

แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

โดย

พลตำรวจตรี กฤษฏา แก้วจันดี
ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง

นักศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 – 2563

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกศารวิชัยส่วน
มุกตด เรือง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัด
ชายแดนภาคใต้” ลักษณะวิชา มุทศาสตร์ ของ พลตำรวจตรี กฤษฏา แก้วจันดี เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการ
ป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 - 2563

พลโท

(พิสัมพันธ์ ปฐมเอม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

ผู้วิจัย พลตำรวจตรี กฤษฎา แก้วจันดี **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 62

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยพบว่าสิ่งที่ทุกภาคส่วนอยากให้เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกัน คือ การที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดความสงบสุข โดยรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างให้ความสำคัญและมีการแก้ไขปัญหาโดยตลอด แต่ทว่ายังมีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีทีท่าจะสงบลงได้ สิ่งที่เป็นปัญหาอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเล็งเห็นและให้ความสำคัญ ได้แก่ ปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิต เพราะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความกดดันและมีความเสี่ยงตลอดเวลา การกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเองเพื่อดูแลครอบครัว ปัญหาความไม่เข้าใจในสังคมพหุวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่นี้จึงต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และมีความรอบคอบเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี มีความต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพ

ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวางแผนทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีแนวทางหรือข้อปฏิบัติในการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ให้ชัดเจน ควรกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษา หลักสูตร ความรู้ในภาษาถิ่นเพื่อใช้ในการสื่อสารกับประชาชน ความรู้ความเข้าใจในพื้นที่ ควรกำหนดการมีภูมิลำเนาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการตรวจสอบการขึ้นทะเบียนทหาร มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนว่าต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะเวลาเท่าใด เพื่อให้เป็นหลักในการปฏิบัติที่ยึดถือ และเพื่อความเสมอภาค เท่าเทียมในการปรับย้าย มีการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรได้รับ การเลือกสรรกำลังพลเพื่อทดแทนในกรณีต่าง ๆ นั้น ควรทำตามคุณสมบัติที่ระบุไว้เพื่อเป็นการรักษาจำนวนกำลังพลให้เป็นไปตามนโยบายการรักษาจำนวนกำลังพลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจ โดยผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจสภาพปัญหาพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้เข้าใจในพื้นที่ ความสามารถทางยุทธวิธี การสืบสวน สอบสวน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมวลชน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างกล้าหาญ มีความมุ่งมั่น เสียสละ เป็นแบบอย่างให้กับกำลังพล เป็นที่เชื่อมั่นของหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่

ABSTRACT

Title : Guidelines for personnel selection of the Royal Thai Police in security operations in 3 southern border provinces
Field : Strategy
Name : Police Major general Krisada Kaewchandee **Course** NDC **Class** 62

Research study “Guidelines for personnel selection of the Royal Thai Police in security operations in 3 southern border provinces” This issue is aimed at studying the selection criteria of the Royal Thai Police. And study the criteria for incentivizing the personnel of the Royal Thai Police to carry out sustainable security work in the 3 southern border provinces.

The results of the research found that what all sectors want to happen in a common area is that the area Peaceful southern provinces in 3 The government of every age has given importance and problem solving all along. But there are persistent incidents of violence and no signs of calming down. Another problem that the researcher saw and focused on. Such as the problem of relocating outside the personnel area Due to many reasons such as life safety problems Because they have to work in an area with constant pressure and risk Returning to your home town to look after your family. Problems of incomprehensibility in a multicultural society; And identity of the 3 southern border provinces. The problem of moving outside this area must be seriously addressed. And prudence for good manpower management Continuity Able to work to achieve the objectives set. In order to solve such problems effectively and efficiently.

Therefore, the Royal Thai Police should set up guidelines for personnel selection to work in the three southern border provinces. By issuing order or practice in selecting the personnel of the Royal Thai Police clearly. The educational qualifications, curriculum, knowledge in the dialect should be set for use in communicating with the public. Knowledge and understanding of the area It should be determined that domicile must be located in the three southernmost provinces. By examining the military registration. There is a clear period of duty to work in the 3 southern border provinces. In order to be the principle of practice that abides by And for equality, Salary, compensation, welfare, and other benefits that the personnel operating in the three southernmost provinces should receive. The selection of personnel to replace in such cases should be done in accordance with the stated qualifications in order to maintain the number of personnel in accordance with the operational manpower policy. This is for continuity in the mission. The supervisor must understand the situation in the three southern border provinces. Competent tactical, investigative, capable of performing mass operations Command The commander must perform his duties with courage. Determined to be a model for the army Is the confidence of the agencies that work together As well as people in the area.

คำนำ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน และเพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รัฐบาล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการนำข้อมูลเหล่านี้ไปบูรณาการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ตามหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

หากการศึกษาวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใดผู้วิจัยขออภัยมา ณ โอกาสนี้

พลตำรวจตรี

(กฤษฎา แก้วจันดี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ฉบับนี้ คงไม่อาจสำเร็จลุล่วงไปได้ หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลจาก ท่านผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 ผู้บังคับบัญชาผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ และที่สำคัญขอขอบพระคุณคณาจารย์จากวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ผู้ทรงคุณวุฒิ และเพื่อน ๆ นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ที่ได้เสนอแนะแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอรำลึกถึงพระคุณบิดามารดา และครอบครัวที่เป็นแรงบันดาลใจให้ ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในหลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62

พลตำรวจตรี

(กฤษฎา แก้วจันดี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญแผนภาพ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	4
บทที่ ๒ แนวนโยบายภาครัฐใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	6
ทฤษฎีในการทำงาน แนวคิดด้านการพัฒนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
การบังคับใช้กฎหมายใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	6
นโยบายในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้	8
ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ถึงปัจจุบัน	8
กรอบนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ ของ	13
สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) จำนวน ๒๓ ข้อ	13
ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”	16
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง พ.ศ.๒๕๘๐) สู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน	16
สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓	29
สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	3๓
ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	3๔
แนวคิดด้านการพัฒนา	4๕
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
กรอบแนวคิดการวิจัย	5๑
สรุป	5๒

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๓ บริบทของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น	5๓
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	5๓
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	5๖
สาเหตุของปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้	๕๙
สรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	6๒
สรุป	6๔
บทที่ ๔ วิเคราะห์ปัญหาและกำหนดแนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน	6๕
การกำหนดปัจจัยการเลือกสรรกำลังพลตำรวจที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหา	6๕
การเลือกสรรข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ	6๗
วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	๖๙
สรุปผลจากบทสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะ	7๔
แนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน	8๒
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	8๔
สรุปผล	8๔
ข้อเสนอแนะ	8๖
บรรณานุกรม	8๗
ภาคผนวก	9๔
ผนวก ก นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	9๕
ผนวก ข พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓	9๖
ผนวก ค พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑ - ๔)	9๗
ผนวก ง แบบสัมภาษณ์สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล	9๘
ประวัติย่อผู้วิจัย	10๖

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๓ - ๑ พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคงและ ๘ เมืองเศรษฐกิจ	5๔
๓ - ๒ พื้นที่เร่งรัดพัฒนา	5๕
๓ - ๓ พื้นที่เสริมสร้างการพัฒนา	5๕

บทที่ ๑ บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” ของประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส รวมถึงในพื้นที่อีก ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ อำเภอนาทวี อำเภอกะพ้อ และอำเภอสะบ้าย้อยด้วย โดยมีพื้นที่รวมกว่า ๑๕,๐๐๐ ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน ประกอบไปด้วยชาวไทยมุสลิม ร้อยละ ๘๗ ชาวไทยพุทธ ร้อยละ ๑๐ และอื่น ๆ อีกร้อยละ ๓ จากรายงานสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน พบว่าเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงทั้งสิ้น ๒๐,๑๖๓ เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิตจำนวน ๖,๙๒๑ คน และผู้ได้รับบาดเจ็บจำนวน ๑๓,๕๑๑ คน (มติชนสุดสัปดาห์, ๒๕๖๒) ซึ่งการสูญเสียในจำนวนดังกล่าวนี้ มีทั้งตำรวจ ทหาร และประชาชน ทำให้ในปี พ.ศ.๒๕๔๗ รัฐบาลได้ประกาศให้ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่พิเศษ และใช้กฎหมายพิเศษในการแก้ปัญหาความไม่สงบตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามมากกว่าศาสนาพุทธ ทำให้มีขนบธรรมเนียมประเพณี และอัตลักษณ์แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ กล่าวคือ มีลักษณะพิเศษในการดำรงชีวิตของประชาชน ทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม และวัฒนธรรม ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลามใช้ภาษามลายูเป็นภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสารกัน มีวิถีชีวิตเฉพาะที่แตกต่าง ทั้งการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ซึ่งความแตกต่างนี้เอง ทำให้ถูกนำมาใช้ในทางมิชอบจากกลุ่มต่อต้านอำนาจรัฐ เพื่อปลุกกระแสให้เกิดการต่อต้านอำนาจรัฐ และการก่อความไม่สงบในรูปแบบต่าง ๆ เสมอมา

จากสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นดังกล่าว พบว่ากลุ่มผู้ก่อเหตุมักใช้วิธีการก่อเหตุด้วยการยิงหรือซุ่มโจมตีด้วยการวางระเบิดและการวางเพลิง และโดยส่วนมากผู้ก่อเหตุมักมุ่งเป้าหมายไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครอง ตลอดจนข้าราชการพลเรือน และมักกระทำในเขตเมืองที่มีประชากรนับถือศาสนาพุทธอาศัยอยู่ เพื่อทำลายระบบเศรษฐกิจของจังหวัด และกระทำต่อสถานที่ราชการต่าง ๆ เช่น ที่ตั้งหน่วยกำลังของตำรวจ ทหาร และฝ่ายปกครอง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อทำลายความเชื่อมั่นต่อการรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ หรือสร้างความหวาดกลัวในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยการฆ่าพระภิกษุสงฆ์ ครู วางเพลิงโรงเรียน ตลอดจนวางระเบิดแสวงเครื่องขนาดใหญ่ ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของกำลังพลตำรวจ ทหาร และฝ่ายปกครองเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของเหล่าตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครองอีกด้วย ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการตำรวจประสงค์จะย้ายออกจากพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้น้อยลงเรื่อยๆ แม้ทางรัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมียุทธศาสตร์เพิ่มค่าตอบแทนเงินเดือน และสวัสดิการให้ก็ตาม แต่จำนวนข้าราชการตำรวจที่แสดงความจำนงขอย้ายออกนอกพื้นที่ ก็มีได้ลดน้อยลงแต่อย่างใด ทำให้อัตรากำลังของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ

ตำรวจในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนในการควบคุมพื้นที่ให้ปลอดภัยนั้น รัฐบาลได้มอบหมายให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้าโดยแม่ทัพภาคที่ ๔ เป็นผู้อำนวยการ ทำการบูรณาการตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครองและกำลังภาคประชาชนเข้าแก้ไขปัญหาพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มาโดยตลอด

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในช่วงระยะเวลา ๑๕ ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้สนับสนุนงบประมาณและจัดสรรกำลังพลเพื่อลงไปปฏิบัติหน้าที่มาโดยตลอด แต่ทว่าก็ยังคงเกิดความสูญเสียของกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง จากประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว ผู้วิจัยมองเห็นถึงสภาพปัญหาด้านการจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาโดยตลอด ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุด หรือแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อลดอัตราการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล และเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังพลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ ซึ่งทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกำลังพลเหล่านี้เป็นอย่างดี และยังสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการเข้าถึงประชาชน ชุมชน และข้อมูลข่าวสารเชิงลึกได้ ตามหลักปรัชญา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” อันเป็นศาสตร์พระราชาราชเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงใช้เป็นวิธีการทรงงานมาตลอดรัชสมัย และด้วยมีความหวังว่าจะสามารถเสนอแนะแนวทางในการดูแลกำลังพล ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ตลอดจนเสริมสร้างความพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความยั่งยืนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน
๒. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาจากปัจจัยและบริบทของกำลังพลในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และอีก ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ซึ่งได้แก่อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัย การรับมอบนโยบายจากผู้บังคับบัญชา การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าร่วมประชุม การลงพื้นที่ และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสอบถามถึงสาเหตุของการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพลผู้บังคับบัญชา และเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการต่อไป

๓. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยฉบับนี้ ทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการบรรจุกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติภายใต้ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์และบรรยายเชิงพรรณนาความเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษา และให้ได้มาซึ่งแนวทางในการเลือกสรรกำลังพลที่เหมาะสมและมีภูมิลำเนาในพื้นที่ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

๔. ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยฉบับนี้ กำหนดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยเป็นเวลา ๘ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒ และสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการทบทวนวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ จากเอกสารทางวิชาการ และเอกสารราชการที่เกี่ยวกับนโยบายและแผน หลักการเลือกสรรกำลังพลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ โดยเฉพาะผลการประชุมสัมมนาจากทุกภาคส่วน และข้อเสนอแนะ อีกทั้งมติจากการประชุมคณะกรรมการและอนุกรรมการความมั่นคงแห่งชาติ ตลอดจนคณะรัฐมนตรี รวมทั้งการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต อีกทั้งได้จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์กร และหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และประชาชนในพื้นที่ เพื่อบรรวบรวมแล้ววิเคราะห์และทำการบันทึกผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเลือกสรรกำลังพลตำรวจที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์หลักการเลือกสรรกำลังพลเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และนำทฤษฎี หลักกฎหมาย และหลักยุทธศาสตร์ที่ได้มีการทบทวนไว้แล้วโดยองค์กรต่าง ๆ เช่น สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำการอภิปรายผล

๓. การนำเสนอผลการวิจัย

ดำเนินการโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นตัวตั้งแล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อตามลำดับ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยเพื่อต่อยอดแนวความคิดในครั้งต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. สามารถลดช่องว่างระหว่างการปรับย้าย (ห้วงระยะเวลาที่รอการปรับย้ายกองกำลังพล) ให้มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานของกำลังพลที่ปฏิบัติงานพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่ให้ไว้

๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถบรรจุกำลังพลปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีศักยภาพ มีเสถียรภาพ มีความชำนาญ ตลอดจนมีขีดความสามารถในการปฏิบัติอย่างแท้จริง

๓. พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความมั่นคง ปลอดภัยอย่างยั่งยืน เนื่องจากกำลังพลที่ได้รับการสรรหาจากคนในพื้นที่ที่มีความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีของพื้นที่ ก่อให้เกิดความไว้วางใจจากประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่

๔. ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในการอยู่ร่วมกัน โดยใช้ยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำจำกัดความ

๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	หมายถึง	จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส รวมถึงในพื้นที่อีก ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอจะนะ อำเภอนาทวีอำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อยด้วย
สถานการณ์ความไม่สงบ หรือ ไฟใต้	หมายถึง	ความขัดแย้งที่กำลังดำเนินอยู่ซึ่งส่วนใหญ่ในภาคใต้ของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามจังหวัด คือ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลาและจังหวัดนราธิวาส ระหว่างรัฐไทยกับกลุ่มก่อความไม่สงบหลายกลุ่ม อย่างไรก็ตาม บางครั้งมีการลุกลามมาถึงบางอำเภอของจังหวัดสงขลาและ บางที่มีการโหมว่า การก่อการร้ายในกรุงเทพฯ และจังหวัดภูเก็ตเป็นฝีมือของกลุ่มก่อความไม่สงบภาคใต้ด้วย

