมาใช้ในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและชุมชนในพื้นที่ ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วย และระดับระบบ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจนำแนวทางเหล่านี้ไปบูรณาการกับแผนปฏิบัติการที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบใน จชต. โดยแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนี้แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. แนวทางการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีผลสนับสนุนต่อการปฏิบัติการกิจของทหาร

พราน

## ๑. แนวทางการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๑ บทบาทของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่กำหนดโดย กอ.รมน. และ กอ.รมน.ภาค ๔ สน. ที่ใช้นโยบาย “ใช้การเมืองนำการทหาร” เป็นภารกิจหลักในการปฏิบัติงาน (ชินวัฒน์ แม้นเดช, ๒๕๖๒) โดยในแต่ละภารกิจที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติควรเริ่มจากการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี การสร้างความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน เพื่องานมวลชนมุ่งไปสู่การสร้างสันติสุข เพื่อดึงประชาชนมาเป็นฝ่ายเรา นำความสงบสุขให้เกิดขึ้นในพื้นที่โดยเร็วที่สุด ตามเป้าประสงค์ของขั้นตอนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของ กอ.รมน. ในขั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปัจจุบัน) และการปฏิบัติงานตามนโยบายเร่งด่วนของผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ (กฤษฎณ์ภูษิต จันทร, ๒๕๖๒; คมกฤษ รัตนฉายา, ๒๕๖๒)

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลเพื่อมาเป็นทหารพราน ถ้าเป็นไปได้ควรทำการคัดเลือกเป็นคนในพื้นที่ที่ผ่านการตรวจสอบประวัติเรียบร้อยแล้วและความพร้อมสมบูรณ์เป็นกำลังหลัก เนื่องจากมีความคุ้นเคยและชำนาญในพื้นที่ โดยเฉพาะหน่วย กกล.ฉก.ทพ.๑๑ กกล.ฉก.ทพ.๒๒ และ กกล.ฉก.ทพ.๓๓ ที่มีการจัดกำลังพลส่วนใหญ่มาจากหน่วยในพื้นที่ของกองทัพภาคที่ ๑ กองทัพภาคที่ ๒ และกองทัพภาคที่ ๓ ตามลำดับ นอกจากนั้น ชป.กร. ที่ทำงานการเมืองโดยเฉพาะต้องผ่านการฝึกอบรมการทำงานการเมืองเชิงลึก ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถพิเศษสูงและใช้ระยะเวลาฝึกฝน และหาประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม หากจำเป็นต้องส่งกำลังพลนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาปฏิบัติงานในพื้นที่ ควรต้องเพิ่มระยะเวลาในการจัดเจ้าหน้าที่กำลังพลที่เคยปฏิบัติงานในพื้นที่หรือผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่ในด้านต่าง ๆ มาทำการอบรม แนะนำ และทำการฝึกจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ให้เพิ่มมากขึ้น การนำองค์ความรู้พื้นฐานทฤษฎีความขัดแย้งและเทคนิคการปฏิบัติในการแก้ปัญหาแบบเชิงรุกและแบบสันติวิธี มาอบรมแนะนำเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ โดยทักษะพื้นฐานที่ควรมีและที่ต้องนำไปใช้ตามบทบาทที่กำหนดในการปฏิบัติการได้แก่ ทักษะทางด้านยุทธวิธีพื้นฐานอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดในสนามรบ และทักษะทางการปฏิบัติภารกิจจิตวิทยา และกิจการพลเรือน เพื่อรุกทางการเมืองตามนโยบายของหน่วยเหนือ (เอกคง รัตนบุรี, ๒๕๖๒; หาญพล เพชรม่วง, ๒๕๖๒; สุทัศน์ นาคพันธ์, ๒๕๖๒)

๑.๓ การจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพิ่มเติมหรือเพิ่มกำลังพลในหมวดทหารพรานหญิง เพื่อเสริมกำลังให้กับแต่ละหน่วย ฉก.ทพ. ในการปฏิบัติการด้านจิตวิทยาหรือกิจการพลเรือน หรือการปฏิบัติการด้านการข่าวสารที่อาจต้องเข้าถึงกลุ่มสตรีชาวมุสลิมในพื้นที่ เพื่อให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ที่เป็นพื้นที่เฝ้าระวังและพื้นที่เสี่ยงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการลดความไม่ไว้วางใจและความหวาดระแวงของประชาชนชาวมุสลิมที่มีต่อรัฐและข้าราชการ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชุมชนมุสลิม (เกื้อกุล อินนาจักร, ๒๕๖๒ ; กฤษฎณ์ภูษิต จันทร, ๒๕๖๒)

๑.๔ การจัดตั้งโครงการแหล่งข่าวทหารพราน การจัดตั้งแหล่งข่าวภาคประชาชนในพื้นที่เพื่อทำงานเชิงลึก ประกอบด้วย ๓ งานหลัก ได้แก่ การจัดตั้งแหล่งข่าวภาคประชาชนในพื้นที่เพื่อทำงานเชิงลึก การติดตามเป้าหมายผู้ก่อเหตุรุนแรงสำคัญ และงานสืบค้นและตรวจสอบเป้าหมายทางยุทธวิธี น้ำมันหลักเลี้ยงภาชี การทำลายทรัพย์สินการธรรมชาติ

๑.๕ การปฏิบัติงานของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษร่วม ซึ่งเป็นกำลังเชิงรุกในการบังคับใช้กฎหมาย เป็นการจับกำลังร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ๓ ฝ่าย (ทหาร ตำรวจ และพลเรือน) ในการติดตามจับกุมบุคคลเป้าหมายผู้ก่อเหตุรุนแรงมาดำเนินคดีตามกระบวนการยุติธรรม ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติมีจำนวนทั้งสิ้น ๘ ขั้นตอน ได้แก่ ๑. การผลิตเป้าหมายในรูปของบุคคลและพื้นที่ ๒. การติดตามและค้นหาเป้าหมาย ๓. การปฏิบัติเชิงรุกโดยการจับกุมหรือตรวจยึด ๔. การซักถามและการตรวจพิสูจน์ ๕. การเข้าขยายผลโดยการจับกุมหรือตรวจยึด ๖. การดำเนินการด้านกฎหมาย ๗. กระบวนการยุติธรรม และ ๘. ประชาสัมพันธ์หรือการปฏิบัติการด้านข่าวสารต่อกลุ่มผู้ก่อการร้าย โดยมีการจัดกำลังประกอบด้วยกองบังคับการและหน่วยปฏิบัติการพิเศษ ๔ หน่วย คือ กองบังคับการหน่วยปฏิบัติการพิเศษร่วม หน่วยปฏิบัติการพิเศษช่วยส่วนรวม และหน่วยปฏิบัติการพิเศษร่วมประจำจังหวัด ๓ จังหวัดคือปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

๑.๖ การปฏิบัติงานของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยความที่ปรึกษาในพื้นที่เพื่อทำหน้าที่เป็นคณะที่ปรึกษาด้านกฎหมายให้กับกำลังพลของหน่วยทหารพรานและเจ้าหน้าที่รัฐในการติดตาม ให้ความช่วยเหลือ และประสานงานคดีความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ในกรณีเป็นคดีความที่กำลังพลของหน่วยทหารพรานและเจ้าหน้าที่รัฐตกเป็นจำเลยจากการปฏิบัติหน้าที่

๑.๗ การจัดตั้งและควบคุมแผนกเฝ้าตรวจทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีภารกิจเฝ้าตรวจค้นหาการกระทำความผิดของบุคคลที่ใช้สื่อสารสนเทศในการใส่ร้ายป้ายสีการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้ประชาชนทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เข้าใจผิดต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผลจากการเฝ้าตรวจจะเป็นส่วนหนึ่งของการนำตัวผู้กระทำความผิดดังกล่าวมาดำเนินคดีตามกฎหมาย ซึ่งกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้จะบูรณาการเฝ้าตรวจสื่อสารสนเทศร่วมกับกระบวนการด้านกฎหมาย โดยจะให้คณะทนายความร่วมพิจารณาในกรณีที่มีการละเมิดและตรวจพบผู้กระทำความผิด เพื่อนำไปสู่การดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป

## ๒. แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ในบทบาทที่กำหนดเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามกรอบแนวคิดในเรื่อง การเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาทหารพรานตามบทบาทที่ได้รับทั้งใน ระดับบุคคล ระดับหน่วย และระดับระบบ กอ.รมน. กอ.รมน.ภาค ๔ สน. และหน่วยกำลังทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแนวทางซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ควรกำหนดให้มีการฝึกตามวงรอบประจำปี โดยมีหน่วยรับผิดชอบ ได้แก่ ศฝ.ยว.จชต. จัดการฝึกด้านยุทธวิธีและยุทธวิธีของฝ่ายตรงข้ามในการฝึกหัวหน้าและรองหัวหน้าชุดปฏิบัติการทหารพราน (หน./รอง หน.ชป.ทพ.) และ รร.การเมือง ศสว.กอ.รมน.ภาค ๔ สน. จัดการ