กำลังพล ภูมิลำเนา (domicile)	หมายถึง หมายถึง	เจ้าหน้าที่ตำรวจ แหล่งสำคัญอันเป็นที่อยู่ของบุคคลซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นถิ่นที่อยู่ตามทะเบียนบ้านหรือทะเบียนสำมะโนครัว และไม่ได้มีความหมายอย่างเดียวกับ “มาตุภูมิ” ดังที่คนส่วนใหญ่เข้าใจตามกฎหมายไทย ภูมิลำเนาของบุคคลมีอยู่สองประเภท คือ ถิ่นที่อยู่อันบุคคลธรรมดาแสดงเจตนาว่าให้เป็นภูมิลำเนาและ ภูมิลำเนาของบุคคลประเภทที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นการเฉพาะ
ขนบธรรมเนียม (Custom) ประเพณี (tradition)	หมายถึง หมายถึง	แบบอย่างที่ยึดปฏิบัติกันมาของสังคมหนึ่ง ๆ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดพฤติกรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คนในสังคมยึดถือปฏิบัติสืบกันมา ถ้าคนใดในสังคมนั้น ๆ ผ่าฝืนมักถูกตำหนิจากสังคมลักษณะประเพณีในสังคมระดับประเทศชาติ มีทั้ง ประสมกลมกลืนเป็นอย่างเดียวกัน และมีผิดแปลกกันไปบ้างตามความนิยมเฉพาะท้องถิ่น แต่โดยมากย่อมมีจุดประสงค์ และวิธีการปฏิบัติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเฉพาะส่วนปลีกย่อยที่เสริมเติมแต่งหรือตัดทอนไปในแต่ละท้องถิ่น และเป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติสืบเนื่องกันมาเป็นเอกลักษณ์และมีความสำคัญต่อสังคม เช่น การแต่งกาย ภาษา วัฒนธรรม ศาสนา ศิลปกรรม กฎหมาย คุณธรรม ความเชื่อ ฯลฯ อันเป็นบ่อเกิดของวัฒนธรรมของสังคมเชื้อชาติต่าง ๆ กลายเป็นประเพณีประจำชาติและถ่ายทอดกันมาโดยลำดับ หากประเพณีนั้นดีอยู่แล้วก็รักษาไว้เป็นวัฒนธรรมประจำชาติ หากไม่ดีก็แก้ไขเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเทศะ
อัตลักษณ์ (Identity)	หมายถึง	คุณลักษณะเฉพาะตัว ที่บ่งบอกหรือมีความซึ่ชัดของตัวบุคคล สังคม ชุมชนหรือประเทศนั้น ๆ เช่น เชื้อชาติ ภาษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ที่ไม่มีทั่วไปและเป็นสากลกับสังคมอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่อัตลักษณ์จะใช้ในวงแคบ ๆ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้มีการจัดแบ่งประเภทของอัตลักษณ์เป็น ๒ ระดับ คือ ระดับอัตลักษณ์ส่วนบุคคล (personal identity) และอัตลักษณ์ทางสังคม (Social identity) ที่จะใช้แสดงตน เช่น การที่สังคมกำหนดบทบาทหน้าที่ และระบบคุณค่าที่ติดตัวมา

บทที่ ๒

แนวนโยบายภาครัฐใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีในการทำงาน แนวคิดด้านการพัฒนา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” ฉบับนี้ ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมซึ่งประกอบด้วย เรื่อง การบังคับใช้กฎหมาย นโยบายภาครัฐ ยุทธศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลเชิงลึก ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย มีดังนี้

๑. การบังคับใช้กฎหมายใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. นโยบายในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗

ถึงปัจจุบัน

๒.๑ คำแถลงนโยบายรัฐบาลในแต่ละสมัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๒ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

๓. กรอบนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ ของสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) จำนวน ๒๓ ข้อ

๔. ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”
๕. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง พ.ศ.๒๕๘๐) สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
๖. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓
๗. สาระสำคัญของแผนปฏิบัติราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
๘. ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
๙. แนวคิดด้านการพัฒนา
๑๐. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๑๑. กรอบแนวคิดของการวิจัย
๑๒. สรุป

การบังคับใช้กฎหมายใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในปี ๒๕๔๗ พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา คือ อำเภอ ฉะบับ เทพา สะบ้าย้อย และนาทวี เริ่มมีการประกาศกฎอัยการศึก เนื่องจากเกิดเหตุการณ์ปล้นปืน กองพันพัฒนาที่ ๔ ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส ซึ่ง พ.ร.บ.กฎอัยการศึก พ.ศ.๒๕๔๗ นั้น เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจฝ่ายทหารเหนือฝ่ายพลเรือนในการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยเจ้าหน้าที่ทหารเป็นผู้บังคับใช้กฎอัยการศึก ซึ่งให้อำนาจในการปิดล้อม ตรวจค้น จับกุม และกักตัวบุคคลได้โดยทันที เพียงแต่มีเหตุอันควรสงสัยว่าบุคคลนั้นเป็นราชศัตรูหรือได้ฝ่าฝืนกฎอัยการศึก หรือคำสั่งของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร ซึ่งในการประกาศกฎอัยการศึกนั้น กำหนดให้

ศาลทหารมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับการกระทำผิดอาญาที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ประกาศใช้กฎอัยการศึกได้โดยรวมถึงความผิดต่อความมั่นคงของรัฐตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย ถึงแม้จะเป็นการพิจารณาคดีพลเรือนธรรมดาที่มีไซ้เจ้าหน้าที่ทหารก็ตาม แต่แนวทางปฏิบัติที่ใช้อยู่ในปัจจุบันในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นไม่ได้มีการใช้อำนาจดังกล่าวนี้ โดยศาลพลเรือนยังคงมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างปกติ ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๘ เกิดเหตุรุนแรงครั้งใหญ่ที่เรียกว่า “เหตุดับเมืองยะลา” โดยคนร้ายได้ยิงหม้อแปลงเสาไฟฟ้าแรงสูงเพื่อให้ไฟฟ้าดับเป็นวงกว้าง จากนั้นก็เปิดฉากโจมตีเจ้าหน้าที่ฐานปฏิบัติการของฝ่ายความมั่นคง สถานทหาร และบ้านเรือนประชาชน พร้อมกันหลายจุด จึงมีการประกาศใช้พระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมสถานการณ์ ในพื้นที่ควบคุมไปกับกฎอัยการศึก ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๔๘ เป็นต้นมา โดยพระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.๒๕๔๘ เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจพิเศษแก่ฝ่ายบริหารในการใช้มาตรการพิเศษต่าง ๆ มีกำหนดครั้งละ ๓ เดือน ในกรณีพื้นที่ส่วนหนึ่งส่วนใดตกอยู่ในสถานการณ์ที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือมีการกระทำผิดเกี่ยวกับการก่อการร้ายตามประมวลกฎหมายอาญา อันเป็นสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วนที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ และการใช้อำนาจการบริหารราชการตามกฎหมายปกตินั้น ไม่เพียงพอที่จะรักษาความสงบเรียบร้อยและคลี่คลายสถานการณ์ให้กลับคืนสู่สภาวะปกติได้ ในการบังคับใช้พระราชกำหนด บริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินนั้นอาจส่งผลให้เกิดการลิดรอนสิทธิและเสรีภาพของประชาชนได้

เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๒ รัฐบาลประกาศบังคับใช้ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑ ในพื้นที่ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย อำเภอนาทวี และอำเภอจะนะ ซึ่งเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่อยู่ภายใต้การบังคับใช้กฎอัยการศึกมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ต่อมาเมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ได้มีการประกาศยกเลิกการใช้กฎอัยการศึกเหลือเพียงพระราชบัญญัติความมั่นคงฯ เพียงฉบับเดียวที่บังคับใช้ในพื้นที่ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา โดยพระราชบัญญัติความมั่นคงฯ ไม่ได้ให้อำนาจพิเศษเกี่ยวกับการตรวจค้น จับกุม และควบคุมตัวบุคคลไว้ดังเช่นในกฎอัยการศึก และพระราชกำหนดบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่อำนาจพิเศษตามพระราชบัญญัติความมั่นคงฯ คือการให้ผู้ที่ถูกกล่าวหาเข้ารับการอบรมแทนการฟ้องคดี ในกรณีที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอันมีผลกระทบต่อความมั่นคงภายในราชอาณาจักร หากผู้ถูกกล่าวหากระทำไปเพราะหลงผิดกลับใจเข้ามาอมตตัวและการเปิดโอกาสให้กลับตัวนั้น จะเป็นประโยชน์ต่อความมั่นคง ซึ่งหากศาลเห็นสมควรและผู้ถูกกล่าวหายินยอม ก็สามารถสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้ารับการอบรมและปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดแทนการถูกฟ้องร้องคดีได้

กฎหมายพิเศษที่บังคับใช้ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้ง ๓ ฉบับ เป็นเครื่องมือสำคัญในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจกล่าวได้ว่าตลอดระยะเวลาที่มีการบังคับใช้กฎหมายพิเศษเหล่านี้ สถานการณ์ความรุนแรงและการก่อเหตุร้ายต่าง ๆ มีจำนวนลดลงเป็นลำดับ แม้ว่าจะยังไม่สงบเรียบร้อยได้ทั้งหมด แต่ก็ดีขึ้นเป็นลำดับ และที่สำคัญคือเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายได้มีการประเมินเหตุการณ์เพื่อปรับลดยกเลิกกฎหมายพิเศษในพื้นที่ที่เห็นว่าสถานการณ์ดีขึ้นจนอยู่ในภาวะที่สามารถปรับลดได้ โดยปัจจุบัน พื้นที่ที่บังคับใช้พระราชบัญญัติความมั่นคงฯ เพียงฉบับเดียว นอกจาก ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลาแล้ว ยังมีอีก ๕ อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาน จังหวัดปัตตานี อำเภอเบตง จังหวัดยะลา อำเภอสุไหงโกลอก อำเภอสุคีริน และอำเภอศรีสาคร จังหวัดนราธิวาส

หากทุกพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสงบเรียบร้อย ประชาชนสามารถใช้ชีวิตได้ตามปกติ ไม่มีการปลุกระดมสร้างความขัดแย้งและก่อเหตุร้ายอย่างแท้จริงแล้ว กฎหมายพิเศษพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้อาจไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำมาบังคับใช้กันอีกต่อไป

นโยบายในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ ถึงปัจจุบัน

ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า มีนโยบายของรัฐบาลที่ได้กล่าวถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบัน ดังนี้

๑. คำแถลงนโยบายรัฐบาลในแต่ละสมัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๑ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ดร.ทักษิณ ชินวัตร อดีตนายกรัฐมนตรี ที่ได้แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔

ในการแถลงนโยบายดังกล่าวยังไม่ปรากฏถ้อยคำว่า “จังหวัดชายแดนภาคใต้” ในคำแถลงนโยบายโดยส่วนใหญ่แล้วเป็นการแถลงนโยบายที่กล่าวถึงภาพรวมหลักในแต่ละนโยบายตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ของคณะรัฐมนตรีดังกล่าว เช่นเดียวกับคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรี อาจเนื่องด้วยสถานการณ์ความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขณะนั้นยังอยู่ในภาวะที่ไม่รุนแรง และไม่มี ความขัดแย้งที่รุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สำนักกรรมการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๖, น.๕)

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี (สมัยที่ ๒) แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๔๘ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ในการแถลงนโยบายดังกล่าวได้เริ่มปรากฏถ้อยคำว่า “จังหวัดชายแดนภาคใต้” ในคำแถลงนโยบายข้อ ๘ ว่าด้วยนโยบายรักษาความมั่นคงของรัฐได้ระบุว่า รัฐบาลจะแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยระดมทรัพยากรและปรับปรุงการบริหารจัดการทั้งปวงตามหลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่โดยเร็วที่สุด รวมทั้งมุ่งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การสร้างความสมานฉันท์ทั้งในระดับชาติและในระดับพื้นที่ การอำนวยความสะดวกและความยุติธรรม การจัดอิทธิพล อำนาจมืด การประพฤติทุจริต ผิดกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเฉียบขาด ควบคู่ไปกับการจัดความยากจน การพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของพื้นที่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของประชาชน ตลอดจนร่วมมือกับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านในการพัฒนา ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ และการก่อความไม่สงบบริเวณชายแดน อย่างไรก็ตาม ในคำแถลงนโยบายดังกล่าวนี้เป็น การแถลงนโยบายต่อรัฐสภาภายหลังเหตุการณ์ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๔๗ คือเหตุการณ์ปล้นปืนจากกองพันพัฒนาที่ ๔ ค่ายกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ อันเป็นเหตุการณ์หนึ่งที่หลายฝ่ายเชื่อว่า อาจเป็นจุดเริ่มต้นของความรุนแรงที่ยืดเยื้อยาวนานและเกิดความสูญเสียต่อประเทศชาติและประชาชน (สำนักกรรมการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๖, น.๖)

๑.๒ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๙

ในการแถลงนโยบายดังกล่าวได้กำหนดการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ใน “นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐ” โดยกำหนดเป็นนโยบายย่อยลำดับที่ ๑ ซึ่งเป็นการส่งเสริมการฝึกกำลังระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคสังคม และภาควิชาการ เพื่อการป้องกันประเทศอย่างต่อเนื่องในยามปกติและนำไปสู่การระดมสรรพกำลังเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพให้เพียงพอและทันเวลาในยามไม่ปกติ ทั้งนี้ ในยามปกติรัฐบาลจะเสริมสร้างและใช้ศักยภาพของกองทัพสนับสนุนการพัฒนาพลังอำนาจของชาติทุกด้าน เพื่อให้ประเทศมีความมั่นคงและมั่นคงภายใต้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมานฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทา และแก้ไขปัญหาที่สำคัญของชาติ ได้แก่ ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ ปัญหาภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ผู้ประสบภัยพิบัติ การก่อการร้าย รวมทั้งอาชญากรรมภายในประเทศและที่มีลักษณะข้ามชาติประเภทต่าง ๆ ซึ่งรวมไปถึงยาเสพติด ผู้หลบหนีเข้าเมือง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย การค้าสิ่งของผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ และการกระทำอันเป็นโจรสลัด (สำนักกรรมการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๖, น.๖)

๑.๓ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

ในการแถลงนโยบายดังกล่าวได้กำหนดนโยบาย “การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” ไว้ในนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ซึ่งมีทั้งหมด ๑๙ นโยบาย โดยนโยบายการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกกำหนดไว้ในลำดับที่ ๒ และเป็นการน้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาดำเนินการกิจในด้านความมั่นคงและด้านการพัฒนา โดยให้มีความสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของพื้นที่ วิถีชีวิต วัฒนธรรม และความเชื่อของประชาชน ตลอดจนทั้งอำนวยความสะดวกและยุติธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความสมานฉันท์และสันติสุขในพื้นที่โดยเร็วที่สุด (สำนักกรรมการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๖, น.๗)

๑.๔ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

ในการแถลงนโยบายดังกล่าว ได้กำหนดนโยบาย “การแก้ไขความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” ไว้ในนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ซึ่งมีทั้งหมด ๑๖ นโยบาย โดยนโยบายการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ถูกกำหนดไว้ในลำดับที่ ๒ ซึ่งได้น้อมนำแนวทางพระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาดำเนินการกิจด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ด้านการพัฒนาเพื่อปรับปรุงส่งเสริมธรรมาภิบาล รวมถึงการอำนวยความสะดวกและยุติธรรมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ ซึ่งรวมถึงการจัดให้มีบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง โดยให้ภารกิจต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับลักษณะของพื้นที่ วิถีชีวิต วัฒนธรรม และความเชื่อของประชาชน รวมทั้งเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและมีการจัดการอย่างมีเอกภาพ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย ความสมานฉันท์ และสันติสุขในพื้นที่โดยเร็วที่สุด อนึ่ง

รายละเอียดนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา ในวันดังกล่าว ที่เกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะปรากฏรายละเอียดคล้ายคลึงกับคำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี นายสมัคร สุนทรเวช นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา ในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ แต่มีการ กำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมเล็กน้อย (สำนักกรรมการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๖, น.๗)

**๑.๕ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี
แถลงต่อรัฐสภาตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช ๒๕๕๐ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑**

ในการแถลงนโยบายดังกล่าว ได้กำหนดนโยบาย “การแก้ไขปัญหาความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” ไว้ในนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ซึ่งมีทั้งหมด ๔ นโยบาย โดยนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กำหนดไว้ ในนโยบายลำดับที่ ๑ การสร้างความเชื่อมั่นและกระตุ้นเศรษฐกิจในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น แก่ภาคประชาชน และเอกชนในการลงทุนและการบริโภค โดยนโยบายที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นนโยบายย่อยในลำดับที่ ๒ ซึ่งรายละเอียดจะเป็นการจัดให้มี สำนักงานบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นองค์กรถาวร เพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและพัฒนา พื้นที่ชายแดนภาคใต้ โดยยึดมั่นหลักการสร้างความสมานฉันท์แนวทาง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ใช้กระบวนการยุติธรรมกับผู้กระทำผิดอย่างเคร่งครัดและเป็นธรรม กำหนดจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีการสนับสนุนแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำ สิทธิพิเศษด้านภาษีและอุตสาหกรรมฮาลาล รวมทั้งสนับสนุนให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษที่มีความยืดหยุ่นและ หลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม (สำนักกรรมการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, ๒๕๕๖, น.๘)

**๑.๖ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี
แถลงต่อรัฐสภา ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในหมวด ๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช ๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔**

ในการแถลงนโยบายครั้งนี้ ได้กำหนดนโยบาย “การแก้ไขปัญหาความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” ไว้ในนโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก ซึ่งมีทั้งหมด ๑๖ ข้อ โดยข้อที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กำหนดไว้ในลำดับที่ ๕ เร่งนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควบคู่ไปกับการขจัดความยากจน ยาเสพติด และอิทธิพลอำนาจมืด โดยน้อมนำกระแสพระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นหลักปฏิบัติในแนวทางสันติวิธี โดยเน้นการ ส่งเสริมความร่วมมือในทุกภาคส่วนกับประชาชนในพื้นที่อำนวยความสะดวกอย่างทั่วถึง เพิ่มโอกาส ทางการศึกษาและคุณภาพชีวิต สร้างโอกาสและความเสมอภาค พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ เคารพอัตลักษณ์ วัฒนธรรมนิยม ประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบที่สอดคล้องกับลักษณะพื้นที่โดยไม่ขัดกับรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้จะมีการบูรณาการการบริหารจัดการ ทุกภาคส่วนให้มีเอกภาพ ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ รวมทั้งปรับปรุงพัฒนากฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องทันสมัยกับสภาพความเป็นจริงของปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจน เยียวยา ผู้ได้รับผลกระทบจากความไม่สงบอย่างเป็นธรรม

อย่างไรก็ตามในสมัยรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้มีการลงนามใน “ข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติภาพ” ระหว่างรัฐบาลไทยและกลุ่ม BRN เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ โดยมีรัฐบาลมาเลเซียเป็นผู้ประสานงานและมีการพูดคุยอย่างเป็นทางการจำนวน ๓ ครั้ง แต่กระบวนการเจรจาในรัฐบาลนี้ได้หยุดชะงักลงเพราะสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมือง อย่างไรก็ตาม นโยบายการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ไม่ได้ระบุถึงการพูดคุยสันติสุขกับกลุ่มผู้เห็นต่างจากรัฐอย่างชัดเจน ทั้ง ๆ ที่มีการริเริ่มกระบวนการพูดคุยอย่างเปิดเผยและเป็นทางการในรัฐบาลนี้ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่านโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๗ ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองแห่งชาติ (สมช.) และมีเนื้อหาระบุถึงการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพูดคุยกับผู้เห็นต่างจากรัฐในการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งนั้น มีผลบังคับใช้หลังรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แลลงนโยบาย

**๑.๗ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี
แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว)
พุทธศักราช ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗**

ในการแถลงนโยบายดังกล่าว ได้กำหนดการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ใน “นโยบายการรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ” โดยกำหนดเป็นนโยบายย่อยลำดับที่ ๒ เร่งแก้ไขปัญหาการใช้ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา” มาใช้ตามแนวทางกลยุธินิยมแบบสันติวิธี ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นพหุสังคม ขจัดการฉวยโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อน เพื่อแก้ไขปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง ทั้งจะเพิ่มระดับปฏิสัมพันธ์กับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศที่อาจช่วยคลี่คลายปัญหาได้

อย่างไรก็ตาม นโยบายของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่ได้แถลงนโยบายดังกล่าวข้างต้น ได้เขียนเรื่องการพูดคุยสันติสุขเอาไว้ตอนหนึ่งว่า “ส่งเสริมการพูดคุยสันติสุขกับผู้มีความคิดเห็นต่างจากรัฐ” ซึ่งถือเป็นการเขียนนโยบายการพูดคุยสันติสุขเอาไว้อย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก และได้ดำเนินงานสานต่อการพูดคุยสันติสุขต่อจากรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร อีกข้อความหนึ่งคือ “ขจัดการฉวยโอกาสก่อความรุนแรงแทรกซ้อนเพื่อซ้ำเติมปัญหาไม่ว่าจากผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบ้านเมือง” ถือว่าตรงกับแนวคิดของฝ่ายทหารที่มองว่าสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไม่ได้มีสาเหตุหลักมาจากความต้องการแบ่งแยกดินแดนอย่างเดียว แต่มีปมเหตุจากภัยแทรกซ้อน หรืออิทธิพลท้องถิ่นด้วย

**๒. นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐
ถึง พ.ศ.๒๕๖๒**

ปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากความแตกต่างของประชาชนที่เกิดจากเชื้อชาติ ศาสนา อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมของท้องถิ่น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อน ละเอียดย่อน และมีความเชื่อมโยงในหลายมิติ นอกจากนี้มีกลุ่มคนบางกลุ่มที่มีอุดมการณ์ที่ต้องการแบ่งแยกดินแดน ได้นำประเด็นปัญหาดังกล่าวมาเป็นเงื่อนไขในการใช้ความรุนแรง ทำให้เกิดบรรยากาศความน่ากลัวและทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ

ระหว่างรัฐกับประชาชน และระหว่างประชาชนด้วยกันเองเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งปัญหาโครงสร้างทางสังคมในพื้นที่ที่มีช่องว่างในเรื่ององค์ความรู้ การขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การไม่สามารถเข้าถึงการให้บริการของรัฐ ทำให้เกิดช่องว่างทางความคิด ทักษะคนติ และความเชื่อ จนกลายเป็นความขัดแย้งทางสังคม รวมไปถึงปัญหาใหม่ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น คือ ปัญหายาเสพติด และปัญหาภัยแทรกซ้อนอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้การแก้ไขปัญหาคความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงจำเป็นต้องแก้ไขอย่างจริงจัง และต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ๒๕๖๐, น. ๒๖)

ทั้งนี้ เพื่อให้แต่ละหน่วยงานสามารถบูรณาการในการแก้ไขปัญหในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเป็นระบบและมีเอกภาพ จำเป็นที่จะต้องให้มีหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๔ กำหนดให้สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นผู้จัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เสนอต่อสภาความมั่นคงแห่งชาติและคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้คณะรัฐมนตรีนำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อทราบ แล้วให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง นอกจากนี้สภาความมั่นคงแห่งชาติจะต้องเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา ทบทวนและปรับปรุงนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ทุกกรอบระยะเวลาสามปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นคณะรัฐมนตรีจะกำหนดระยะเวลาให้เร็วกว่านั้นก็ได นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้จัดเป็นนโยบายระดับชาติ ภาครัฐและหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้มีความพยายามดำเนินการแก้ไขปัญหตามกรอบนโยบายมาแล้วหลายฉบับ ปัจจุบันสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางหลักในการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเอกภาพและการบูรณาการของทุกหน่วยงาน ในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติและการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่รัฐที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ การกำหนดให้กระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นวาระแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วม เพื่อที่จะทำให้การพูดคุยเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งให้ความสำคัญกับสังคมพหุวัฒนธรรมเฉพาะพื้นที่ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ยังคงความต่อเนื่องจากนโยบายที่ผ่านมา โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างเอกภาพการบูรณาการของทุกหน่วยงาน เพื่อนำนโยบายไปสู่การแก้ไขปัญหและสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขความรุนแรงวิถีชีวิตของทุกคนได้รับ การปกป้อง พัฒนาบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรมและมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน” และกำหนดแนวนโยบายดำเนินงานที่สำคัญ ๒๓ ข้อ เพื่อรองรับวัตถุประสงค์ ๖ ประการ คือ

๒.๑ ให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติมีความไว้วางใจเชื่อใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ ความรุนแรงจากทุกฝ่าย

๒.๒ พัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในพื้นที่ ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๓ ให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๔ พัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความเสมอภาคและเป็นธรรมในสังคมอย่างทั่วถึง ให้เป็นพื้นที่นำร่อง นำท่องเที่ยว และนำลงทุน

๒.๕ สร้างความเชื่อมั่นและหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติและเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง

๒.๖ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดการสนับสนุนและมีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ฉัตรชัย ศรีเมืองกาญจนา, ๒๕๖๐)

สรุป

การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมา ทุกรัฐบาลได้พยายามดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการนำนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้มาใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน สำหรับนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ยังคงเน้นการสร้างเอกภาพและการบูรณาการของทุกหน่วยงานในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่รัฐที่ลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ การกำหนดให้กระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นวาระแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อที่จะทำให้การพูดคุยเป็นส่วนสำคัญในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้และให้ความสำคัญกับสังคมพหุวัฒนธรรมเฉพาะพื้นที่ การดำเนินงานจะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายหรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานต่าง ๆ ต้องร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน และที่สำคัญจะต้องมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายดังกล่าวให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจถึงแนวทางการดำเนินงานแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของภาครัฐ เพื่อให้เกิดการยอมรับและเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ ของ สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) จำนวน ๒๓ ข้อ

กรอบนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ฯ ของสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) จำนวน ๒๓ ข้อ ถือเป็นอีกหนึ่งความพยายามของรัฐบาลต่อการแก้ไขปัญหาพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย พล.อ.ทวีป เนตรนิยม เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ได้จัดทำรายงานเสนอต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เรื่อง นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ฉบับนี้ยังรักษาแนวทางที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย คือ หลักยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” และ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

อย่างไรก็ตาม หลังปรับโครงสร้างการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามประกาศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทำให้ความสำคัญกับเรื่องเอกภาพและการบูรณาการการดำเนินงานตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงระดับหน่วยปฏิบัติในพื้นที่ สะท้อนอุปสรรคในเรื่องการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารจัดการเริ่มมีทิศทางชัดเจนและแนวโน้มดีขึ้น (ชัยรัตน์ พัทธไตรรัตน์, ๒๕๕๙, ออนไลน์)

สำหรับกรอบนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทั้งหมด ๒๓ ข้อ แบ่งเป็น

๑. วัตถุประสงค์ที่ ๑

เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการ ใช้ความรุนแรง ประกอบด้วย

ข้อที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพ ชีตความสามารถ และประสิทธิภาพ การรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและแก้ไขภัยแทรกซ้อน อาทิ ยาเสพติด ธุรกิจผิดกฎหมาย กลุ่มอิทธิพล ในพื้นที่ และลดพื้นที่เขตอิทธิพลของกลุ่มผู้ก่อความรุนแรง

ข้อที่ ๒ พัฒนาการข่าวภาคประชาชน มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูลและการพิสูจน์ทราบ ประเด็นปัญหาที่ยังก่อให้เกิดเงื่อนไขทางลบในพื้นที่ โดยเน้นฐานการข่าวจากแหล่งงานมวลชน

ข้อที่ ๓ เสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชน

ข้อที่ ๔ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมแก่ประชาชนให้เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรมในทุกมิติ โดยการอำนวยความสะดวกการยุติธรรม การบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม

ข้อที่ ๕ ขจัดเงื่อนไขและสาเหตุที่ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความรู้สึกแตกแยก หรือความไม่เท่าเทียม

ข้อที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเยียวยาของภาครัฐให้ครอบคลุม โดยพัฒนาระบบ และปรับปรุงกระบวนการเยียวยาให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม

๒. วัตถุประสงค์ที่ ๒

เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและ แก้ไขปัญหา ประกอบด้วย

ข้อที่ ๗ สนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ท้องถิ่น ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหามากขึ้น

ข้อที่ ๘ เปิดพื้นที่ปลอดภัยในทุกระดับอย่างเป็นธรรม ให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีบนพื้นฐานของความไว้วางใจ

ข้อที่ ๙ ส่งเสริม สนับสนุน และเพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสตรี เด็ก และเยาวชน ให้มีความเข้มแข็งในการแก้ไขปัญหา

๓. วัตถุประสงค์ที่ ๓

เพื่อให้สังคมไทยและสังคมในพื้นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าของการอยู่ร่วมกันภายใต้ สังคมพหุวัฒนธรรม และรับผิดชอบร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ประกอบด้วย

ข้อที่ ๑๐ ส่งเสริมคุณค่าและการยอมรับการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม อย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และเท่าเทียม

ข้อที่ ๑๑ ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกฝ่าย

ข้อที่ ๑๒ ส่งเสริมให้การดำเนินวิถีชีวิตและการปฏิบัติตามหลักศาสนาทุกศาสนาโดยไม่มีอุปสรรค

ข้อที่ ๑๓ เสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างประชาชนกับประชาชนทั้งในพื้นที่และสังคมไทยให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

๔. วัตถุประสงค์ที่ ๔

เพื่อพัฒนาศักยภาพของคน สังคม และเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เกิดความเสมอภาคและเป็นธรรม ให้เป็นพื้นที่ที่น่าอยู่ น่าท่องเที่ยว และน่าลงทุน ประกอบด้วย

ข้อที่ ๑๔ พัฒนาศักยภาพของคนในสังคม

ข้อที่ ๑๕ เร่งรัดพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่

ข้อที่ ๑๖ สร้างโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ข้อที่ ๑๗ พัฒนาและส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการแก้ไขปัญหาความยากจน

ข้อที่ ๑๘ ส่งเสริมการเรียนภาษาไทย ภาษามลายู ภาษามลายูถิ่น ภาษาอาหรับ และภาษาต่างประเทศที่สำคัญ

๕. วัตถุประสงค์ที่ ๕

เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและหลักประกันความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขซึ่งกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ และเตรียมความพร้อมในการเข้ามามีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการแสวงหาทางออกจากความขัดแย้ง ประกอบด้วย

ข้อที่ ๑๙ ส่งเสริมกระบวนการพูดคุยระหว่างกลุ่มคนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับปัญหาในเรื่องหลักการ เป้าหมาย และรูปแบบของการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ภายใต้เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ไม่เป็นเงื่อนไขไปสู่การแบ่งแยกดินแดน

ข้อที่ ๒๐ ส่งเสริมความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุขกับบุคคลที่มีความเห็นและอุดมการณ์ต่างจากรัฐ ให้มีเอกภาพและสร้างหลักประกันความปลอดภัยในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพูดคุย

ข้อที่ ๒๑ เสริมสร้างความพร้อมความเข้าใจของทุกภาคส่วนในกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข

๖. วัตถุประสงค์ที่ ๖

เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศให้เกิดความสนับสนุน และมีบทบาทเกื้อกูลการแก้ไขปัญหา

ข้อที่ ๒๒ พัฒนากลไกรูปแบบการสื่อสาร และบูรณาการระหว่างหน่วยงานรัฐและเอกชน

ข้อที่ ๒๓ เสริมสร้างความเข้าใจอันดี ความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรพัฒนาเอกชนต่าง ๆ ถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้

ยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”

“เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นยุทธศาสตร์และยุทธวิธีที่ชี้แนะแนวทางดำเนินงานพัฒนาเพื่อความมั่นคง ตามแนวพระราชดำริและหลักการทรงงาน “รู้ รัก สามัคคี” โดยเฉพาะพื้นที่ที่มีปัญหาและสถานการณ์ภัยคุกคามความมั่นคงหรือมีเงื่อนไขปัญหาความมั่นคง เช่น พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ชุมชนบนพื้นที่สูง พื้นที่ชายแดน ซึ่งแต่ละพื้นที่มีภูมิสังคมที่แตกต่างกันไปทั้งในด้านกายภาพและสังคม วิทยาและวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่น โดย “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นศาสตร์พระราชทานที่ทรงให้ความสำคัญกับสถานการณ์ความมั่นคงเชิงโครงสร้าง ที่เกิดช่องว่างหรือกับดักความไม่เป็นธรรมในการพัฒนาที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในการดำรงชีวิตของ ประชาชนได้จึงต้องเร่งพัฒนาช่วยเหลือประชาชนให้ “พออยู่พอกินและพึ่งตนเองได้” มุ่งพัฒนาคนและชุมชนให้เข้มแข็งให้การพัฒนาระเบิดจากข้างในให้คนในชุมชนมีความพร้อมรับการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงโดยกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของคน ชุมชน และพื้นที่อย่างยั่งยืน ซึ่งกระบวนการดำเนินงานยึดหลักตามยุทธศาสตร์ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาใช้อย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อผลสำเร็จของงาน

คำว่า “เข้าใจ” หมายถึง การพัฒนาต้องมีความเข้าใจในเรื่อง “ภูมิสังคม และคน” คือ ลักษณะทางกายภาพ สภาพภูมิประเทศและสภาพแวดล้อม (ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ลม ไฟ ป่า) และเข้าใจ “คน” คือ สังคมวิทยา วัฒนธรรม ของแต่ละสังคม ภูมิภาคและท้องถิ่น โดยศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบค้นหาปัญหาและความต้องการอย่างถ่องแท้และวิเคราะห์ ทั้งนี้ในความเข้าใจเรื่องคน “นอกจากเราเข้าใจแล้ว ต้องให้ประชาชนเข้าใจเรา เข้าใจการทำงาน เข้าใจประโยชน์ข้อดีข้อเสียในฐานะผู้รับผลกระทบด้วย” โดยเป็นการสื่อสาร ๒ ทาง

คำว่า “เข้าถึง” ต้องกระทำโดยสื่อสารและสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจ มั่นใจ และนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งในชุมชน เป็นการ “เข้าถึงเขา” ในขณะเดียวกันควรสร้างช่องทางให้ชุมชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการร่วมกันเพื่อให้เขา “เข้าถึงเรา” ด้วย

ส่วน คำว่า “พัฒนา” เป็นการใช้ทักษะการบริหารจัดการที่สามารถรวมปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ คน ทุน องค์ความรู้ เทคโนโลยี ฯลฯ มาดำเนินกิจกรรมให้ดีขึ้น เจริญขึ้น การพัฒนาจะเกิดได้ต่อเมื่อมีความเข้าใจที่ถูกต้องเป็นพื้นฐาน มีการเข้าถึงเป็นพลังขับเคลื่อน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยศาสตร์การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ มุ่งเน้นการใช้องค์ความรู้ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ บัญญัติว่า

“รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว

การจัดทำ การกำหนดเป้าหมาย ระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าหมาย และสาระที่พึงมีใน ยุทธศาสตร์ชาติ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวต้องมี บทบัญญัติเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทุกภาคส่วนอย่างทั่วถึงด้วย ยุทธศาสตร์ชาติเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้”

จากบทบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและ บูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎหมายว่าด้วยการจัดท่ายุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดท่ายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่าง ยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วน ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดท่ายุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดท่ายุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม ๖ คณะ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนด ตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้อง อย่างกว้างขวาง เพื่อประกอบการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนด โดยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมี ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

สถานการณ์แนวโน้มในการพัฒนาประเทศในปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความ ทำทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติเศรษฐกิจที่โครงสร้างเศรษฐกิจยังไม่สามารถขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรมอย่างเต็มที่ ผลผลิตทางการผลิตของภาคบริการและภาคเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ คุณภาพและ สมรรถนะของแรงงานที่ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศ มิติทางสังคมที่การยกระดับรายได้ของประชาชน การแก้ปัญหาด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาคุณภาพการให้บริการและการขยายโอกาสในการเข้าถึงระบบบริการสาธารณะยังคงมี ช่องว่างที่สามารถพัฒนาต่อไปได้ มิติสิ่งแวดล้อมที่การฟื้นฟูและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมยังเป็นประเด็นสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และมิติของการบริหารจัดการ ภาครัฐที่ยังขาดความต่อเนื่องและความยืดหยุ่นในการตอบสนองความต้องการในการแก้ปัญหาของ ประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีสัดส่วนประชากรวัยแรงงานลดลงและประชากรสูงอายุ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ความท้าทาย ใหม่ ๆ ซึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ทั้งด้านความมั่นคง และเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อนจากการรวมกลุ่มภายในภูมิภาคและการเปิดเสรีด้านต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ ซึ่งสถานการณ์

ดังกล่าวจะก่อให้เกิดความท้าทายในการพัฒนาประเทศทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ที่รอบคอบและครอบคลุม เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนาคมทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑. ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย

๒. ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

๔. ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม ๕. ความหลากหลายทางชีวภาพ

คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ ๖. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะ อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ตัวชี้วัดประกอบด้วย ๑) ความสุขของประชากรไทย ๒) ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศ ๓) ความพร้อมของกองทัพหน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง ๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทยในประชาคมระหว่างประเทศ และ ๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๑.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ

เพื่อสร้างเสริมความสงบเรียบร้อยและสันติสุขให้เกิดขึ้นกับประเทศชาติ บ้านเมือง โดย

๑.๑.๑ การพัฒนาและเสริมสร้างคน ในทุกภาคส่วนให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม ตระหนักในเรื่องความมั่นคง และมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา

๑.๑.๒ การพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

๑.๑.๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและมีธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ

๑.๑.๔ การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

๑.๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้น โดย

๑.๒.๑ การแก้ไขปัญหาความมั่นคง ในปัจจุบัน

๑.๒.๒ การติดตาม เฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่อาจอุบัติขึ้นใหม่

๑.๒.๓ การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๒.๔ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งทางบกและทางทะเล

๑.๓ การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง โดย

๑.๓.๑ การพัฒนาระบบงานข่าวกรองแห่งชาติแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓.๒ การพัฒนาและฝึกพลกำลังอำนาจแห่งชาติ กองทัพและหน่วยงานความมั่นคง รวมทั้งภาครัฐและภาคประชาชนให้พร้อมป้องกันและรักษาอธิปไตยของประเทศ และเผชิญภัยคุกคามได้ทุกมิติทุกรูปแบบและทุกระดับ

๑.๓.๓ การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพ

๑.๔ การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ เพื่อสร้างเสริมความสงบสุข สันติสุข ความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ ภูมิภาคและโลกอย่างยั่งยืน โดย

๑.๔.๑ การเสริมสร้างและรักษาตุลยภาพสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ

๑.๔.๒ การเสริมสร้างและดำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และ

๑.๔.๓ การร่วมมือทางการพัฒนากับประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค โลก รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ

๑.๕ การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม เพื่อให้กลไกสำคัญต่าง ๆ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการใช้หลักธรรมาภิบาล และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดย

๑.๕.๑ การพัฒนาเทคโนโลยีให้พร้อมสำหรับการติดตาม เฝ้าระวัง แจ้งเตือน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาความมั่นคงแบบองค์รวม อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๕.๒ การบริหารจัดการความมั่นคงให้อื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ๆ

๑.๕.๓ การพัฒนาเทคโนโลยีและองค์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่

“ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราทำสำเร็จทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

“ปรับปรุงปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่นาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต

และ “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับปรุงแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคตบนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปรุงปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน ตัวชี้วัดประกอบด้วย ๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ ๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน ๓) การลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา และ ๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

๒.๑ การเกษตรสร้างมูลค่า

ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิต ทั้งเชิงปริมาณและมูลค่า และความหลากหลายของสินค้าเกษตร ประกอบด้วย

๒.๑.๑ เกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น

๒.๑.๒ เกษตรปลอดภัย

๒.๑.๓ เกษตรชีวภาพ

๒.๑.๔ เกษตรแปรรูป

๒.๑.๕ เกษตรอัจฉริยะ

๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

โดยสร้างอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่ขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแห่งอนาคต ประกอบด้วย

๒.๒.๑ อุตสาหกรรมชีวภาพ

๒.๒.๒ อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร

๒.๒.๓ อุตสาหกรรมและบริการดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์

๒.๒.๔ อุตสาหกรรมและบริการขนส่งและโลจิสติกส์

๒.๒.๕ อุตสาหกรรม ความมั่นคงของประเทศ

๒.๓ สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว

โดยการรักษาการเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญของการท่องเที่ยวระดับโลกที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทุกระดับ และเพิ่มสัดส่วนของนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพสูง ประกอบด้วย

๒.๓.๑ ท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม

๒.๓.๒ ท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ

๒.๓.๓ ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และแพทย์แผนไทย

๒.๓.๔ ท่องเที่ยวสำราญทางน้ำ

๒.๓.๕ ท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค

๒.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก

ครอบคลุมถึงโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพในด้านโครงข่ายคมนาคม พื้นที่และเมือง รวมถึงเทคโนโลยี ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ โดย

๒.๔.๑ เชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมไร้รอยต่อ

๒.๔.๒ สร้างและพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๒.๔.๓ เพิ่มพื้นที่และเมืองเศรษฐกิจ

๒.๔.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสมัยใหม่

๒.๔.๕ รักษาและเสริมสร้างเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาค

๒.๕ พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

สร้างและพัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ที่มีทักษะและจิตวิญญาณของการเป็นผู้ประกอบการที่มีความสามารถในการแข่งขัน และมีอัตลักษณ์ชัดเจน โดย

๒.๕.๑ สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะ

๒.๕.๒ สร้างโอกาสเข้าถึงบริการทางการเงิน

๒.๕.๓ สร้างโอกาสเข้าถึงตลาด

๒.๕.๔ สร้างโอกาสเข้าถึงข้อมูล

๒.๕.๕ ปรับบทบาทและโอกาสการเข้าถึงบริการภาครัฐ

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรม เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ตัวชี้วัด

ประกอบด้วย ๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของคนไทย ๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ๓) การพัฒนาสังคมและครอบครัวไทย

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

๓.๑ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ โดย

๓.๑.๑ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านการเลี้ยงดูในครอบครัว

๓.๑.๒ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

๓.๑.๓ การสร้างความเข้มแข็ง ในสถาบันทางศาสนา

๓.๑.๔ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

๓.๑.๕ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์จากภาคธุรกิจ

๓.๑.๖ การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม

๓.๑.๗ การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย ประกอบด้วย

๓.๒.๑ ช่วงการตั้งครรภ์/ปฐมวัย เน้นการเตรียมความพร้อมให้แก่พ่อแม่ก่อนการตั้งครรภ์

๓.๒.๒ ช่วงวัยเรียน/วัยรุ่น ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑

๓.๒.๓ ช่วงวัยแรงงาน ยกย่องศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงานสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๓.๒.๔ ช่วงวัยผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุเป็นพลังในการขับเคลื่อนประเทศ

๓.๓ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา โดย

๓.๓.๑ การปรับเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการพัฒนาทักษะสำหรับศตวรรษที่ ๒๑

๓.๓.๒ การเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่

๓.๓.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท

๓.๓.๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๓.๕ การสร้างความตื่นตัวให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก

๓.๓.๖ การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม

๓.๓.๗ การสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ

๓.๔ การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย โดย

๓.๔.๑ การพัฒนาและส่งเสริมพหุปัญญาผ่านครอบครัว ระบบสถานศึกษา สภาพแวดล้อม รวมทั้งสื่อตั้งแต่ระดับปฐมวัย

๓.๔.๒ การสร้างเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษผ่านกลไกต่าง ๆ

๓.๔.๓ การดึงดูดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญต่างชาติและคนไทยที่มีความสามารถในต่างประเทศให้มาสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้กับประเทศ

๓.๕ การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม โดย

๓.๕.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ

๓.๕.๒ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะ

๓.๕.๓ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

๓.๕.๔ การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดี และ

๓.๕.๕ การส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาวะที่ดีในทุกพื้นที่

๓.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดย

๓.๖.๑ การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๓.๖.๒ การส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครอบครัวและชุมชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓.๖.๓ การปลูกฝังและพัฒนาทักษะนอกห้องเรียน และ

๓.๖.๔ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓.๗ การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ โดย

๓.๗.๑ การส่งเสริมการออกกำลังกาย และกีฬาขั้นพื้นฐานให้กลายเป็นวิถีชีวิต

๓.๗.๒ การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ

๓.๗.๓ การส่งเสริมการกีฬาเพื่อพัฒนาสู่ระดับอาชีพ

๓.๗.๔ การพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและนันทนาการเพื่อรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมกีฬา

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และ ทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ตัวชี้วัดประกอบด้วย ๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการภาครัฐระหว่างกลุ่มประชากร ๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน ๓) ความก้าวหน้าในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี และ ๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

๔.๑ การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดย

- ๔.๑.๑ ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจฐานราก
- ๔.๑.๒ ปฏิรูประบบภาษีและการคุ้มครองผู้บริโภค
- ๔.๑.๓ กระจายการถือครองที่ดินและการเข้าถึงทรัพยากร
- ๔.๑.๔ เพิ่มผลิตภาพและคุ้มครองแรงงานไทย ให้เป็นแรงงานฝีมือที่มีคุณภาพและความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความปลอดภัยในการทำงาน
- ๔.๑.๕ สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัยทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม
- ๔.๑.๖ ลงทุนทางสังคมแบบมุ่งเป้าเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสโดยตรง

๔.๑.๗ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษา โดยเฉพาะสำหรับผู้มีรายได้น้อยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๔.๑.๘ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

๔.๒ การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี โดย

- ๔.๒.๑ พัฒนาศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีในภูมิภาค
- ๔.๒.๒ กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละกลุ่มจังหวัดในมิติต่าง ๆ
- ๔.๒.๓ จัดระบบเมืองที่เอื้อต่อการสร้างชีวิตและสังคมที่มีคุณภาพและปลอดภัยให้สามารถตอบสนองต่อสังคมสูงวัยและแนวโน้มของการขยายตัวของเมืองในอนาคต
- ๔.๒.๔ ปรับโครงสร้างและแก้ไขกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อวางระบบและกลไกการบริหารงานในระดับภาค กลุ่มจังหวัด
- ๔.๒.๕ สนับสนุนการพัฒนาพื้นที่บนฐานข้อมูลความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๔.๒.๗ การพัฒนากำลังแรงงานในพื้นที่