ฝึกอบรมด้านกิจการพลเรือน ในการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือน (หน./รอง หน.ชป.กร.) (ณัฐพงศ์ บัวทอง, ๒๕๖๒; สุธี กอริ, ๒๕๖๒)

๒.๒ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อทำการฝึกอบรมกำลังพลทหารพรานให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามแผนแม่บทการพัฒนาหน่วยทหารพราน ปี ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลให้ได้ร้อยละ ๙๐ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และจัดให้มีการฝึกตามวงรอบเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งเป็นบุคคลและเป็นหน่วย (ภาคภูมิ นภากาศ, ๒๕๖๒; (สุทัศน์ นาคพันธ์, ๒๕๖๒)

๒.๓ กำลังพลทหารพรานที่ผ่านการฝึกยุทธวิธีพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดในสนามรบจาก ศฝ.ยว.จชต. แล้ว กองร้อย ทพ.จะต้องคัดคนกลุ่มพิเศษไปเป็น ชป.กร. ทำงานการเมืองโดยเฉพาะคิดจากร้อยละ ๕๐ ที่ผ่านการฝึกสามารถปฏิบัติการกิจ ชป.กร.ได้ แต่ต้องฝึกอบรมการทำงานการเมืองเชิงลึก ซึ่งจะต้องใช้ความสามารถพิเศษสูง ใช้ระยะเวลาฝึกฝนและหาประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง (กฤตณัฐ จันทร, ๒๕๖๒ ; ชินวัฒน์ แม้นเดช, ๒๕๖๒)

๒.๔ ภายหลังจากได้รับการฝึกอบรมจาก รร.การเมือง ศสว.กอ.รมน.ภาค ๔ สน. กำลังพลทหารพรานสามารถปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนได้ดี และสามารถที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นนักจิตวิทยาที่ดีได้ในอนาคต และขยายผลไปสู่ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนอื่น ๆ เพื่อเป็นกำลังพลที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติการกิจการรุกทางการเมืองในขั้นที่ ๓

๒.๕ ชป.ทพ. และ ชป.กร. จะเน้นการฝึกการทำงานเป็นทีม (Teams Work) ของชุดปฏิบัติการซึ่งมีการแบ่งหน้าที่เป็นบุคคลอย่างชัดเจน และสร้างความคุ้นเคยกันโดยปกติจะไม่ปรับเปลี่ยนกำลังพลภายในชุดปฏิบัติการโดยไม่จำเป็น เพื่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยชุดปฏิบัติการที่ผ่านการฝึกอบรมแล้ว สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงต้องมีการพัฒนาสร้างเสริมศักยภาพ ประสบการณ์ และอุดมการณ์รักชาติเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติการกิจ

๒.๖ กอ.รมน.ภาค ๔ สน.ควรปรับเปลี่ยน ชป.ทพ.(พิเศษ) ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเชิงรุกหลักของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็น ชป.อื่นหรือหน่วยอื่นที่ไม่มีภาพลักษณ์ของทหารพรานหลงเหลืออยู่ เพื่อจะไม่ส่งผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานในภาพรวม (สุทัศน์ นาคพันธ์, ๒๕๖๒ ; ภาคภูมิ นภากาศ, ๒๕๖๒ ; เอกคง รัตนบุรี, ๒๕๖๒)

๒.๗ ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงสถิติในหลายมิติเพื่อประเมินผลอย่างเป็นระบบถึงประสิทธิภาพของการจัดการใช้กำลังของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีการปฏิบัติการกิจที่สอดคล้องและเป็นไปตามนโยบาย/แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๔ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ยุทธศาสตร์ความมั่นคง จชต. พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔ ยุทธศาสตร์กองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาและพัฒนา จชต. พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ และแผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม หรือปรับลดการจัดกำลังพลของกองกำลังทหารพรานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด (สมคิด คงแข็ง, ๒๕๖๒; เอกคง รัตนบุรี, ๒๕๖๒; คมกฤช รัตนฉายา, ๒๕๖๒)



### ๓. สภาพแวดล้อมที่มีผลสนับสนุนต่อการปฏิบัติการกิจของทหารพรานในชั้นที่ ๓

๓.๑ การปรับสภาพแวดล้อมและการเตรียมทรัพยากร ให้มีความพร้อมที่จะรุกในชั้นที่ ๓ นั้น ยังคงต้องเร่งทำงานในอีกหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่จะรุกไปพร้อม ๆ กัน โดยเฉพาะภาคพลเรือน เช่น ชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.) ควรมีการพิจารณาเพิ่มแรงจูงใจ ให้กับเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร เช่น การเพิ่มเงินค่าตอบแทน เป็นต้น (ฐกร เนียมรินทร์, ๒๕๖๒; เอกกจ รัตนบุรี, ๒๕๖๒; ชาญพล เพชรม่วง, ๒๕๖๒)

๓.๒ กอ.รมน.ภาค ๔ สน.ควรจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนงานทางภาคประชาสังคมขึ้น โดยเฉพาะเพื่อสร้างความเข้าใจ การต่อสู้ทางความคิดของกลุ่มเห็นต่าง NGO ที่มีมากขึ้น สร้างความเข้าใจ จัดระบบ ไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานด้านมวลชนของฝ่ายเรา ส่วนสถานการณ์ต่างประเทศ ตามแนวชายแดนไม่มีผลกระทบมากนักต่อความเคลื่อนไหวของภาคประชาชน NGO และกลุ่มหัวรุนแรง

๓.๓ รัฐบาลควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด การดำเนินตามขั้นตอนของกฎหมายในกระบวนการยุติธรรม ควรกระทำอย่างรัดกุมและรวดเร็ว จะลดผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานทั้งในพื้นที่เกิดเหตุและในภาพรวมของ จชต.

๓.๔ การแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ (เจ้าหน้าที่อำเภอ-ตำรวจในท้องที่) เกรงกลัวอิทธิพลการเมืองในพื้นที่ ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติการกิจอย่างยิ่งของทหารพรานในพื้นที่เป้าหมาย

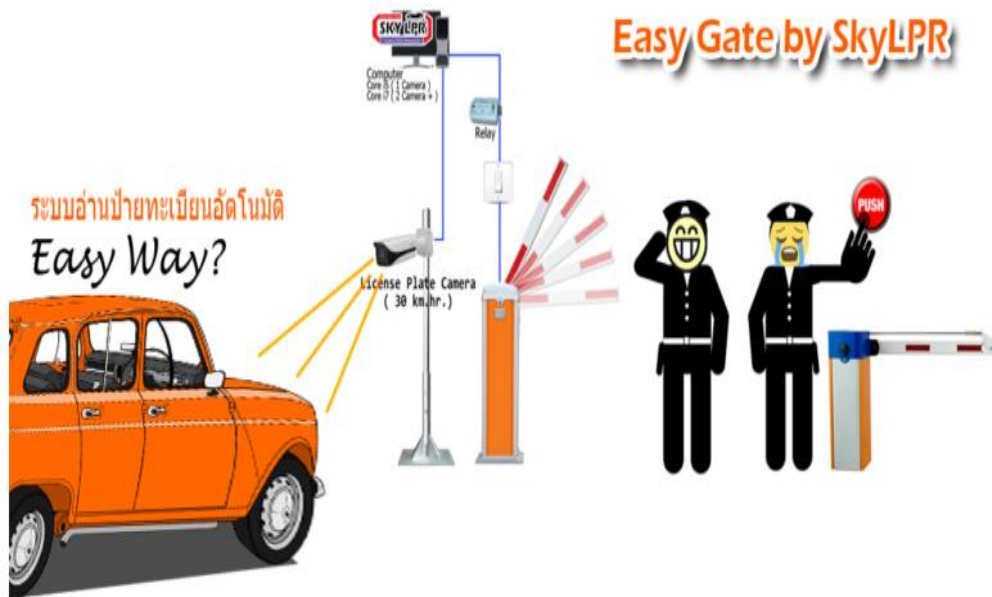
๓.๕ การเพิ่มบทบาทของกองกำลังทหารพรานในการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีศักยภาพทางด้านกีฬา โดยอาจทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานขอรับการสนับสนุนในเรื่องของวิทยาศาสตร์การกีฬาและการจัดทำระบบฐานข้อมูลของเยาวชนที่มีศักยภาพทางด้านกีฬาในชุมชน ให้เชื่อมต่อกันระหว่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โรงเรียน มหาวิทยาลัย สมาคมกีฬาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อต่อยอดในการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของนักกีฬาให้ทัดเทียมนานาชาติ การสนับสนุนทางการเงินในการไปแข่งขันต่างประเทศ และการรองรับอาชีพหลังจากพ้นวัยในการแข่งขันเพื่อความมั่นคงในชีวิตของนักกีฬา (เอกกจ รัตนบุรี, ๒๕๖๒; สุธี กอริ, ๒๕๖๒; เกื้อกุล อินนาจักร, ๒๕๖๒)

๓.๖ การขอความร่วมมือกันของสื่อที่มากกว่านี้ในการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลาง ก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันการกระพือผลของการก่อเหตุให้เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อ discredit รัฐบาลหรือชมขวัญผู้ปฏิบัติงานและพี่น้องประชาชนในพื้นที่ ขณะเดียวกันอยากให้สื่อช่วยกันนำเสนอข้อมูลที่สร้างสรรค์เพื่อสันติสุขมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เช่น เมื่อมีเหตุการณ์ความสูญเสีย อยากเห็นสื่อนำเสนอการดูแลช่วยเหลือผู้สูญเสียโดยทันทีและต่อเนื่องไปจนถึงการเยียวยาครอบครัวผู้สูญเสียให้มีรายได้และอาชีพที่มั่นคง รวมทั้งขอความร่วมมือในเรื่องความสามัคคีในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยนำเสนอทั้งในสื่อหลัก สื่อรอง และโซเชียลมีเดีย ตลอดจนออกอากาศแปลเป็นภาษายาวีและอาหรับเพื่อให้มีการรับรู้ถึง oic และสหประชาชาติอย่างสม่ำเสมอ หากยังมีสื่อใดที่ไม่ให้ความร่วมมือ อาจต้องมีมาตรการบังคับใช้กฎหมายพิเศษในพื้นที่เพื่อควบคุมสื่อนั้นอย่างจริงจัง นอกจากนั้น ควรสร้างเครือข่ายนักข่าวพลเมือง สีขาวเพื่อสันติสุข ในการช่วยเป็นหูเป็นตาและนำเสนอข้อมูลสร้างสรรค์เหล่านั้นให้ชุมชนในพื้นที่

ที่ห่างไกลได้รับทราบด้วย และควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสื่อส่วนกลาง สื่อภูมิภาค และสื่อต่างชาติในโลกมุสลิม เพื่อสร้างเครือข่ายสื่อสันติสุข เพื่อนำมาซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข สันติ และปลอดภัยในพื้นที่ ๓ จชต. (ณัฐพงศ์ บัวทอง, ๒๕๖๒; ชินวัฒน์ แม้นเดช, ๒๕๖๒; กฤศณัฐ์ จันทร, ๒๕๖๒)

๓.๗ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มมาตรการความปลอดภัยแบบบูรณาการมากขึ้น เช่น การนำเอาระบบอ่านป้ายทะเบียนรถยนต์ออนไลน์ในการบันทึกและตรวจสอบการเข้าออกอัตโนมัติ ร่วมกับเทคโนโลยีระบุตัวตน เช่น การสแกนภาพใบหน้า ภาพม่านตา และลายนิ้วมือในการตรวจสอบและพิสูจน์อัตลักษณ์ข้อมูลบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเฝ้าระวังหรือน่าสงสัย เพื่อป้องกันปัญหาเรื่องการสวมทะเบียนรถปลอมที่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบอาจนำทะเบียนรถจากนอกพื้นที่มาสวมแทนทะเบียนรถของตนเอง ดังแสดงตัวอย่างในภาพที่ ๓ และ ภาพที่ ๔ ตามลำดับ รวมถึง การนำระบบวิดีโอประมวลผลจากกล้องวงจรปิดที่ถูกติดตั้งเป็นจำนวนมากในพื้นที่เพื่อวิเคราะห์เหตุการณ์และแจ้งเตือนอัตโนมัติ เพื่อเป็นเครื่องมือในการค้นหาเหตุการณ์ที่น่าสงสัยเมื่อพบรถหรือบุคคลที่ต้องสงสัย ดังแสดงตัวอย่างในภาพที่ ๕ และแจ้งเตือนผ่านแอปพลิเคชันให้กับเจ้าหน้าที่ทราบได้อย่างรวดเร็ว โดยแอปพลิเคชันที่ใช้ควรเป็นแอปพลิเคชันที่เป็นระบบปิดที่ออกแบบรองรับการบริหารจัดการตามโครงสร้างขององค์กร ป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลสำคัญขององค์กรและมีประสิทธิภาพระบบการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ (สมคิด คงแข็ง, ๒๕๖๒)

แผนภาพที่ ๔-๑ : ระบบอ่านป้ายทะเบียนรถยนต์ออนไลน์ในการบันทึกและตรวจสอบการเข้าออกอัตโนมัติ



แผนภาพที่ ๔-๒ เทคโนโลยีพิสูจน์อัตลักษณ์ข้อมูลบุคคล เช่น การสแกนภาพใบหน้า ภาพม่านตา และลายนิ้วมือ



๓.๘ กอ.รমন. ควรมีการประสานงานกันระหว่างหน่วยงานอย่างใกล้ชิดและการแบ่งมอบภารกิจและงบประมาณที่ชัดเจนไม่ทับซ้อนกัน แต่ควรส่งเสริม สอดคล้อง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ตั้งแต่ระดับผู้กำหนดนโยบายลงมาจนถึงผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานที่อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่โดยตรง (สุธี กอริ, ๒๕๖๒; รฐกร เนียมรินทร์, ๒๕๖๒)

๓.๙ การแก้ไขปัญหา จชต. ในทุกระดับจะต้องมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน สร้างความเข้าใจทำให้มวลชนสนับสนุนฝ่ายเรา ใช้การปฏิบัติงานด้านการข่าวเชิงลึก การปฏิบัติการข่าวสาร การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแทรกซ้อน เพื่อตัดท่อน้ำเลี้ยงในการสนับสนุนกลุ่มขบวนการให้ได้ การบูรณาการกำลังทุกภาคส่วนเพื่อควบคุมพื้นที่และจำกัดเสรีการปฏิบัติของ ผกร. ทุกหน่วยจะต้องมีการวางแผน ประสานการปฏิบัติกันทุกระดับกันอย่างรัดกุม

## สรุป

แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้รับการพัฒนามาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากหลาย ๆ ที่มา ได้แก่

๑. รายละเอียดสาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ความเป็นมาและการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐ นโยบาย/แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. การวิพากษ์บทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. การนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพัฒนาบุคลากรมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ได้แก่ แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ ผลประโยชน์แห่งชาติ การก่อความไม่สงบ ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีความรุนแรง ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ ทฤษฎีสันติภาพ การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๔. ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ที่เป็นลักษณะของการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการ

๕. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants : KIs) ในหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้กำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งในระดับนโยบายและผู้ปฏิบัติงาน

จากความเชื่อมโยงกันระหว่างการศึกษาบทบาทของกองกำลังทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหา/อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับบทบาททหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทำให้ได้แนวทางในการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ในบทบาทที่กำหนดเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเริ่มจากการคัดเลือกบุคคลเพื่อมาเป็นทหารพราน จากคนในพื้นที่ที่ผ่านการตรวจสอบประวัติเรียบร้อยแล้วและมีความพร้อมสมบูรณ์เป็นหลัก มีการจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพิ่มเติมเพื่อเสริมกำลังให้กับแต่ละหน่วย ฉก.ทพ. ในการปฏิบัติการด้านจิตวิทยาหรือกิจการพลเรือน เพิ่มระยะเวลาในการอบรมและฝึกทักษะยุทธวิธีให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติตามวาระประจำปีอย่างต่อเนื่อง จัดตั้ง ชป.เชิงรุก ทั้ง ชป.จรยุทธ และ ชป.กร. ในการเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่เป้าหมาย จัดตั้งแผนกเฝ้าตรวจทางเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเฝ้าตรวจค้นหาการกระทำความผิดของบุคคลที่ใช้สื่อสารสนเทศ และมีการประเมินผลประสิทธิภาพของการจัดการใช้กำลังของ กก.ทพ.จชต.อย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ควรมีการดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมให้สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ กกล.ทพ. ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การบูรณาการกำลังทุกภาคส่วน ทั้งพลเรือน ตำรวจ ทหาร ประชาชนและมวลชนจิตอาสาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขทุกปัญหาร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลาง ก่อนที่นำเสนอข่าวเพื่อสร้างภาพพจน์ด้านความปลอดภัยในพื้นที่ให้ดีขึ้น การจัดตั้งแหล่งข่าวทหารพรานและแหล่งข่าวภาคประชาชนในพื้นที่เพื่อทำงานเชิงลึกในการติดตามงานสืบค้นและตรวจสอบกลุ่มผู้ต้องสงสัย ทั้งทางด้านปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ ปัญหาน้ำมันหลีกเลียงภาชี การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหาการผ่านเข้า-ออกประเทศตามช่องทางที่ผิดกฎหมาย ปัญหาแรงงานต่างด้าวและบุคคลสองสัญชาติ เพิ่มบทบาทในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษร่วมกับเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ และพลเรือน ในการบังคับใช้กฎหมายและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายในกรณีเป็นคดีความที่กำลังพลของหน่วยทหารพรานและเจ้าหน้าที่รัฐตกเป็นจำเลยจากการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มบทบาทในการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเยาวชนในพื้นที่ที่มีศักยภาพทางด้านกีฬาและการจัดการแข่งขันกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมและเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยแบบบูรณาการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้จังหวัดชายแดนภาคใต้และนำความสงบสุขมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างยั่งยืน