๔.๓ การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดย

- ๔.๓.๑ สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ
- ๔.๓.๒ การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- ๔.๓.๓ สนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ ภาคประชาสังคมและภาคประชาชน
- ๔.๓.๔ ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและบทบาทของสตรีในการสร้างสรรค์สังคม
- ๔.๓.๕ สนับสนุนการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม
- ๔.๓.๖ สนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อรองรับ

สังคมยุคดิจิทัล

๔.๔ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง โดย

๔.๔.๑ ส่งเสริมการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน ให้มีขีดความสามารถในการจัดการวางแผนชีวิต สุขภาพ ครอบครัว การเงินและอาชีพ

๔.๔.๒ เสริมสร้างศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง

๔.๔.๓ สร้างการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน

๔.๔.๔ สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาให้กับชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง ตัวชี้วัดประกอบด้วย ๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๒) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู ๓) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ ๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจกมูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๕.๑ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย

๕.๑.๑ เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขัน

๕.๑.๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด

๕.๑.๓ อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ

๕.๑.๔ รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ

๕.๑.๕ ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

๕.๒ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย

๕.๒.๑ เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล

๕.๒.๒ ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ

๕.๒.๓ ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ

๕.๒.๔ พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๓ สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ โดย

๕.๓.๑ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

๕.๓.๒ มี การปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๕.๓.๓ มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของภาครัฐและภาคเอกชน และ

๕.๓.๔ พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

๕.๔ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย

๕.๔.๑ จัดทำแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพ และความเหมาะสมทางภูมินิเวศอย่างเป็นเอกภาพ

๕.๔.๒ พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศ อย่างยั่งยืน

๕.๔.๓ จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตร ทั้งระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล

๕.๔.๔ ส่งเสริมรักษา อนุรักษ์ พื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

๕.๔.๕ พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และ

๕.๔.๖ เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม และยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

๕.๕ พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดย

๕.๕.๑ พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ

๕.๕.๒ เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล

๕.๕.๓ พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศ และส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๕.๕.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน

๕.๕.๕ พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตร และอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

๕.๖ ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย

๕.๖.๑ ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย

๕.๖.๒ พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม

๕.๖.๓ จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ

๕.๖.๔ พัฒนาและดำเนินโครงการ ที่ยกระดับกระบวนการทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัยและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม ตัวชี้วัดประกอบด้วย ๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ ๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ และ ๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม

โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๖.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย

๖.๑.๑ การให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ได้มาตรฐานสากลและเป็นระดับแนวหน้าของภูมิภาค และ

๖.๑.๒ ภาครัฐมีความเชื่อมโยงในการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้

๖.๒ ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่ โดย

๖.๒.๑ ให้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

๖.๒.๒ ระบบการเงินการคลังประเทศ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

๖.๒.๓ ระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อน การบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติในทุกระดับ

๖.๓ ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ โดย

๖.๓.๑ ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม

๖.๓.๒ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ และ

๖.๓.๓ ส่งเสริมการกระจายอำนาจและสนับสนุนบทบาทชุมชนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล

๖.๔ ภาครัฐมีความทันสมัย โดย

- ๖.๔.๑ องค์การภาครัฐมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับ บริบทการพัฒนาประเทศ
- ๖.๔.๒ พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย

๖.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดย

- ๖.๕.๑ ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม และ
- ๖.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๖.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดย

- ๖.๖.๑ ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๖.๖.๒ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
- ๖.๖.๓ การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และ
- ๖.๖.๔ การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

๖.๗ กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น โดย

- ๖.๗.๑ ภาครัฐจัดให้มีกฎหมายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง
- ๖.๗.๒ มีกฎหมายเท่าที่จำเป็น และ
- ๖.๗.๓ การบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียม มีการเสริมสร้างประสิทธิภาพการใช้อกฎหมาย

๖.๘ กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน โดยเสมอภาค โดย

- ๖.๘.๑ บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
- ๖.๘.๒ ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการค้นหาความจริง
- ๖.๘.๓ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งทางแพ่ง อาญา และปกครองมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน
- ๖.๘.๔ ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม
- ๖.๘.๕ พัฒนามาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

สรุป

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญ สำหรับ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้จะอยู่ในยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เกราะช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน

นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีจุดมุ่งหมายให้สังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขความรุนแรง วิถีชีวิตของทุกคนได้รับการปกป้อง พัฒนาบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน โดยมีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแบบบูรณาการ ได้แก่ หน่วยงานสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้แก่ กอ.รมน. สมช. และ หน่วยงานที่ไม่สังกัดกระทรวง ได้แก่ ศอ.บต. เพื่อให้ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓

๑. จุดเริ่มต้นของนโยบายการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้

รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสำคัญเป็นพิเศษ กับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากสภาพทางภูมิศาสตร์ที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารราชการส่วนกลาง และมีพื้นที่ติดกับเพื่อนบ้านที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ทั้งด้านสังคม ศาสนา และวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะ ภาพลักษณ์ของพื้นที่ที่มีความไม่สงบ สภาพปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน ทั้งในด้านสังคม จิตวิทยา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง โดยเฉพาะความไม่เข้าใจกันและหวาดระแวงในความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน ด้วยเหตุผลดังกล่าวรัฐบาลจึงกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการเฉพาะในลักษณะพื้นที่พิเศษ โดยในอดีตนโยบายที่กำหนดขึ้นมุ่งแก้ไขเฉพาะเรื่อง ต่อมาในปี พ.ศ.๒๕๒๑ รัฐบาลจึงพิจารณากำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทุกด้านให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๒๑ ถึง พ.ศ.๒๕๔๐)

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อ ๒๔ มกราคม ๒๕๒๑ เป็นนโยบายฉบับแรกที่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทุกด้าน มุ่งให้เกิดการประสานงานระหว่างส่วนราชการที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาของพื้นที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การเสริมสร้างความสงบสุขในพื้นที่และสร้างความเข้าใจอันดีกับประเทศมุสลิม ที่สำคัญนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ฉบับนี้ เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อปี ๒๕๒๔ ในการแปลงนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือ ศอ.บต.

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ประสบปัญหาด้านความมั่นคง อันมีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติและความสงบสุขของประชาชนโดยส่วนรวม ปัญหาดังกล่าวมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากปัญหาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคส่วนอื่นของประเทศ รัฐบาลได้มุ่งเน้นให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอดและกำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติสำหรับพื้นที่ดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินงานทั้งในด้านการเมือง การทหาร การเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๒๓ เห็นชอบการปรับปรุงระบบการบริหารงานและปรับปรุงประสิทธิภาพข้าราชการและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมใน

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สภาความมั่นคงได้เสนอแนะ และ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๘/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๒๔ เรื่อง การแก้ไขปัญหาการบริหารราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. และกองบัญชาการผสมพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ (พตท.๔๓) ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยให้ กระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ สนับสนุนการดำเนินงานทั้งปวงให้บรรลุผล

๔. การจัดตั้งและภารกิจ

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) เป็นหน่วยงานอำนวยการระดับพื้นที่ซึ่งรัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยจัด ตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๔ โดยพัฒนาจาก ศูนย์ประสานงานการปกครองจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปต.) ของกรมการปกครองที่มีอยู่เดิม ทำหน้าที่ เร่งรัด กำกับ ดูแล ประสานงาน ฝึกกำกับและติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายพลเรือนและตำรวจใน พื้นที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นหนักงานด้านสังคมจิตวิทยา การเมือง การปกครอง การพัฒนา ประสิทธิภาพข้าราชการ การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม กาเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และความร่วมมือในระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการประสานงานปฏิบัติงานกับส่วนราชการฝ่ายทหาร และ กองบัญชาการผสม พลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ (พตท.๔๓) ที่เป็นหน่วยงานอำนวยการ ที่จัดตั้งพร้อม กัน แต่มีภารกิจหลักในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายทุกรูปแบบ ภายใต้การกำกับดูแล ของแม่ทัพภาคที่ ๔ และมีคณะกรรมการแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมี เลขาธิการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) เป็นประธาน ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแม่ทัพภาคที่ ๔ เป็นรองประธาน ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

๕. พัฒนาการของ ศอ.บต. จากอดีตถึงปัจจุบัน

การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ถูกกำหนดให้เป็นนโยบายเร่งด่วนโดยจัดตั้งกลไก พิเศษ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัตินอกเหนือจากกลไกปกติและมีพัฒนาการมา ตามลำดับ กล่าวคือ ศอ.บต. ในอดีต

๕.๑ พ.ศ.๒๕๒๔ คำสั่ง สร. ที่ ๘/๒๕๒๔ ลงวันที่ ๒๔ ม.ค. ๒๕๒๔ ศอ.บต.รับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนา และ พตท.๔๓ รับผิดชอบงานด้านความมั่นคง ขึ้นตรงต่อแม่ทัพภาคที่ ๔

๕.๒ พ.ศ.๒๕๓๙ คำสั่ง สร. ที่ ๕๖/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๒๓ เม.ย. ๒๕๓๙ ปรับปรุงกลไกขึ้น ตรงต่อนายกรัฐมนตรี

๕.๓ พ.ศ.๒๕๔๕ ได้มีคำสั่งยุบ ศอ.บต. และ พตท.๔๓ โอนภารกิจการแก้ไขปัญหา ให้หน่วยงานปกติ

๕.๔ พ.ศ.๒๕๔๗ คำสั่ง นร. ที่ ๖๘/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มี.ค. ๒๕๔๗ จัดตั้งกองอำนวยการ เสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กอ.สสส.) รับผิดชอบเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

๕.๕ พ.ศ.๒๕๔๙ ได้มีการรื้อฟื้น ศอ.บต. และ พตท. ขึ้นตามคำสั่ง นร. ที่ ๒๐๗/ ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ ต.ค. ๒๕๔๙ อยู่ภายใต้การกำกับของ กอ.รมน.

๕.๖ พ.ศ.๒๕๕๑ ศอ.บต. และ พตท. เป็นหน่วยงานในสังกัด กอ.รมน. ตามพระราชบัญญัติ การรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๕๑

ศอ.บต. ในปัจจุบัน จากการถอดบทเรียนในอดีตที่ผ่านมาได้แยกบทบาทของ ฝ่ายปราบ (ไม้แข็ง) และฝ่ายปลอบ (ไม้นวม) แยกงานด้านความมั่นคงและงานด้านการพัฒนาออกจากกัน ทำให้ประชาชนไม่ขาดที่พึ่ง มีที่ยืน มีเวลาผ่อนคลายทำงานด้านการพัฒนาที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ทั้งบทบาทการชี้แนะทางยุทธศาสตร์ให้หน่วยงาน Function ดำเนินการ และบทบาทเชิงรุกด้านการพัฒนา เข้าหาประชาชนในพื้นที่ เป็นที่พึ่งและไว้วางใจมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ศอ.บต. ในยุคที่ผ่านมา ยังมีจุดอ่อนในเรื่องการบริหารจัดการ เนื่องจากไม่ได้มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย ทำให้มีข้อจำกัด เรื่องการบริหารแผนงาน แผนเงิน และแผนคน รวมทั้งระเบียบ กฎหมาย และมติ ครม. ต่าง ๆ ไม่มีความยืดหยุ่น จึงได้มีการปรับโครงสร้าง ศอ.บต. ใหม่ ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยกำหนดให้ ศอ.บต. เป็นส่วนราชการรูปแบบเฉพาะที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

๖. ด้านการบริหารงานมีเอกภาพ

นายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาทั้ง กอ.รมน. และ ศอ.บต. ทำให้มีเอกภาพเชิงนโยบาย ศอ.บต. เป็นศูนย์บูรณาการแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ที่ดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้แผนการพัฒนาพื้นที่พิเศษ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน

๗. ด้านประสิทธิภาพ

เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำให้การบริหารและการแก้ไขปัญหา เป็นไปด้วยความรวดเร็ว คล่องตัว ทันต่อสถานการณ์ มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือ กพต. จำนวน ๓๖ คน มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีรองนายกรัฐมนตรี เป็นรองประธาน มีรัฐมนตรี ๑๗ คน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๑๑ คน ผู้แทนภาคประชาชน ๕ คน เป็นกรรมการ มีเลขาธิการ ศอ.บต. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ รวมทั้งเร่งรัด กำกับ ติดตาม การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีสภาพที่ปรึกษาการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นตัวแทนจากภาคประชาชนทำหน้าที่ให้ความเห็นในการจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการ และอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ รวมทั้งให้คำปรึกษา เสนอแนะ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ศอ.บต. ให้มีประสิทธิภาพ

๘. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

มีทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาการบริหารและการพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยคัดเลือกมาจากภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน ๔๙ คน

๙. บทบาท และภารกิจ

ศอ.บต. ยึดหน้าที่ตามมาตรา ๙ แห่ง พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๓ ที่กำหนดให้ ศอ.บต. มีหน้าที่ ๓ ส่วนคือ

๙.๑ ส่วนแรก การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาตรา ๙ (๑) ถึง (๕)

๙.๑.๑ จัดทำ “ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้” ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้สภาที่ปรึกษาการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้พิจารณาให้ความ เห็นก่อนเสนอ กพต. ให้ความเห็นชอบ

๙.๑.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๙.๑.๓ “เสนอแนะและบูรณาการ แผนงาน และโครงการในด้านการพัฒนาของกระทรวง ทบวง กรมและหน่วยงานอื่นของรัฐ” ที่ดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการตาม (๒)

๙.๑.๔ ดำเนินการตามแผนงานและโครงการต่อเนื่องจากแผนงานและโครงการที่หน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งหากไม่ดำเนินการจะส่งผลเสียต่อการแก้ไขปัญหาตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๙.๑.๕ กำกับ เร่งรัด และติดตามการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการตาม (๒)

๙.๒ ส่วนที่สอง หน้าที่ที่ คอ.บต. ต้องดำเนินการ มาตรา ๙ (๖) – (๑๖) วรรคหนึ่ง และวรรคสอง

๙.๒.๑ คຸ້ມครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ให้ความช่วยเหลือ และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจสอบและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๙.๒.๒ ให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐอันสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามระเบียบที่ กพต. กำหนด ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิประโยชน์จากผู้นั้นได้รับจากกฎหมายอื่น

๙.๒.๓ เสนอแนะมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อคณะรัฐมนตรี

๙.๒.๔ เสนอแนะหรือแนะนำต่อหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งจะส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งดำเนินการให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนซึ่งปฏิบัติ หน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือนเพื่อให้ปฏิบัติ งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพทางสังคมเศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของประชาชน

๙.๒.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๙.๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาแก่คนไทยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ ราชาอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย

๙.๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๙.๒.๘ ประชาสัมพันธ์นโยบาย และการดำเนินงานของ คอ.บต. และรัฐบาล รวมทั้งเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่คนไทยทั้งในและต่างประเทศ

๙.๒.๙ ร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีและประสานงานในโครงการความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กับต่างประเทศ ทั้งนี้ ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งแนวทางหรือนโยบายที่กระทรวงการต่างประเทศได้กำหนดไว้

๙.๒.๑๐ ส่งเสริมแนวคิดด้านพหุวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญของวัฒนธรรมแห่งชาติรวมถึงการลดการผูกขาดทางวัฒนธรรมหรือการจัดการเลือก ปฏิบัติทางวัฒนธรรมโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

๙.๒.๑๑ ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ค.อ.บต. หรือตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมายในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ค.อ.บต. อาจวางระเบียบเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ค.อ.บต. กับหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องได้ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตาม (๑) ให้ใช้ได้เป็นเวลา 3 ปี

แผนปฏิบัติการตามที่จะดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้วให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงานและโครงการ และให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการนั้น

๙.๓ ส่วนที่สาม การเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้กับยุทธศาสตร์ของ กอ.รมน.