## บทที่ ๕

### สรุปและข้อเสนอแนะ

#### สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ ๓ ข้อ ประกอบด้วย

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑** เพื่อศึกษาบทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒** เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

**วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓** เพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยใช้การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ จากหลายแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก โดยเมื่อนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาจัดระเบียบแล้วนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประกอบกับแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจนกระทั่งได้แนวทางในการแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ จากผลการวิจัยสามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง ๓ ข้อดังกล่าวข้างต้น โดยมีรายละเอียดข้อสรุป ดังนี้

#### ๑. ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑

ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๑ มีรายละเอียดผลการศึกษา โดยสรุป ดังนี้

##### ๑.๑ ความเป็นมาของการจัดตั้งกองกำลังทหารพราน

ความเป็นมาของการจัดตั้งกองกำลังทหารพรานในการแก้ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เริ่มจาก ในปี ๒๕๔๕ มีการจัดตั้งกรมทหารพราน ๒ กรม คือ กรมทหารพรานที่ ๔๑ และ ๔๓ เป็นกองกำลังประจำถิ่นและเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองกำลังทหารพรานกองทัพบกที่ ๔ หลังจากรัฐบาลมีมติยุบศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) และกองบัญชาการผสมพลเรือนทหารตำรวจที่ ๔๓ (พตท.๔๓) ภายหลังจากเกิดเหตุการณ์ปล้นปืนจากกองพันพัฒนาที่ ๔ ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๗ กองทัพบกได้จัดตั้ง กอ.รมน. เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย กอ.รมน. กำหนดขั้นการแก้ไขปัญหาออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้สถานการณ์การปฏิบัติของฝ่ายเราและของผู้ก่อความไม่สงบ รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยในการกำหนด

ได้แก่ ชั้นการควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพปัญหา (ห้วงปี ๒๕๔๗ – ๒๕๕๓) ชั้นการปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา (ห้วงปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗) และชั้นการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ห้วงปี ๒๕๕๘ – ปัจจุบัน)

กอ.รมน. มีการใช้กองกำลังกรมทหารพรานที่ ๔๑ และ ๔๓ เป็นกำลังหลักในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่เหตุการณ์ปล้นปืนเป็นต้นมา โดยในปี ๒๕๔๙ กองทัพบกได้อนุมัติให้มีการเพิ่มเติมกำลังทหารพราน โดยจัดตั้งกรมทหารพรานเพิ่มขึ้นอีก ๓ กรม คือ กรมทหารพรานที่ ๔๒, ๔๔, และ ๔๕ และอีก ๒ กรมทหารพราน ได้แก่ กรมทหารพรานที่ ๔๖ และ ๔๗ ในปี ๒๕๕๐ ต่อมาในปี ๒๕๕๑ มีการจัดตั้ง ฉก.นราธิวาส ซึ่งมี ทภ.๑ รับผิดชอบ ฉก.ปัตตานี ซึ่งมี ทภ.๒ รับผิดชอบ และ ฉก.ยะลา ซึ่งมี ทภ.๓ รับผิดชอบ เพื่อควบคุมหน่วยของตนเองและกรมทหารพรานในพื้นที่รับผิดชอบ และในปี ๒๕๕๒ ได้จัดตั้งกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) ขึ้นเพื่อเป็นหน่วยบังคับบัญชากำลังทหารพรานทั้ง ๗ กรม เพื่อควบคุมสถานการณ์และยุติสภาพ นอกจากนั้น ในปี ๒๕๕๔ กองทัพบกได้มีการจัดตั้งกรมทหารพรานเพิ่มขึ้นอีก ๕ กรม ได้แก่ กรมทหารพรานที่ ๔๘, ๔๙, ๑๑, ๒๒, ๓๓ และอีก ๖ หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิงที่ ๔๑-๔๖) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจแก้ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกรมทหารพรานที่ ๑๑ จัดตั้งโดยกองทัพอากาศที่ ๑ กรมทหารพรานที่ ๒๒ จัดตั้งโดยกองทัพอากาศที่ ๒ และกรมทหารพรานที่ ๓๓ จัดตั้งโดยกองทัพอากาศที่ ๓ เป็นการเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับกำลังทหารพรานซึ่งเป็นกำลังประจำถิ่นทั้ง ๑๒ กรมในการปฏิบัติการเชิงรุกควบคู่กับการพัฒนา

ในปี พ.ศ.๒๕๕๙ กองทัพบกได้อนุมัติให้กำลังทหารหลักจากนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กลับที่ตั้งปกติและส่งมอบพื้นที่ให้กับกองทัพอากาศที่ ๔ กรมทหารราบนาวิกโยธิน (ฉก.นย.ทร.) และกองกำลังทหารพราน เพื่อดำเนินการปฏิบัติการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ กอ.รมน. โดยจัดตั้งกองพลทหารราบที่ ๑๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นกำลังทหารหลักของกองทัพอากาศที่ ๔ ในการดูแลพื้นที่และแก้ไขปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับกองกำลังทหารพรานทั้ง ๑๒ กรม (ฉก.ทพ.) โดย ฉก.นย.ทร. ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ตามแนวชายฝั่งทะเล ซึ่งกองกำลังทหารพรานในพื้นที่ทั้ง ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกำลังหลักในการแก้ไขปัญหาและถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ของ กอ.รมน.ในการเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

## ๑.๒ การกิจและการจัดกำลังของทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

กอ.มน.ภาค ๔ สน. ได้กำหนดบทบาทในการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ กกล.ทพ.จชต.และ ฉก.ทพ.จชต.ทั้ง ๑๒ กรม ซึ่งเป็นหน่วยทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกำลังหลักในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของ กอ.รมน.ในชั้นที่ ๓ โดยภารกิจของ กกล.ทพ.จชต. คือ รับผิดชอบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สนับสนุนการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นและบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมในพื้นที่ จชต.

การจัดกำลังของ กก.ทพ.จชต. ประกอบด้วย กองบังคับการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (บก.กก.ทพ.จชต.) และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน (ฉก.ทพ.) จำนวน ๑๒ หน่วย โดย บก.กก.ทพ.จชต. มีหน้าที่ วางแผน ควบคุม อำนวยการ กำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยขึ้นตรง หน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการ และหน่วยขึ้นสมทบ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงรับผิดชอบด้านธุรการ สิทธิกำลังพล กวดขันวินัย การเตรียมกำลัง และการส่งกำลังให้กับกำลังทหารพราน ขณะที่ ฉก.ทพ. มีหน้าที่ป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้วยการวางกำลังของหน่วยและหน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการในพื้นที่รับผิดชอบ ให้การสนับสนุนการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมในพื้นที่ จชต.

## ๒. ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒

ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๒ มีรายละเอียดผลการศึกษาในหัวข้อปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการใช้ทหารพรานในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สำคัญ ได้แก่

- ๒.๑ การคัดเลือกบุคคลมาเป็นทหารพรานของกองกำลังทหารพรานในพื้นที่
- ๒.๒ ระยะเวลาในการอบรม แนะนำ และทำการฝึกทักษะยุทธวิธีโดยจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ ให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่อาจน้อยเกินไป
- ๒.๓ การจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ยังไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่
- ๒.๔ ภาพลักษณ์ของการเป็นทหารของ ขป.ทพ.(พิเศษ) อาจขัดแย้งกับบทบาทของทหารพรานที่ใช้นโยบาย “ใช้การเมืองนำการทหาร”
- ๒.๕ แผนปฏิบัติการยังขาดการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติตามวงรอบประจำปีหรือการทบทวนการปฏิบัติแผนเผชิญเหตุเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๒.๖ การขาดการประเมินผลของการนำนโยบายไปใช้และประสิทธิผลในการปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
- ๒.๗ การขาดการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญและในการเข้าถึงการมีโอกาสใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน
- ๒.๘ การขาดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่
- ๒.๙ การขาดการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนากลุ่มเด็กเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒.๑๐ ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงมีความหวาดกลัวจากสถานการณ์รุนแรงใน จชต.
- ๒.๑๑ การควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารพอในเชิงสร้างสรรค์ หรือการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นยังมีประสิทธิภาพที่ไม่ดีพอ



๒.๑๒ การใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐยังไม่ครอบคลุมในทุก  
รูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลา

๒.๑๓ ความไม่ไว้วางใจของประชาชนชาวมุสลิมที่มีต่อรัฐและข้าราชการ

๒.๑๔ การขาดความเอาใจใส่ในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่าง  
ต่อเนื่องและเป็นระบบของภาครัฐ

๒.๑๕ การขาดการบูรณาการในการแก้ปัญหาแต่ละส่วน

๒.๑๖ การขาดระบบในการนำองค์ความรู้และวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อทำความเข้าใจปัญหา  
และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในระดับที่ไม่เข้มข้นเพียงพอและ  
ไม่ครอบคลุม

๒.๑๗ การขาดการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่  
อย่างต่อเนื่อง

๒.๑๘ การขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

๒.๑๙ นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหายังขาดความชัดเจนภาคใต้บางประเด็นอาจไม่สอดคล้อง  
กับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิม

### ๓. ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓

ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ ๓ มีรายละเอียดผลการศึกษาโดยสรุป  
คือ แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหายังขาดภาคใต้ ที่ได้รับ  
การพัฒนาจาก

๓.๑ รายละเอียดสาระสำคัญของบทบาททหารพรานในการแก้ปัญหายังขาด  
ชาวยแดนภาคใต้ ได้แก่ ความเป็นมาและการแก้ปัญหายังขาดชาวยแดนภาคใต้ของรัฐ นโยบาย/  
แผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องในการแก้ปัญหายังขาดชาวยแดนภาคใต้ และบทบาททหารพรานในการ  
แก้ปัญหายังขาดชาวยแดนภาคใต้

๓.๒ การวิพากษ์บทบาททหารพรานในการแก้ปัญหายังขาดชาวยแดนภาคใต้

๓.๓ การนำแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพัฒนาบุคลากรมาใช้เพื่อเป็นแนวทาง  
ในการศึกษา ได้แก่ แนวความคิดเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ ผลประโยชน์แห่งชาติ การก่อความไม่สงบ  
ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีความรุนแรง ทฤษฎีเพิ่มประสิทธิภาพ ทฤษฎีสันติภาพ การเสริมสร้าง  
ศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ และงานวิจัย  
ที่เกี่ยวข้อง

๓.๔ ปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลัง  
ทหารพรานจังหวัดชวยแดนภาคใต้เพื่อการแก้ปัญหายังขาดชาวยแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและ  
ยั่งยืนที่เป็นลักษณะของการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการ

๓.๕ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants : KIs)  
ในหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการที่ใช้กำลังทหารพรานเพื่อการแก้ปัญหายังขาดชาวยแดนภาคใต้  
ทั้งในระดับนโยบายและผู้ปฏิบัติงาน

โดยปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเป็นการตั้งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในความสำเร็จและล้มเหลว ๑๙ ประการ โดยสรุปมีดังนี้

ประการที่ ๑ แนวทางมีการพิจารณาความเหมาะสมในการคัดเลือกบุคคลมาเป็นทหารพรานของกองกำลังทหารพรานในพื้นที่หรือไม่

ประการที่ ๒ แนวทางมีการพิจารณาระยะเวลาในการอบรม แนะนำ และทำการฝึกทักษะยุทธวิธีโดยจำลองสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลที่จะลงไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่เพียงพอหรือไม่

ประการที่ ๓ แนวทางมีการพิจารณาจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพื่อเสริมกำลังให้กับ ฉก.ทพ. ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่หรือไม่

ประการที่ ๔ แนวทางมีการพิจารณาภาพลักษณ์ของการเป็นทหารของ ชป.ทพ. (พิเศษ) ให้สอดคล้องกับนโยบายที่ใช้การเมืองนำการทหารหรือไม่

ประการที่ ๕ แนวทางมีการพิจารณาบรรจุการฝึกทบทวนทักษะการปฏิบัติทางยุทธวิธีตามวงรอบประจำปีหรือการทบทวนการปฏิบัติแผนเผชิญเหตุของกองกำลังทหารพรานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องหรือไม่

ประการที่ ๖ แนวทางมีการประเมินผลของการนำนโยบายไปใช้และประสิทธิผลในการปฏิบัติการเพื่อแก้ปัญหาค่าความไม่สงบในพื้นที่ จชต. อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพหรือไม่

ประการที่ ๗ แนวทางมีการประเมินผลของการส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ได้ตระหนักถึงความสำคัญและในการเข้าถึงการมีโอกาสใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือไม่

ประการที่ ๘ แนวทางมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่หรือไม่

ประการที่ ๙ แนวทางมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพเสริมรายได้และการพัฒนากลุ่มเด็กเยาวชนจังหวัดชายแดนภาคใต้หรือไม่

ประการที่ ๑๐ แนวทางมีมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยยังขาดการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และการบูรณาการฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบหรือไม่

ประการที่ ๑๑ แนวทางมีการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการนำเสนอข้อมูลและการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่

ประการที่ ๑๒ แนวทางมีการใช้สื่อเพื่อการสื่อสารระหว่างองค์กรชุมชนกับภาครัฐอย่างครอบคลุมในทุกรูปแบบทุกพื้นที่และต่อเนื่องอย่างตลอดเวลา

ประการที่ ๑๓ แนวทางมีการส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นชุมชนมุสลิมหรือไม่

ประการที่ ๑๔ แนวทางมีการพิจารณาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนในพื้นที่ จชต. อย่างต่อเนื่องหรือไม่

ประการที่ ๑๕ แนวทางมีการพิจารณาทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีข้าราชการท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ ในการวางแผนการดำเนินงานและการบูรณาการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการแก้ปัญหาในพื้นที่ จชต.หรือไม่

ประการที่ ๑๖ แนวทางมีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาจัดระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบหรือไม่

ประการที่ ๑๗ แนวทางมีการทำงานเชิงรุกในการดำเนินงานการเมืองและงานมวลชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่องหรือไม่

ประการที่ ๑๘ แนวทางมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพหรือไม่

ประการที่ ๑๙ แนวทางมีการพิจารณาทบทวนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้บางประเด็นอาจไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิมหรือไม่

จากผลการพิจารณาปัจจัยและข้อมูลดังกล่าวสามารถได้ผลการศึกษาสำหรับแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพทหารพรานในบทบาทการแก้ปัญหาชายแดนภาคใต้ โดยแนวทางในการเสริมสร้างการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนี้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน และแต่ละส่วนมีประเด็นที่สำคัญสรุปดังนี้

#### ๑. แนวทางการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๑ บทบาทของ กกล.ทพ.จชต.ปฏิบัติภายใต้นโยบาย “ใช้การเมืองนำการทหาร” และตามนโยบายเร่งด่วนของผู้บัญชาการรักษามันคงภายในภาค ๔

๑.๒ จัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพิ่มเติมเพื่อเสริมกำลังให้กับหน่วย ฉก.ทพ.