ค.อ.บต. ต้องดำเนินการมาตรา ๙ (๑๖) วรรคสาม ที่บัญญัติไว้ว่าในการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม (๒) คือจัดทำแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ ค.อ.บต. ทหารหรือกับหัวหน้าหน่วยงานที่กำกับดูแลยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงด้วย เพื่อให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านความมั่นคงตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

สาระสำคัญของแผนปฏิบัตินโยบายการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้จัดทำแผนปฏิบัตินโยบายการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ โดยได้นำผลการทบทวน/ปรับปรุงเป้าหมาย กลยุทธ์ ผลผลิต/โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัดผลสำเร็จ และแผนงานบูรณาการ ในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ที่กำลังดำเนินการผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี มาทบทวน/ปรับปรุงเป้าหมายฯ ให้สอดคล้องกับรองรับกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ประเด็นเร่งด่วนในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ ร่างแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๔ นโยบายประเทศไทย ๔.๐ นโยบายรัฐบาล เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) กรอบแนวทางและยุทธศาสตร์ การจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และนโยบายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัตินโยบายการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธา

๒. พันธกิจ

- ๒.๑ ถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
- ๒.๒ บังคับใช้กฎหมายและอำนวยความยุติธรรมทางอาญา
- ๒.๓ รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของราชอาณาจักร

๓. ผลสัมฤทธิ์หน่วยงาน

ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังคมและประเทศชาติ มีความมั่นคง สงบสุข และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

๔. เป้าหมายหน่วยงาน

- ๔.๑ ถวายความปลอดภัยพระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์
- ๔.๒ บังคับใช้กฎหมาย ป้องกันปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา อำนวยความยุติธรรมและบริการ ประชาชน
- ๔.๓ รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร
- ๔.๔ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น
- ๔.๕ ปฏิรูประบบงานตำรวจให้โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

ทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

คำว่าขวัญและกำลังใจ มาจากรากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Morale มีรากฐานมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า “Esprit De Corps” ซึ่งในระยะแรก “ขวัญ” เป็นศัพท์ที่ใช้ในวงการทหารในระหว่างการมีสงคราม ซึ่งจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญ และต่อมาได้นำมาใช้ในวงการศึกษาลดจนถึงวงการอุตสาหกรรม

๑. ความหมายของขวัญ และกำลังใจ

มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ขวัญและกำลังใจไว้หลายความหมาย ดังนี้
 สุรางค์ โค้วตระกูล (๒๕๔๑ : ๑๑๑) ได้ให้คำจำกัดความว่า กำลังขวัญ หมายถึง สถานะทุกคนภายในกลุ่ม ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการทำงานของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของแต่ละคน ในการทำงานนั้น เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจที่จะทำงานให้สำเร็จ และพยายามให้ความร่วมมือกัน

ศจี อนันต์นพคุณ (๒๕๔๒ : ๖๔) ให้ความหมายว่า ขวัญ คือ สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะการทำงานที่มีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจ มีความพึงพอใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานตามความต้องการ

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒ : ๑๖๖) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง ปฏิบัติทางอารมณ์ที่คนในองค์กรมีต่องาน อันมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนหรือเห็นได้ชัด ขวัญหรือน้ำใจในการทำงานนี้อาจจะเป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ได้ แต่จะเป็นของแต่ละบุคคลหรือของกลุ่มก็ย่อมจะเป็นไปได้ ในลักษณะที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวมอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ คนแต่ละคนจะเสียสละเพื่อคณะหรือส่วนรวม และในขณะเดียวกันคณะหรือส่วนรวมก็พร้อมที่จะเสียสละเพื่อแต่ละคนได้เช่นเดียวกัน

เมตตา คันทา (๒๕๔๕ : ๙) ได้สรุปว่า ขวัญ คือ ความรู้สึก ความตั้งใจและจิตใจที่เป็นการกระตุ้นให้หมู่สมาชิกของกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความเต็มใจ และมานะบากบั่น โดยเฉพาะที่สถานการณ์เป้าหมายของกลุ่ม สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล นอกจากนี้ขวัญยังเกี่ยวข้องกับความรู้สึกการมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานส่วนรวม ในความสำเร็จขององค์การ

พูลสุข สังข์รุ่ง (๒๕๔๖ : ๑๕๙) กล่าวว่า ขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น และ ในทางตรงกันข้าม คนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปแบบของความเฉื่อยชา ความหวาดระแวง ขาดความเชื่อมั่น

ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖ : ๑๒๔) กล่าวว่า คำว่า ขวัญกำลังใจเป็นคำผสมระหว่าง “ขวัญ” ซึ่งหมายถึง ความดี และ “กำลังใจ” หมายถึง สภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้นพร้อมที่จะเผชิญเหตุการณ์ทุกอย่าง

วิชัย แหวนเพชร (๒๕๔๘ : ๑๒๖) กล่าวว่า “ขวัญ” หมายถึง สภาพของจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความคิดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยแสดงออกมาเป็นความตั้งใจ “กำลังใจ” ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มุ่งทำงานด้วยความพยายาม

โยเดอร์ (Yoder. ๑๙๕๙ : ๔๔๕) ได้ให้ความหมายว่า “ขวัญ” หมายถึง เจตคติของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การแสดงออกซึ่งความเห็น เมื่อรวมกันแล้ว ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน ความสัมพันธ์ในการทำงานกับนายจ้าง และเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ

มิลตัน (Milton. ๑๙๘๑ : ๑๕๑-๑๕๒) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญกำลังใจ คือ ทัศนคติ ความพอใจ โดยปรารถนาที่จะทำต่อไป และมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม หรือองค์การ

เอ็ดวิน ฟลิปโป (Edwin Flippo. ๑๙๘๘ : ๑๐) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญ คือ ทำที่ พฤติกรรม บุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยไม่ย่อท้อ และตั้งใจร่วมมือ ประสานกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลร่วมกัน

คีธ เดวิด (Keith Davis. ๑๙๙๒ : ๖๓) ได้ให้ความหมายว่า ขวัญ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือ ด้วยความสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์การ

สรุปว่า คำทั้งสองมีความหมายใกล้เคียงกัน และเห็นว่าขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิดและภาวะอารมณ์ โดยแสดงออกมาเป็นความตั้งใจ และยังรวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่วนรวม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์การ

๒. ความสำคัญของขวัญและกำลังใจ

ในการปฏิบัติงานนั้นขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญต่อบทบาทในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก และยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดี บุคคลย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่พอใจที่จะปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์การ ดังนั้น ผู้บริหารควรรู้จักบำรุงขวัญของ

บุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งความสำคัญของขวัญและกำลังใจนั้น ได้มีนักวิชาการและหน่วยงาน ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับความสำคัญของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ราล์ฟ ซี เดวิส (Ralph C. Davis. ๑๙๕๑ : ๔๑๖ ; อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ ประสานแสง. ๒๕๔๒ : ๑๒) ได้สรุปความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานว่า ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีให้มีต่อองค์การ เสริมสร้างวินัย ทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับ และระเบียบแบบแผน ทำให้องค์การเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การมากขึ้น และมีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๑ : ๑๓๘) กล่าวว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในวงการทหารระหว่างที่มีสงคราม ความว้าเหว ท้อแท้และเสียกำลังใจ เนื่องจากการว้าเหวและห่างไกลบ้าน การบาดเจ็บและการล้มตายจากไป หน่วยบริการหรือหน่วยเสนานิการจำเป็นต้องสร้างสิ่งบำรุงขวัญให้ทหารมีจิตใจที่เข้มแข็งมีความสามารถในการสู้รบกับข้าศึกศัตรู

เอกรัตน์ เปาอินทร์ (๒๕๔๒ : ๙) ได้กล่าวว่า การบริหารงานที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นพิเศษนั้น ถือว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีในการทำงานร่วมกันของมวลหมู่สมาชิก ขวัญกำลังใจเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมใจ ลักษณะ (๒๕๔๒ : ๒๒๑) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและการสร้างผลผลิตในการทำงาน เช่น ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย ทำงานเต็มความสามารถ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและมีเจตคติที่ดีต่อหมู่คณะต่อองค์กรและต่องาน เพิ่มพลังยึดเหนี่ยวของกลุ่มเกิดความเป็นเอกภาพ เกิดพลังกลุ่ม ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง และความสูญเสียในการทำงาน

วิฒนะ มหิพันธ์ (๒๕๔๔ : ๑๒) ได้กล่าวว่าขวัญและกำลังใจนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่เป็นข้าราชการ ถ้ามีขวัญและกำลังใจ ไม่ดีแล้วย่อมจะนำมาซึ่งความเสื่อม และหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นอย่างมาก

สรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจนั้นเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีความจำเป็น มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงาน ล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การ เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในองค์การ เกิดการสร้างสรรคเพื่อพัฒนาองค์การ และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์การ

๓. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

แอนเดอร์สันและแวนไดค์ (Anderson and Van Dyke. ๑๙๖๓ : ๓๓๓-๓๔๖) ได้ศึกษาวิจัยและรวบรวมปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจไว้ ๑๐ ประการคือ (๑) การตกลงร่วมกันหรือเห็นพ้องด้วยกับจุดมุ่งหมาย (๒) การร่วมมือในการกำหนดนโยบาย (๓) การใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ และมีความรู้สึกได้รับความสำเร็จในการทำงาน (๔) ความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือในตัวผู้บริหาร (๕)

ความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ (๖) ความสัมพันธ์กับชุมชน (๗) สุขภาพทางกาย (๘) ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ (๙) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ (๑๐) ปัญหาส่วนตัวผู้ให้บริการ

วิลส์ (Wiles. ๑๙๕๕ : ๕๗-๕๙) ทีกกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๘ ด้าน คือ ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในสภาพงาน ความรู้สึกมีส่วนร่วม การปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความสำเร็จในงาน ความรู้สึกที่ตัวเองสำคัญ การร่วมกำหนดนโยบาย และการได้รับการยกย่องนับถือ

บริสุทธิ์ นุศรีวอ (๒๕๔๑ : ๔๒) ได้ประมวลปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั่วไป มาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ๗ ประการ ได้แก่ (๑) สภาพการปฏิบัติงาน (๒) ลักษณะงานที่ทำ (๓) ความมั่นคงในงาน (๔) โอกาสความก้าวหน้า (๕) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (๖) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ (๗) รายได้จากการปฏิบัติงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๑ : ๑๔๑) ได้เสนอผลกระทบที่มีต่อขวัญในการพิจารณาเกี่ยวกับขวัญในวงการอุตสาหกรรม ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ ลักษณะ คือ (๑) ความร่วมมือกันในกลุ่มในการทำงาน บุคคลไม่สามารถทำงานแต่ลำพังเพียงคนเดียวได้ ยิ่งเป็นอุตสาหกรรมที่เป็นการผลิตหรือบริหารก็ต้องใช้บุคคลหลายฝ่ายช่วยกันทำงาน โดยทั่วไป การทำงานมีลักษณะเป็นกลุ่ม ทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เนื่องจากบุคคลต้องการความรู้สึกร่วมกัน เพราะการได้พบกัน ทำงานร่วมกัน เป็นเพื่อนกัน มีความรู้สึกไว้วางใจกันก่อให้เกิดกลุ่มต่าง ๆ ขึ้น ฝ่ายบริหารได้คำนึงถึงเรื่องกลุ่ม รวมทั้งองค์ประกอบเรื่องค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม พนักงานมีขวัญดีในการทำงาน กลุ่มประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (๒) เป้าหมาย การสร้างความร่วมมือในกลุ่มจะง่ายขึ้นถ้ากลุ่มเข้าใจและมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความมุ่งหมายของกลุ่มอาจหมายถึงความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง การเพิ่มรายได้ และสวัสดิการของบุคคล และกลุ่มฝ่ายจัดการสามารถสนับสนุนให้เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารอาจใช้คำขวัญ (Slogan) เพื่อช่วยเพิ่มพูนขวัญได้ เนื่องจากขวัญสามารถกลายเป็นเป้าหมายได้ การสร้างคำขวัญร่วมกันเป็นการสร้างขวัญและเพิ่มขวัญในการทำงาน (๓) การก้าวไปสู่เป้าหมาย นอกจากมีเป้าหมายแล้ว เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องกำหนดวิธีการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายดังกล่าว จากการศึกษาพบว่า การที่ปล่อยให้พนักงานทำงานไปเรื่อย ๆ โดยบอกเพียงว่าทำอะไร จะทำให้ไปสู่เป้าหมายช้ากว่าการกำหนดวิธีการทำงาน และกำหนดว่าต้องเสร็จในเวลาใด (๔) งานที่มีความหมาย งานที่ผู้ทำรู้ว่าเป็นงานอะไร มีความสำคัญอย่างไร ปริมาณที่ต้องทำและทำเพื่อจุดมุ่งหมายอะไร รวมทั้งขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน จะทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปอย่างมีความหมาย แม้แต่พนักงานปฏิบัติการโดยรับช่วงจากพนักงานอื่นก็ทำงานอย่างมีความหมายเช่นกัน แต่ทั้งนี้พนักงานต้องได้รับคำแนะนำและคำบอกเล่าอย่างถูกต้องเหมาะสมเกี่ยวกับงาน รวมทั้งการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้อย่างยุติธรรม

บุญนาค นามวงศ์ (๒๕๔๕ : ๒๔) ได้สรุปว่า มีปัจจัยมากมายที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน สุดแต่ว่าจะพิจารณาขวัญในสภาพใด ซึ่งปัจจัยทุกอย่างที่จัดอยู่ภายใต้ความต้องการ (Needs) ต่าง ๆ ของบุคคล ย่อมต้องส่งผลกระทบต่อขวัญของบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปเป็นปัจจัยที่สำคัญไว้ ๗ ด้าน คือ (๑) บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร (๒) ภาวะความรับผิดชอบ และความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ (๓) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (๔) นโยบายของ

หน่วยงาน (๕) การให้บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง (๖) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (๗) สภาพส่วนตัวต่อผู้ร่วมงาน

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า การที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้หรือได้รับความร่วมมือร่วมใจจากคนในองค์กรนั้น คนจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความเต็มใจในการทำงาน มีความสุขกับการทำงาน รวมถึงให้คนในองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกอยากทำงาน ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องทราบให้แน่ชัดว่าอะไรคือสิ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจ และเร่งรีบทำการแก้ไขปัญหานั้น การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต้องอาศัยสิ่งจูงใจ และการที่องค์กรใดมีสิ่งจูงใจมาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นย่อมจะมีขวัญและกำลังใจมากขึ้นด้วยเช่นกัน

๔. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

ขวัญและกำลังใจมีความสำคัญในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การมีขวัญและกำลังใจส่งผลให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน แต่ขวัญและกำลังใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ เช่น สถานการณ์เหตุการณ์ความไม่สงบตามแนวชายแดนระหว่างประเทศเรากับประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ขวัญและกำลังใจของกำลังพลผู้ปฏิบัติงานไม่ดีหรือกำลังใจต่ำ แต่เมื่อรัฐบาลสามารถเข้ามาดูแลและเจรจาปัญหากับประเทศเพื่อนบ้านได้ สถานะความตึงเครียดลดลงทำให้กำลังพลผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จึงมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นที่น่าศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึง ในแนวทางการคล้ายคลึงกัน ดังนี้

เฮอริชเบอร์ก และคณะ (Herzberg and et al. ๑๙๕๙ : ๒๔๐) ได้กล่าวว่ามีปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญดีขึ้นอีก คือ ลักษณะท่าทางและบทบาทของหัวหน้างานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีความสำคัญเพราะเปรียบเสมือนผู้ประสานงานระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้างานมีอิทธิพลอย่างสูงต่อการปฏิบัติงานแต่ละวัน ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ คนส่วนมากชอบที่จะทำงานที่ตนถูกใจและสามารถทำได้ดี เพราะทำให้มีโอกาสใช้ความสามารถทางสติปัญญาและพัฒนาบุคลิกภาพของตนเอง การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนจะรู้สึกพอใจต่อการทำงาน ถ้ารู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าทุกคนหรือส่วนใหญ่เข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์กรแล้วย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ความพึงพอใจต่อสภาพเศรษฐกิจและการบำเหน็จรางวัล การให้รางวัลจะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างขยันขันแข็ง มั่นใจและมีกำลังใจที่ดี และสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่สัมพันธ์กัน เพราะจิตใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ อันเป็นผลโดยตรงจากด้านร่างกาย จึงถือว่าปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางกายและจิตใจมีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีปัญหาอาจทำงานไม่ได้ดี

พรนพ พุกกะพันธ์ (๒๕๔๔ : ๒๓๕-๒๓๗) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคล เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์กร ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและ

กำลังใจที่ดี ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะท่าที และบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจกันและกัน ย่อมจะทำให้ บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวาและลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจ ขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบนั้น หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของความไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขาจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของเขาด้วย แต่ถ้าการมอบหมายงานเป็นที่ถูกใจ ถูกกับความถนัด ถูกกับนิสัยใจคอ เขาย่อมจะพึงพอใจและทำงานด้วยความสุข ขวัญก็เกิดขึ้นตามมา ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้ผลงานมากกว่าการที่ต้องปฏิบัติงานที่ไม่พอใจ การจัดสภาพการทำงาน สภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก และเป็นส่วนเสริมสร้างขวัญ หรือทำลายขวัญเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการทำงานที่ถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเทสะดวก จะทำให้คนทำงานเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรือมีอารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขาก็จะดี แต่ถ้าการจัดสภาพการทำงานไร้ระเบียบ ขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาด ความสวยงาม คนทำงานจะขาดความตั้งใจในการทำงาน และเป็นการทำลายขวัญให้หมดสิ้นไปด้วย สภาพของการปฏิบัติงานควรให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยผดุงขวัญในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ จะกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์การตลอดจนการจัดการองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนหรือสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการทำงานขององค์การแล้ว บุคคลเหล่านั้นย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน การที่จะมีขวัญดีนั้น นอกจากจะคำนึงถึงปัจจัยในการทำงานแล้วต้องพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกที่ทำงานด้วย เช่น สภาพปัญหาทางครอบครัว สุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เป็นต้น และยังคงคำนึงถึงอารมณ์โดยทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคล ซึ่งเปลี่ยนไปมาอยู่เสมอไม่เหมือนกัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกันแล้วก็จะแสดงให้เห็นว่าใครจะมีความพอใจในการทำงานที่ทำอยู่น้อยแตกต่างกันอย่างไร มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนบ้าน และเพื่อนร่วมงาน เป็นไปไม่ได้ที่ไม่มีปัญหาใด ๆ ที่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้น เข้าใจดีกับเพื่อนร่วมงาน หมู่คณะไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใด ๆ เกี่ยวกับศาสนา ความคิดทางการเมือง สิ่งแวดล้อม สังคม เช่น ปัญหาจราจร แหล่งที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้เป็นอย่างดี เช่น ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหานั้นนั้นสัมพันธ์ภาพระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างขวัญและความสำเร็จขององค์การอยู่มาก ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและรางวัลที่ได้รับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การให้สวัสดิการ บำเหน็จ และบำนาญ โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟัง ตามปกติทุกหน่วยงานจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร เช่น สภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การมอบงานให้ทำไม่เหมาะสม

การปกครองบังคับบัญชาไม่ยุติธรรม ปัญหาดังกล่าวนี้อาจจัดให้มีทางระบายขึ้น หากคนงานไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือมีแต่ฝ่ายผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ และทำลายขวัญของเขาด้วย การให้บำเหน็จรางวัล และการลงโทษ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานดีต้องรับรู้ ในความดีของเขาโดยให้บำเหน็จความดี ซึ่งอาจเป็นการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพิ่มเงินเดือนให้มากขึ้น ตลอดจนชมเชย ให้รางวัลเป็นพิเศษ จะเป็นการให้เขามีแรงจูงใจให้กระตือรือร้น ต่อการปฏิบัติงานด้วยความขยันขันแข็ง มีกำลังขวัญดี ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำผิดวินัยหรือมีข้อบกพร่องประการใดก็ตาม ก็ควรมีการลงโทษตามสมควรแก่กรณีโดยเคร่งครัดเสมอหน้ากัน เพื่อรักษาวินัยของกลุ่ม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และวิธีทางที่จะสร้างขวัญให้เกิดขึ้นและดำรงอยู่อย่างมั่นคง

สรุปว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคคล มีทั้งสภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน และท่าทีของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนฐานะขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

๕. องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติหน้าที่

กิลล์ฟอร์ด และเกรย์ (Guilford and Gray. ๑๙๗๐ : ๒๘๐-๒๘๓ ; อ้างถึงใน บัญชา สมบุญ. ๒๕๔๗ : ๑๗-๑๘) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติไว้ว่า (๑) ความมั่นคงปลอดภัย (๒) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (๓) ลักษณะของงานที่ทำ (๔) การยอมรับนับถือจากหน่วยงาน (๕) สภาพของการทำงาน (๖) การยกย่องชมเชย (๗) การบริหารงาน (๘) ปริมาณงาน (๙) ค่าจ้าง (๑๐) การนิเทศงาน (๑๑) การติดต่อสื่อสาร (๑๒) ชั่วโมงการทำงาน (๑๓) งานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน (๑๔) สิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ

เดวิส (Davis. ๑๙๗๒ : ๒๙-๓๐) นักวิจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เกี่ยวกับการบริหารงาน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ โดยการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของคนงาน ๕๐๐ คน พบว่า ความต้องการที่สำคัญของคนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (๑) ภาวะผู้นำที่ดี (๒) โอกาสความก้าวหน้า (๓) ข่าวสารข้อมูล (๔) การได้รับการปฏิบัติอย่างสมศักดิ์ศรีแห่งมนุษย์ (๕) การมีอิสระเสรีในเรื่องกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน (๖) การสังคมและการเคารพซึ่งกันและกัน (๗) ความมั่นคงปลอดภัยที่ชอบด้วยเหตุผล (๘) สภาพการทำงานที่ชอบด้วยเหตุผล (๙) งานที่กอร์ปไปด้วยสาระประโยชน์ และ (๑๐) การได้รับการปรนนิบัติด้วยความเป็นธรรม

กิลล์ฟอร์ด แอนด์ เกรย์ (Guilford and Gray. ๑๙๗๐ : ๒๘๐-๒๘๓ ; อ้างใน บัญชา สมบุญ. ๒๕๔๗ : ๑๗-๑๘) ได้สรุปถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานที่ทำ การยอมรับนับถือจากหน่วยงาน สภาพของการทำงาน การยกย่องชมเชย การบริหารงาน ปริมาณงาน ค่าจ้าง การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ชั่วโมงการทำงาน งานที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๑ : ๑๔๒-๑๔๓) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ การติดต่อสื่อสารและเข้าใจดีต่อกัน ชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สภาพการทำงาน ความศรัทธาในหัวหน้างาน วิธีการบริหารงานของหัวหน้างาน ความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่มีขวัญดี มีแนวโน้มที่จะเป็นผู้มีประสพการณ์ในการทำงาน มีระยะเวลาในการทำงานให้องค์การนานและเป็นผู้ทำงานดี

ตามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ นั้นพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบของขวัญมีหลายประการ เช่น สวัสดิการ สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา โอกาสความเจริญก้าวหน้า ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน ความยุติธรรม ฯลฯ ซึ่งทุกอย่างล้วนมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้บริหารนำไปใช้ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

๖. ข้อสังเกตที่แสดงว่าบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี

๖.๑ พฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะของขวัญและกำลังใจดี

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (๒๕๔๑ : ๒๕๒) กล่าวถึง ลักษณะที่แสดงว่าพนักงานมีขวัญดี ไว้ว่า จะมีความร่วมมือกันในกลุ่ม มีความผูกพัน ร่วมมือกันในบรรดาสมาชิกเพื่อฟันฝ่าอุปสรรค สมาชิกของกลุ่มมีระดับแรงจูงใจสูง มีความกระตือรือร้น มีความพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วิจิตร อาวะกุล (๒๕๔๒ : ๒๒๕) ได้ให้ความเห็นว่า คนงานมีขวัญดีจะมีการแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานยิ้มแย้มแจ่มใสสำเร็จ ไม่บูดบึ้ง ขริมเคียด การดำเนินงานราบรื่นเรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด มีความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้ การทำงานของบุคคลสนุกและเพลิดเพลินกับงาน ตั้งใจและสนใจงาน สมาชิกในหน่วยงานช่วยเหลือแนะนำ ช่วยซึ่ซ้อแก้ไขในการปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไปด้วยบริสุทธิ์ใจ สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือจากงานประจำหรือในยามฉุกเฉินเร่งด่วน ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษ นอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ด้วยความภาคภูมิใจ เต็มใจด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิกในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขอยู่อย่างเดิม

ศจี อนันต์นพคุณ (๒๕๔๒ : ๖๙) สรุปถึงพฤติกรรมที่แสดงว่าสมาชิกในองค์กรมีขวัญดี ประกอบด้วย สมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจหรือเพลิดเพลินสนุกกับการทำงาน งานดำเนินไปอย่างเรียบร้อยถูกต้อง เชื่อถือได้ ผลงานได้ทั้งปริมาณและคุณภาพ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยอมรับในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ

๖.๒ พฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะของขวัญและกำลังใจตกต่ำ

เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom. ๑๙๘๕ : ๑๑๔ ; อ้างถึงในเมตตา คันธา. ๒๕๔๕ : ๑๔-๑๕) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่ขาดขวัญ หรือเรียกว่าขวัญไม่ดี หรือขวัญในการทำงานตกต่ำ อาจมีลักษณะมาทำงานสาย เกียจคร้าน เฉื่อยชา หน้าบึ้งตึง พูดไม่เพราะ ไม่ชอบบริการผู้อื่น อารมณ์หงุดหงิด ก้าวร้าว ไม่มีกำลังใจในการทำงาน ไม่พอใจ และโกรธแค้น ชอบประชดประชัน แกล้งวางข่าวของเสียงดัง และขว้างปาสิ่งของเมื่อเกิดอารมณ์รุนแรง พนักงานลาพัก ลาภิก ลาป่วย และลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสอบคัดเลือกและบรรจุคนใหม่ ชอบต่อต้าน เรียกร้องสิทธิ จับกลุ่มวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา พนักงานชอบแอบไปหาผลประโยชน์นอกหน่วยงานหรือแอบหาผลประโยชน์ในเวลาว่าง เช่น ออกไปหางานทำใหม่ ขายของในที่ทำงาน ลักลอบนำของใช้ของหน่วยงานไปใช้นอกองค์กร ชอบเรียกร้องแต่ผลประโยชน์ และมักไม่ยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน จึงมี

ผลทำให้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานไม่ได้เกณฑ์มาตรฐาน และไม่มี ความพอใจต่องานที่ทำ อีกทั้งไม่ภาคภูมิใจในองค์กร

วิจิตร อวระกุล (๒๕๔๒ : ๒๒๖) ได้กล่าวว่าอาการที่แสดงให้เห็นว่าคนมีขวัญไม่ ดีจะมีอาการหวาดผวา ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ง่าย แม้มีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ จะมีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องใหญ่โต มีข่าวลือและการซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก มีอาการชบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยรื่นเริงแจ่มใส มักแสดงอาการมีเมมา บึ้งตึง เฉื่อยชา เหนงหางอยในการปฏิบัติ ตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เบื่อที่ทำงาน ไม่อยากทำงาน แต่อยากไปที่อื่น มีการขาด การลา การมาทำงานสาย เพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้ มีอาการผิดปกติในหลาย ๆ แง่มุม มีการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้ง แก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยา กระทบกระทั่งกัน ในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยง ไม่พบปะหรือหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยอยากมองหน้าเมื่อพุดกัน การพูดคุยแบบ ถามคำต่อคำ แสดงอาการแข็งกร้าว กระทบกระทั่ง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน มักแสดงประหนึ่งว่าทำงานและมีงานยุ่งอยู่ตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้า เดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง มีการร้องทุกข์ บัตรสนเท่ห์มากผิดปกติ บุคคล มักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหยุมหยิม ตามที่นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงพฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะขวัญและกำลังใจตกต่ำ

สรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะที่แสดงว่าขวัญและกำลังใจไม่ดี หรือ ขวัญตกต่ำ เช่น อาการหวาดผวา ตื่นตระหนกตกใจ มีการทำงานที่ผิดพลาด เชื่อถือไม่ได้ ทำงานไม่มีคุณภาพ ไม่มี ความสามัคคี ขาดงานบ่อย ๆ ขาดความศรัทธาในตัวผู้บังคับบัญชา ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้ การทำงานของหน่วยงานนั้นเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ อาจประสบความล้มเหลวในองค์กรโดยรวม ลักษณะเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้บอกแก่ฝ่ายบริหารเกี่ยวกับระดับขวัญโดยทั่ว ๆ ไป การสำรวจขวัญ จะ บอกให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา งานส่วนไหนของเขที่ทำให้เขา เกิดความรู้สึกเช่นนั้น ความรู้สึกเช่นนั้นเกิดขึ้นที่แผนกหรือฝ่ายไหน และเป็นความรู้สึกของใครบ้างนั้น หมายถึงว่า การสำรวจขวัญและกำลังใจเป็นเครื่องมือวินิจฉัยสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

๗. การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

มนุษย์ทุกคนเกิดมามีความต้องการซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างกันออกไป และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจ การสร้างขวัญและกำลังใจถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารทุกระดับ ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกวิถีทางในการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่ายนัก และไม่อาจ ก่อให้เกิดผลสมบูรณ์ได้ทุกอย่าง กล่าวได้ว่าการสร้างขวัญและกำลังใจเป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้อง ทำความเข้าใจและต้องศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารเข้าใจและหมั่นดูแลจะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นมี ขวัญและกำลังใจที่ดีได้

อุทัย หิรัญโต (๒๕๓๑ : ๑๖๕-๑๖๖) ได้กล่าวถึงวิธีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญ ได้โดยสามารถสรุปได้ว่าการที่จะสร้างขวัญหรือบำรุงขวัญให้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ควรจัดให้มีการสำรวจ

ทัศนคติเป็นครั้งคราว เพื่อให้รู้ว่าลูกน้องมีปฏิกริยาต่องานหรือหัวหน้างานอย่างไรบ้าง ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบปัญหาที่แท้จริง และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง สร้างเครื่องวัดผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละบุคคลขึ้น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวถึงปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ หากปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ หรือระบายความอัดอั้นตันใจของเขาบ้าง ทั้งนี้เพราะในทุกหน่วยงานมักจะมีเหตุอันก่อให้เกิดความคับแค้นใจระหว่างผู้ร่วมงานและคนงานกับฝ่ายบริหารอยู่ด้วยเสมอ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดีบ้าง มอบหมายงานให้ทำไม่เหมาะสมบ้าง ปกครองไม่เป็นธรรมบ้าง เป็นต้น แต่การรับฟังความคิดเห็นของลูกน้องนั้น ต้องมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอหรือไม่ก็ชี้แจงทำความเข้าใจ มิใช่ว่าใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาแล้วก็กลายเป็นคลื่นกระทบฝั่งหรืออันตรายไปหมดสิ้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องทำตัวเป็นที่ปรึกษาหารือที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวและเรื่องงาน การชมเชยให้รางวัล ทุกคนชอบการสรรเสริญ แต่ต้องทำด้วยใจจริงและระวังมิให้เหลิง การชมเชยให้รางวัลจะทำให้เกิดแรงจูงใจ การทำความดีถ้าไม่มีใครเห็นก็จะเกิดการเบื่อหน่ายและท้อถอย ผู้บังคับบัญชาต้องรับรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง ใครทำดีก็สรรเสริญให้ปรากฏ ใครทำชั่วก็ปราบปรามให้ราบคาบ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนมีความหวัง มีโอกาสก้าวหน้า ฐานะของตนเองและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสวงหาความก้าวหน้าในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างเต็มที่ อย่ากีดกันเป็นอันขาด ให้โอกาสอันเท่าเทียมกันในอันที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสัดส่วนแห่งผลการปฏิบัติงานและความสามารถ ทุกคนที่ทำงานย่อมมุ่งหวังความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วยกันทุกคน ดังนั้น เมื่อมีตำแหน่งว่างลง จึงใช้ความเป็นธรรมในการพิจารณาแต่งตั้งให้รอบคอบที่สุด ผู้บังคับบัญชาต้องวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจเมตตา กรุณา โดยทำตัวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง มิใช่วางตัวเป็นผู้มีอำนาจ สนับสนุนส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานให้สมบูรณ์อยู่เสมอทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๔๑ : ๑๔๕-๑๔๘) กล่าวว่า เมื่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรต่ำย่อมมีผลกระทบถึงปัญหาต่าง ๆ คือ การนัดหยุดงาน การลาออก การมาทำงานสาย ดังนั้นวิธีการสร้างขวัญและเพิ่มกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร โดยวิธีการที่ฝ่ายจัดการสามารถ ดำเนินการได้โดยการแบ่งผลประโยชน์ เป็นการให้พนักงานมีผลประโยชน์ตอบแทนจากสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ โดยการตอบแทนในด้านเศรษฐกิจ การแบ่งผลกำไรให้ นอกจากได้ค่าตอบแทนในด้านวัตถุแล้วก็ยังได้ใจแน่งจิตใจด้วยการจัดแหล่งสันทนาการให้พนักงานได้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ เช่น สโมสร กีฬา ดนตรี มีงานสังสรรค์ตามโอกาส การพบผู้เชี่ยวชาญให้มาเยี่ยมเยียนพนักงานโดยให้คำแนะนำ จัดอภิปราย พบปะสังสรรค์ จัดทำโปสเตอร์คำขวัญต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม จัดผู้แนะนำให้คำปรึกษาทางด้านการทำงาน เป็นลักษณะนำการแนะนำมาใช้เพื่อให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ แก่พนักงานและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะปัญหาทางจิตวิทยาการ บริหารงานบุคคล เป็นการพัฒนาการปรับตัวส่วนบุคคลของพนักงานด้วย การเข้าถึงปัญหาของพนักงาน โดยใช้วิธีการพัฒนากลุ่มสัมพันธ์ เพราะมนุษย์สัมพันธ์สามารถนำมาใช้ได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่มด้วย

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒ : ๘๙) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสร้างขวัญในการทำงานไว้ว่า การสร้างขวัญในการทำงานนั้น มีหลักสำคัญอยู่ ๒ ประการ คือ การหาทางสร้างความพอใจและความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตน และภาวะความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาเชื่อถือในความเป็นผู้นำและความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถเป็นที่ยอมรับในวงการและในสังคมท้องถิ่นนั้น ๆ

สรุปได้ว่าประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความหวัง ความกล้า และความเชื่อมั่น ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดี สังเกตได้จากความกระตือรือร้นและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข ถ้าบุคลากรมีขวัญและกำลังใจไม่ดี พฤติกรรมที่แสดงออกมาจะเป็นลักษณะหมดหวัง หมดกำลังใจ และทำงานอย่างไม่มีความสุข

๘. การวัดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเสียขวัญหรือขวัญเสื่อมในองค์กรขึ้น มาตรการที่สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือวัดและตรวจสอบขวัญในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (พุลสุข สังข์รุ่ง. ๒๕๔๖ : ๑๖๑-๑๖๓) มีดังต่อไปนี้

๘.๑ ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน การที่ผลงานในความรับผิดชอบของหน่วยงานหรือองค์การลดลงอย่างรวดเร็ว หรือลดแล้วไม่ยอมขึ้นสู่ระดับปกติอีกเป็นเวลานาน ย่อมเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความบกพร่องของการทำงาน ซึ่งอาจเนื่องมาจาก ขวัญของผู้ปฏิบัติงานก็ได้ ในกรณีที่ไม่มีสถานการณ์ร้ายแรงพิเศษ แต่ระดับการผลิตตกลงไป หน้าที่ฝ่ายบริหารจะได้ทำการตรวจสอบดูว่าการลดลงของผลผลิตนี้เนื่องมาจากขวัญของพนักงานตกต่ำใช่หรือไม่ การขาดงานหรือความเฉื่อยชาแสดงถึงขวัญไม่ดีและขวัญดีแสดงออกโดยความกระตือรือร้นในการทำงานและความตั้งใจในการทำงาน

๘.๒ การขาดงานหรือลาต่าง ๆ ของคนในองค์กรย่อมกระทบกระเทือนต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของการทำงาน การขาดงานหรือลาด้วยเหตุผลต่าง ๆ ควรได้รับความสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้เพราะการลาหรือพฤติกรรมในการหยุดงาน อาจชี้ให้เห็นถึงสภาพอันแท้จริงของขวัญของพนักงานได้ดีว่ามีอะไรกระทบกระเทือนขวัญบ้าง และความเฉื่อยชาก็เช่นกันจะต้องมีเหตุทำให้เป็นเช่นนั้น หรือสภาพจิตใจของเขาอาจได้รับความกระทบกระเทือน จึงทำให้ขาดความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างกระฉับกระเฉง สภาพเหล่านี้ จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นสภาพของขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๘.๓ การลาออกจากงานหรือขอยกย้ายงาน แม้ว่าองค์กรจะจัดสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้หรือจัดระบบเงินเดือนค่าจ้างให้อย่างเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานก็จัดไว้อย่างดีแล้วก็ตาม แต่ยังมีคนลาออกและโยกย้ายมาก ก็พอจะอาศัยเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้ว่ามีบางสิ่งบางอย่างผิดปกติ เพราะถ้าเครื่องบำรุงขวัญดังกล่าวไม่บกพร่อง สิ่งที่น่าจะนำมาวิเคราะห์ว่าอะไรเป็นเหตุทำให้ขวัญเสื่อมและจะหาทางแก้ไขบำรุงขวัญได้อย่างไร

๘.๔ คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์ การร้องทุกข์ การกล่าวโทษ การทำงานของคนในองค์กรก็ดี หากเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็น่าจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าเกิดความบกพร่องในการทำงานขึ้นแล้ว การร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จะมีขึ้นยาก หากการปฏิบัติงานได้เป็นไปตามปกติ พนักงานทุกคนได้รับการดูแลเอาใจใส่โดยเสมอหน้า ดังนั้น คำร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์จึงใช้เป็นเครื่องชี้สภาพขวัญของพนักงานได้

๘.๕ การกรอกแบบสอบถาม การกรอกแบบสอบถามตามระยะเวลาอันเหมาะสม เช่น ๔ เดือนครั้ง ๖ เดือนครั้ง นับว่าเป็นเครื่องมือที่ดีในการตรวจสอบสภาพขวัญของการทำงานโดยทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของคำถามและวิธีการที่สอบถาม แม้ว่าวิธีนี้จะเปลืองค่าใช้จ่ายอยู่บ้างก็ตามแต่ก็คุ้มค่า

๘.๖ การสัมภาษณ์ วิธีจะทราบสภาพขวัญอีกวิธีหนึ่งก็คือ การสอบถามโดยวิธีสัมภาษณ์ การสนทนาโดยตรง จะทำให้ได้คำตอบตรงไปตรงมา วิธีนี้อาจได้คำตอบที่แปลความหมายได้ชัดเจนกว่าแบบสอบถาม แม้จะเป็นวิธีที่สิ้นเปลืองและเสียค่าใช้จ่ายมาก แต่ถ้าผู้ถามมีความรู้ความสามารถในเทคนิคการถามและการสัมภาษณ์อย่างดีแล้ว วิธีนี้นับว่าได้ประโยชน์คุ้มค่าทีเดียว จากการรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้นั้น ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ และสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะต้องเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงองค์ประกอบ และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจอีกด้วย ซึ่งขวัญและกำลังใจจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพราะผู้ปฏิบัติงานมุ่งหวังถึงความก้าวหน้า รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น ตามทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวคนทุกคน

แนวคิดด้านการพัฒนา

แนวคิดการพัฒนา ในที่นี้หมายถึงแนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบันไปจนถึงระดับสังคม จากลักษณะที่สังคมเคยเป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่เราควรจะเป็นหรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งอาจเรียกว่า สังคมที่ได้รับการพัฒนานั้นเอง คำว่า พัฒนา ถูกกำหนดขึ้นโดยนักวิชาการด้านต่าง ๆ แตกต่างกันไป ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาต่างมีรากฐานพัฒนาการทางความคิดที่แตกต่างกันด้านความเชื่อ พื้นฐานของนักคิดแต่ละยุคสมัยและความเหมาะสมของสถานการณ์ภายใต้บริบทการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มทฤษฎี ทฤษฎี ที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีความทันสมัย ทฤษฎีการพัฒนาแบบพึ่งพาและทฤษฎีทางเลือกอื่น ๆ ได้แก่ ทฤษฎีการพัฒนาที่เน้นความต้องการขั้นพื้นฐาน และทฤษฎีการพัฒนาแบบยั่งยืน

คำว่า “การพัฒนา” ใช้ในภาษาอังกฤษว่า Development นำมาใช้เป็นคำเฉพาะและใช้ประกอบคำอื่นก็ได้ เช่น การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชนบท การพัฒนาเมือง และการพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น การพัฒนาจึงถูกนำไปใช้กันโดยทั่วไปและมีความหมายแตกต่างกันออกไป ดังกล่าวแล้วเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนานั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมายทั้ง ความหมายที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกได้ดังนี้

โดยรูปศัพท์ “การพัฒนา” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่าการเปลี่ยนแปลงที่เล็กลงน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ (ปกรณัม ปรียากร. ๒๕๓๘, หน้า ๕) ส่วนความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า “พัฒนา” หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๓๘, หน้า ๒๓๘)

การพัฒนาที่เข้าใจโดยทั่วไป มีความหมายใกล้เคียงกับความหมายจากรูปศัพท์ คือ หมายถึง การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่าเดิมอย่างเป็น ระบบ หรือการทำให้ดีขึ้นกว่าสภาพเดิมที่เป็นอยู่อย่างเป็นระบบ (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. ๒๕๒๖, หน้า ๑) ซึ่งเป็น การเปรียบเทียบทางด้านคุณภาพระหว่างสภาพการณ์ของสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ถ้าใน ปัจจุบันสภาพการณ์ของสิ่งนั้นดีกว่า สมบูรณ์กว่าก็แสดงว่าเป็นการพัฒนา (ปกรณ์ ปรียากร. ๒๕๓๘, หน้า ๕) การพัฒนาในความหมายโดยทั่วไปจึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิด คุณภาพดีขึ้น กว่าเดิม ความหมายนี้ นับว่าเป็นความหมายที่รู้จักกันโดยทั่วไป เพราะนำมาใช้มากกว่าความหมายอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่เป็นที่ยอมรับของนักวิชาการก็ตาม (สนธยา พลศรี. ๒๕๔๗, หน้า ๒)

ในชั้นของการปฏิบัติ การพัฒนา หมายถึง การชักชวนหรือการกระตุ้นให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจังและเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกัน ในลักษณะที่เป็นวงจร ไม่ มีการสิ้นสุด (นิรันดร์ จงวุฒิวาศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ. ๒๕๓๔, หน้า ๑๓) การพัฒนา ในความหมายของ การปฏิบัติการนี้เป็นความหมายต่อเนื่องจากความหมายทางการวางแผนโดยมุ่งเน้นถึงการนำแผนและโครงการ ไปดำเนินการอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง เพราะถึงจะมีแผนและโครงการแล้วแต่ถ้าหากไม่มีการนำไป ปฏิบัติการพัฒนานี้ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ (สนธยา พลศรี. ๒๕๔๗, หน้า ๔)

นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนาว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของ สังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของ สังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ (ทิตยา สุวรรณชฎ. ๒๕๒๗, หน้า ๓๕๔) การพัฒนา เป็นทั้ง เป้าหมายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนต่อชีวิตและการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถาบันต่าง ๆ ทางสังคม วัฒนธรรมและการเมืองอีกด้วย (Streeten. ๑๙๗๒, p. ๓) นักสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของการพัฒนา โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม คือ มนุษย์ กลุ่มทางสังคม การจัดระเบียบทางสังคม ซึ่งมีลักษณะเช่นเดียวกับ ความหมายในทางพุทธศาสนา คือ การเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสิ่งแวดล้อมให้มีความสุข และมีลักษณะเช่นเดียวกับความหมาย ทางการวางแผน คือ ด้วยวิธีการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งนักวางแผน เรียกว่า การบริหารและการจัดการนั่นเอง (สนธยา พลศรี. ๒๕๔๗, หน้า ๕)

นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ว่า หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคม โดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตของตนเองชุมชนสังคมให้ดีขึ้น (สมศักดิ์ ศรีสันติ สุข. ๒๕๒๕, หน้า ๑๗๙) การพัฒนาเป็น เสมือนกลวิธีหรือมรรควิธี (Mean) ที่ทำให้เกิดผล (Ends) ที่ต้องการ คือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมดี ขึ้น (ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. ๒๕๓๔, หน้า ๒) นักพัฒนาชุมชนได้ให้ความหมายของการพัฒนา ไว้ใกล้เคียงกับนัก สังคมวิทยา คือ เป็นวิธีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์และสังคมมนุษย์ให้ดีขึ้น แต่นักพัฒนาชุมชนมุ่งเน้นที่มนุษย์ ในชุมชน ต้องร่วมกันดำเนินงานและได้รับผลจากการพัฒนาร่วมกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนามีความหมายที่คล้ายคลึงกันและ แตกต่างการออกไปบ้าง ซึ่งถ้าหากพิจารณาจากความหมายเหล่านี้อาจสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผนโครงการและดำเนินงานโดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รชฎ จันทรทอง (๒๕๕๐) ศึกษาเรื่องความเป็นไปได้ที่จะใช้แนวทางสมานฉันท์ในการแก้ปัญหา ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาจากเอกสาร คำสัมภาษณ์คำปราศรัย สุนทรภพ แลกเปลี่ยน มาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา สามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า ปัญหาความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาที่ได้ก่อตัวมายาวนาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีปัจจัยในหลายด้านที่