๑.๓ คัดเลือกบุคคลในพื้นที่เป็นหลักเพื่อมาเป็นทหารพราน

๑.๔ ปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ทหารของ ชป.ทพ.(พิเศษ)

๑.๕ ประเมินผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

๑.๖ กอ.รมน. และ ศอ.บต.ประสานงานอย่างใกล้ชิดและแบ่งมอบภารกิจและงบประมาณที่ชัดเจน

#### ๒. แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๑ เสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาระดับบุคคล

๒.๒ เสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาระดับหน่วย

๒.๓ เสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาระดับระบบ

#### ๓. การรุกทางการเมืองในอนาคต

๓.๑ เพิ่ม ชป.กร.ให้มากขึ้นจนเต็มพื้นที่ปฏิบัติการ

๓.๒ ปรับลดการปฏิบัติงานเชิงรับและเพิ่มการปฏิบัติงานการรุกทางการเมืองจนเต็มพื้นที่ปฏิบัติการในอนาคต

๓.๓ จัดตั้งศูนย์ฝึกในลักษณะโรงเรียนการเมืองการทหารแยกออกมาโดยเฉพาะ

จากศูนย์สันติวิธี

๔. สภาพแวดล้อมที่มีผลสนับสนุนต่อการปฏิบัติภารกิจของทหารพรานในชั้นที่ ๓
  - ๔.๑ ปรับสภาพแวดล้อมและเตรียมทรัพยากรให้มีความพร้อมที่จะรุกในชั้นที่ ๓
  - ๔.๒ สร้างความเข้าใจกับภาคประชาชน NGO และกลุ่มเปอร์มีสหัวรุนแรง
  - ๔.๓ จัดตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนงานทางภาคประชาสังคม
  - ๔.๔ บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด
  - ๔.๕ แก้ปัญหาอิทธิพลการเมืองในพื้นที่
  - ๔.๖ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
  - ๔.๗ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชนที่มีศักยภาพทางด้านกีฬา
  - ๔.๘ ขอความร่วมมือสื่อในการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนนำเสนอ
  - ๔.๙ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มมาตรการความปลอดภัยแบบบูรณาการมากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ รัฐบาลควรจัดทำแผนรองรับทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เพื่อการปฏิบัติภารกิจทางทหารในเมืองในอนาคต เนื่องจากการรุกทางทหารของภาคประชาสังคมขององค์กรอิสระ NGO ฝ่ายตรงข้ามมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว การต่อสู้ทางความคิดการแย่งชิงประชาชนที่เป็นกลาง มีการทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยกลุ่มก่อความไม่สงบจะปฏิบัติภารกิจความรุนแรงเพียงร้อยละ ๑๐ แต่ทำงานรุกทางทหารเมืองร้อยละ ๙๐ ซึ่งตรงข้ามกับฝ่ายเราที่ปฏิบัติงานเชิงรับร้อยละ ๙๐ แต่ปฏิบัติงานการเมืองเพียงร้อยละ ๑๐ ซึ่งในปัจจุบันจะต้องเร่งปรับเปลี่ยนไปทำงานการเมืองให้มากขึ้น และเพิ่มजनเต็มพื้นที่ปฏิบัติการในอนาคต

๑.๒ รัฐบาลควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ จชต. โดยให้ กกล.ทพ.จชต. ทำงานบูรณาการร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ โดยนโยบายเร่งด่วนควรครอบคลุมนโยบายเกี่ยวกับการควบคุมพื้นที่ให้ปลอดภัย การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และการเสริมสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง โดยในการควบคุมพื้นที่ให้ปลอดภัยด้วยการปฏิบัติการเชิงรุกอย่างต่อเนื่อง ทำโดยปรับกำลังของ กกล.ทพ.จชต. ให้สามารถดูแลความปลอดภัยได้ทั้งพื้นที่ในหมู่บ้านและพื้นที่ป่าภูเขา ควบคู่กับภารกิจเชิงรับ โดยมีการประสานงานกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ให้กำลังประจำถิ่นและกำลังภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความปลอดภัย มากขึ้น เพื่อให้หน่วยทหารพรานสามารถปฏิบัติการเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในส่วนของการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด นอกจากการดำเนินการติดตามจับกุมและป้องกันผู้เสพและผู้ค้ายาเสพติดอย่างต่อเนื่องแล้ว ให้เร่งดำเนินการในส่วนของการดำเนินการบำบัดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดด้วย ขณะนี้ในด้านการเสริมสร้างสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้น ให้ กกล.ทพ.จชต. เพิ่มชุดปฏิบัติการพลเรือนเข้าไปพบปะพัฒนาสัมพันธ์ โดยเน้นเรื่องการจัดกิจกรรมร่วมกันของพี่น้องชาวไทยพุทธและมุสลิม รวมถึงการพูดคุยสร้างสัมพันธ์กับชาวบ้านในหมู่บ้านและชุมชน พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจเรื่องนโยบายการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนเข้าใจการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐมากยิ่งขึ้น

๑.๓ รัฐบาลควรกำหนดนโยบายและแผนดำเนินงานในการปรับสภาพแวดล้อมและการเตรียมทรัพยากรให้มีความพร้อมที่จะรุกในขั้นที่ ๓ โดยเฉพาะการเสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่จะรุกไปพร้อมๆ กัน โดยเฉพาะภาคพลเรือนในส่วนของกำลังชุดคุ้มครองตำบล (ชคต.) ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติของกำลังทหารพรานโดยตรงควรที่จะต้องมีความพร้อมร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณานโยบายเพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่อาสาสมัคร เช่น การเพิ่มเงินค่าตอบแทน เป็นต้น

๑.๔ รัฐบาลควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนและปรับแก้นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่อาจมีบางประเด็นไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๑.๕ รัฐบาลควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้มีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่มีข้าราชการท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน วางแผนการดำเนินงาน และแนวทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาในพื้นที่ จชต.

๑.๖ รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาจัดระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

## ๒. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

๒.๑ กอ.รมน.ภาค 4 สน.ควรปรับเปลี่ยน ชป.ทพ.(พิเศษ) ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเชิงรุกหลักของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็น ชป. หรือหน่วยอื่นที่ไม่มีภาพลักษณ์ของทหารพรานหลงเหลืออยู่ เพื่อจะไม่ส่งผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานในภาพรวม

๒.๒ กอ.รมน.ภาค 4 สน.ควรจัดกองกำลังเข้ามาสร้างความเข้าใจ จัดระบบเพื่อป้องกันความเคลื่อนไหวของภาคประชาชน NGO, กลุ่มเปอร์มัส (นักเรียน-นักศึกษาหัวรุนแรง) ไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานด้านมวลชนของฝ่ายเรา

๒.๓ กอ.รมน.ภาค 4 สน. ควรจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนงานทางภาคประชาสังคมขึ้นโดยเฉพาะเพื่อสร้างความเข้าใจ การต่อสู้ทางความคิดของกลุ่มเห็นต่าง NGO ที่มีมากขึ้น

๒.๔ รัฐบาลควรบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดและการดำเนินตามขั้นตอนของกฎหมายในกระบวนการยุติธรรม ควรกระทำอย่างรัดการกุม รวดเร็ว เพื่อลดผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานทั้งในพื้นที่เกิดเหตุ และในภาพรวมของ จชต.

๒.๕ รัฐบาลควรแก้ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ (เจ้าหน้าที่อำเภอ-ตำรวจในท้องที่) ที่เกรงกลัวอิทธิพลการเมืองในพื้นที่ ซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างยิ่งของทหารพรานในพื้นที่เป้าหมาย

๒.๖ รัฐบาลควรปรับสภาพแวดล้อมทางการศึกษาเพื่อวางรากฐานการศึกษา ตั้งแต่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สามารถ พูด-อ่าน-เขียนภาษาไทยได้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้เกื้อกูลต่อการปฏิบัติในระยะยาวในอนาคตและนำไปสู่การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### ๓. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปทำการวิจัยต่อยอดได้ใน ๓ ประเด็นหลัก ๆ ได้แก่

๓.๑ ประเด็นการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อการนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ของ กอ.รมน. ในชั้นที่ ๓ การเสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในทุกระดับมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน

๓.๒ ประเด็นการเสริมสร้างศักยภาพกำลังอาสาสมัคร (อส.) เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๓ ประเด็นการเสริมสร้างศักยภาพและการกำหนดบทบาทให้กับชุดปฏิบัติการทหารพรานหญิง (ชป.ทพ.หญิง) เพื่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากการใช้หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิง) ในการมอบภารกิจนั้นยังไม่ชัดเจน โดยส่วนมากจะใช้ชุดปฏิบัติการทหารพรานหญิง (ชป.ทพ.หญิง) ในงานด้านธุรการเป็นหลักและด้านกิจการพลเรือนเป็นครั้งคราวไปเท่านั้น นอกจากนี้ ประชากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีจำนวนประชากรที่เป็นเพศหญิงและเด็กมากกว่าประชากรเพศชาย

๓.๔ ประเด็นการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี งานวิจัย หรือนวัตกรรมมาจัดระเบียบเพื่อทำความเข้าใจปัญหาที่แท้จริงและแก้ปัญหายังเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- ครรรชิต พุทธิโกษา. คู่มือพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สภาวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๔.
- ทวี สอดส่อง. ทิศทางการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในอนาคต. จังหวัดนราธิวาส : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, ๒๕๖๐.
- ประยุทธ์ จันโอชา. กองทัพไทยกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยรัฐศาสตร์, ๒๕๕๑.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, ๒๕๔๔.
- พจน์ พงศ์สุวรรณ, พลตรี. หลักยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : โอเอส พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๓๖.
- เพิ่มศักดิ์ มกราภิรมย์. ทฤษฎีสันติภาพ ความขัดแย้ง และความรุนแรง. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาสันติวิธี มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๔.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม. วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ : การวิจัยปัญหาปัจจุบันและการวิจัยอนาคตไกล. : กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สามลดา, ๒๕๔๗ .
- องอาจ นัยพัฒน์. วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สามลดา, ๒๕๕๑.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๓, พิษณุโลก : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๑.

#### วารสารและหนังสือพิมพ์

- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ๔ (๑) : ๓๓-๕๕, มกราคม – มิถุนายน, ๒๕๕๖.
- ฐานันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล. “การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, ๖ (๒) : ๑๘๖-๑๙๓, พฤษภาคม – สิงหาคม, ๒๕๕๗.
- นโยบายและยุทธศาสตร์ความมั่นคง, สำนัก. “ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”, วารสารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน, ๘(๗) : ๑-๗๕, ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๙.
- นโยบายและแผน, สำนัก. กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า (สนผ.กอ.รมน.ภาค ๔ สน.). “แผนเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปี ๒๕๖๐”, วารสารกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า, ๙(๒) : ๑ – ๓๙, ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙.

บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. “การก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ”. วารสารเกษมบัณฑิต, ๑๔(๒) : ๔๖-๕๘, กรกฎาคม - ธันวาคม, ๒๕๕๖.

บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. “การพัฒนาองค์การด้านความมั่นคงใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”, วารสารวิชาการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, ๙(๒) : ๑๓๗ - ๑๕๐, พฤศจิกายน ๒๕๕๗.  
เพิ่มศักดิ์ มกรภิรมย์. “ทฤษฎีสันติภาพ ความขัดแย้ง และความรุนแรง”. วารสารพัฒนาชุมชน, ๕ (๖) : ๑-๑๒, มีนาคม ๒๕๕๔.

ยุทธนาสินธุ์ ศรีนุรัตน์เดชา. “ยุทธศาสตร์ทหารและยุทธศาสตร์ปฏิบัติการ”, วารสารสถาบันวิชาการ ป้องกันประเทศ, ๖ (๑) : ๑๐-๓๑, ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๕๗.

### วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัยส่วนบุคคล

คฑาวุธ พรหมายน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเขาเมือง : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย ๑ ฝ่าย ๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๕.

เฉลิมศักดิ์ บุญนำ. “ปัจจัยเชิงเหตุและผลความร่วมมือกับภาครัฐขององค์กรชุมชนในการลดความรุนแรงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๘.

ชลิตา บัณฑิตวงศ์. “เศรษฐกิจและการพัฒนาในพื้นที่ชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, สาขามานุษยวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๘.

दनัย มู่สา และคณะ. “กระบวนการจัดทำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และกระบวนการแปลงไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแบบการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะภายใต้สภาวะการณ์ความขัดแย้งรุนแรง”. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๔.

ธานินทร์ สุทธิบุญชู. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

พลัฎฐ์ อำนวยสิทธิโชค. “การศึกษาความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิศวกรแผนกซ่อมบำรุงในเขตโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓.

ภูมรินทร์ ลือศิริ. “การศึกษานโยบายด้านกิจการพลเรือนในการแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกองทัพบก”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.



มณฑิรา ยี่นนาน. “ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชนในการส่งเสริมและพัฒนา  
วัฒนธรรม : กรณีศึกษาตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”,  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

วาสนา พิทักษ์ธรรม จรุงญ พิทักษ์ธรรม นาฮีรี เต๊ะกาแซ และวาริก ภูนา. “การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข  
ที่ยั่งยืนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลกระโด อำเภอยะรัง  
จังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิต  
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๙.

สลิต คำลาเลี้ยง. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองการบิน  
ทหารเรือ”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

สุโรยา วานี และ มะรอนิง สาแลมิง. “การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา  
ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาความขัดแย้งและสันติศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,  
ปัตตานี, ๒๕๕๗.

สุธัญญา ทองวิชิต. “ศักยภาพการพัฒนาการท่องเที่ยว : ศึกษากรณีตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง  
จังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิต  
วิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.

โสฬส ปัญจะวิสุทธิ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะ  
กรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่”, ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขา  
พัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๑.

## สัมภาษณ์

กฤศณัฐ จันทร, พันเอก, รองผู้บังคับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้. สัมภาษณ์,  
๐๙ เมษายน ๒๕๖๒.

เกื้อกุล อินนาจักร, พลเอก, รองแม่ทัพภาคที่ ๔ และรองผู้อำนวยการกองอำนวยการรักษาความมั่นคง  
ภายในภาค ๔ ส่วนหน้า. สัมภาษณ์, ๐๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

คมกฤษ รัตนฉายา, พันเอก, รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๔๖ และผู้บังคับกองกำลังทหารพราน  
จังหวัดชายแดนภาคใต้. สัมภาษณ์, ๐๙ เมษายน ๒๕๖๒.

ชินวัฒน์ แม้นเดช, พลเอก, ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษกองทัพบกและที่ปรึกษากองอำนวยการรักษาความมั่นคง  
ภายในภาค ๔ ส่วนหน้า. สัมภาษณ์, ๐๘ เมษายน ๒๕๖๒.

ฐกร เนียมรินทร์, พันเอก, รองผู้อำนวยการศูนย์สันติวิธี กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน  
ภาค ๔ ส่วนหน้า. สัมภาษณ์, ๐๙ เมษายน ๒๕๖๒.

ณัฐพงศ์ บัวทอง, พันเอก, รองผู้บังคับศูนย์ฝึกทางยุทธวิธีกองทัพบก. สัมภาษณ์, ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๒.

ภาคภูมิ นภาภาค, พันเอก, รองผู้บังคับการกรมพัฒนาที่ ๒. สัมภาษณ์, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒.

สมคิด คงแข็ง, พันเอก, ผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๒. สัมภาษณ์, ๑๐ เมษายน ๒๕๖๒.

สุทัศน์ นาคพันธ์, พันเอก, รองผู้อำนวยการกองยุทธการ กองทัพภาคที่ ๑. สัมภาษณ์, ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๒.

สุธี กอรี, พลตรี, ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพบก. สัมภาษณ์, ๐๙ มีนาคม ๒๕๖๒.

หาญพล เพชรม่วง, พันเอก, ผู้บังคับการหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓. สัมภาษณ์, ๑๐ เมษายน ๒๕๖๒.

เอกคง รัตนบุรี, พันเอก, รองเสนาธิการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้. สัมภาษณ์, ๐๙ เมษายน ๒๕๖๒.

## กฎหมาย

“นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒”, สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรื.

“นโยบายความมั่นคงแห่งชาติไทย พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๔”, สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรื.

“พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

“พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๗ ตอนที่ ๘๐ ก, ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓.

“พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๓”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๑๗/ตอนที่ ๓๗ ก, ๒๘ เมษายน ๒๕๔๓.

“พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๔๕”, ๘ มีนาคม ๒๕๔๕.

## เอกสารไม่ตีพิมพ์

อาภัสรา เฟื่องฟู. “กระบวนการพูดคุยสันติภาพเพื่อแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้”, เอกสารการฝึกอบรมหลักสูตรนักรับราชการทหาร รุ่นที่ ๔. กรุงเทพฯ : สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ, กระทรวงการต่างประเทศ, ๒๕๕๕.

อำนาจการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า (กอ.รมน.ภาค ๔ สน.), กอง. “การแก้ไขปัญหา จชต.เป็นความร่วมมือของทุกภาคส่วนภายใต้การอำนวยการของ กอ.รมน. อย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอน”. เอกสารประชาสัมพันธ์. ศูนย์ประชาสัมพันธ์ กอ.รมน.ภาค ๔ สน., ๑๐ มกราคม ๒๕๖๐.

## ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ปนัดดา ดิสกุล. “รัฐบาลประกาศยุบ ศอ.บต.และ พตท. ๔๓ ในปี ๒๕๔๕ ความผิดพลาดใหญ่หลวง”. (ออนไลน์). <https://www.matichon.co.th/> เข้าถึง ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒.

อำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.), กอง. “ความหมายของแผนปฏิบัติ ๗ ขั้นตอน (แผนบันได ๗ ขั้น). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.guru.sanook.com/4025/>, ๒๕๖๑.

## ภาษาต่างประเทศ

### Books

- Delahaye, B. L. Human resource development : Adult learning and knowledge management. Milton : John Wiley & Sons, 2005.
- DeSimone, R. L. and Harris, D. M. Human Resource Development. Fort Worth : The Dryden Press, Harcourt Brace College, 1998.
- Desimone, R. L. Werner, J. M. & Harris, D. M. Human Resource Development. Fort Worth : Harcourt Brace College, 2002.
- Gilley, J. W. Egglund, S. A., & Gilley, A. M. Principles of human resource development. Cambridge : Perseus, 2002.
- Grieves, J. Strategic Human Resource Development. London : Sage, 2003.
- Joy-Matthews, J., Megginson, D. & Surtees, M. Human Resource Development. London : Kogan Page, 2004.
- Mankin, D. Human Resource Development. New York : Oxford University Press, 2009.
- Nadler, L. The Handbook of Human Resource Development. New York : John Wiley & Sons, 1990.
- Sims, R. R. Human Resource Development. CT : Information Age, 2006.
- Swanson, R. A. and Holton, E. F. Foundations of Human Resource Development. San Francisco : Berrett-Koehler, 2001.
- Thomas J. Peters. Patterns of Winning and Losing: Effects on Approach and Avoidance by Friends and Enemies. Stanford University, 1 January, 1977.
- Thomson, R. and Mabey, C. Developing Human Resources. Oxford : Butterworth-Heinemann, 1994.
- Walton, J. Strategic Human Resource Development. London : Financial Times Management, 1999.
- Werner, J. M., and Desimone, R. L. Human Resource Development. Mason, OH : South Western Thomson, 2006.

Yorks, L. Strategic human resource development. Mason, OH : South Western Thomson, 2005.

### **Journals**

Maslow, A.H. "A theory of human motivation". Psychological Review. 50 (4) : 370–396, 1943.

ภาคผนวก

## แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ (ผู้เชี่ยวชาญด้านการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้)

### คำชี้แจง

แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำวิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน” ของนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการปกครอง (หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑) ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณา การปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของกองกำลังทหารพรานเพื่อการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ถือเป็นความลับ จะไม่นำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเพื่อการสังเคราะห์สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้นั้น

แนวคำถามมีทั้งหมด ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลด้านการใช้กำลังของทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลด้านการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่มีผลสนับสนุนต่อการปฏิบัติการกิจ

ของทหารพราน

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้เข้ารับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้

พลตรี

(เจียรพงศ์ เมืองพรหม)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารการปกครอง

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๑

ผู้วิจัย

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลด้านการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. ตามความเห็นของท่าน ในการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการกำหนดบทบาท และวิธีดำเนินการอย่างไร

๒. ตามความเห็นของท่าน ท่านมีแนวความคิดในการใช้กำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามบทบาทที่กำหนด ซึ่งจะต้องมีทักษะที่ต้องนำไปใช้ และผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างไร

๓. ตามความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าในการการจัดกำลังพลของ กกล.ทพ.จขต. โดยเฉพาะหน่วย กกล.ฉก.ทพ.๑๑ กกล.ฉก.ทพ.๒๒ และ กกล.ฉก.ทพ.๓๓ ควรมีการคัดเลือกบุคคลเพื่อมาเป็นทหารพรานจากคนในพื้นที่ หรือควรคัดเลือกมาจากกำลังพลของกองทัพภาคที่ ๑ กองทัพภาคที่ ๒ และกองทัพภาคที่ ๓ โดยตรง เพราะเหตุผลใด

๔. ตามความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการจัดตั้งหมวดทหารพรานหญิงเพิ่มเติมเพื่อเสริมกำลังให้กับแต่ละหน่วย ฉก.ทพ. ในการปฏิบัติการด้านจิตวิทยาหรือกิจการพลเรือน หรือการปฏิบัติการด้านการข่าวสารที่อาจต้องเข้าถึงกลุ่มสตรีชาวมุสลิมให้ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้หรือไม่ เพราะเหตุใด

๕. ตามความเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ชป.ทพ.(พิเศษ) ซึ่งเป็นหน่วยการปฏิบัติเชิงรุกหลักของกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรปรับเปลี่ยนไปเป็น ชป.อื่นที่ไม่มีภาพลักษณ์ของทหารพรานหลงเหลืออยู่ เพื่อจะไม่ส่งผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานในภาพรวมหรือไม่ เพราะเหตุใด

๖. ตามความเห็นของท่าน ถ้าท่านเห็นด้วยที่ควรปรับเปลี่ยน ชป.ทพ.(พิเศษ) เพื่อจะไม่ส่งผลกระทบต่องานการเมืองของทหารพรานในภาพรวม ท่านคิดว่าควรปรับเปลี่ยนเป็น ชป.ทพ.อะไรบ้าง เพราะเหตุใด

๗. ตามความเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในการเพิ่มบทบาทการปฏิบัติงานของกกล.ทพ.จขต.ในฐานะเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษร่วมกับเจ้าหน้าที่ทหาร ตำรวจ และพลเรือนในการบังคับใช้กฎหมายและให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เพราะเหตุผลใด

## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลด้านการเสริมสร้างศักยภาพกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. ตามความเห็นของท่าน ท่านมีแนวความคิดจะเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาระดับบุคคล ในบทบาทที่กำหนดให้กับกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไร

๒. ตามความเห็นของท่าน ท่านมีแนวความคิดจะเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาระดับหน่วย ในบทบาทที่กำหนดให้กับกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไร

๓. ตามความเห็นของท่าน ท่านมีแนวความคิดจะเสริมสร้างศักยภาพและการพัฒนาระดับระบบ ในบทบาทที่กำหนดให้กับกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไร

๔. ตามความเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อประเมินผลอย่างเป็นระบบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะเหตุผลใด

๕. ตามความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และการบูรณาการฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยหรือไม่ และควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

๖. ตามความเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่ควรมีการพิจารณาบรรจุการฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติทางยุทธวิธีตามวงรอบประจำปีหรือการทบทวนการปฏิบัติแผนเผชิญเหตุของกองกำลังทหารพรานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพราะเหตุผลใด

### ส่วนที่ ๓ ข้อมูลด้านการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่มีผลสนับสนุนต่อการปฏิบัติภารกิจของทหารพราน

๑. ตามความเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในการบูรณาการกำลังทุกภาคส่วน ทั้งพลเรือน ตำรวจ ทหาร ประชาชนและมวลชนจิตอาสา ในการมีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน/ชุมชนของตนเอง สอดส่องดูแลและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหารือร่วมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะเหตุผลใด

๒. ตามความเห็นของท่าน ท่านเห็นด้วยหรือไม่ในการเพิ่มบทบาทการปฏิบัติงานของ กกล.ทพ.จชต.ในการส่งเสริมและสนับสนุนเยาวชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีศักยภาพทางด้านกีฬาและการจัดการแข่งขันกีฬาเอเชียมความสัมพันธ์ระหว่างไทยพุทธและไทยมุสลิมในพื้นที่ เพราะเหตุผลใด

๓. ตามความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าควรเพิ่มมาตรการในการควบคุมหรือขอความร่วมมือสื่อในการคัดกรองข้อมูลจากส่วนกลางก่อนที่นำเสนอภาพเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้น และนำเสนอข่าวเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นเพื่อสร้างภาพพจน์ด้านความปลอดภัยในพื้นที่ให้ดีขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุผลใด

๔. ตามความเห็นของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาทบทวนและปรับแก้นโยบายเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่อาจมีบางประเด็นไม่สอดคล้องกับการดำเนินวิถีชีวิตประจำวันแบบมุสลิมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุผลใด



## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ : พลตรี เขียวพงศ์ เมืองพรหม

วัน เดือน ปีเกิด : ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๐๖

### การศึกษาในประเทศ

- : นักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๒๓
- : นักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ ๓๔
- : หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่าทหารช่าง รุ่นที่ ๖๐
- : หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่าทหารช่าง รุ่นที่ ๓๕
- : หลักสูตรเสนาธิการทหารบก รุ่นที่ ๗๔
- : หลักสูตรวิทยาลัยการทัพบก รุ่นที่ ๕๖

### ประวัติการทำงานโดยย่อ

- : ผู้บังคับหมวด โรงเรียนทหารช่าง กรมการทหารช่าง
- : อาจารย์ส่วนวิชาทหาร โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
- : นายทหารปฏิบัติการจิตวิทยา กองทัพภาคที่ ๑
- : ผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ ๕๑
- : นายทหารฝ่ายการช่าง กองทัพภาคที่ ๑
- : เสนาธิการหน่วยเฉพาะกิจเพชรบูรณ์
- : ผู้บังคับการหน่วยทหารช่างเฉพาะกิจ เส้นทาง ๔๑๘ (ปัตตานี - ยะลา)
- : ผู้บังคับกองพันทหารช่างที่ ๑๑๒ กรมทหารช่างที่ ๑ รักษาพระองค์
- : รองผู้บังคับการกรมพัฒนาที่ ๑
- : ผู้บังคับการกรมทหารช่างที่ ๑ รักษาพระองค์
- : ผู้อำนวยการกอง กรมการทหารช่าง

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ชำนาญการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม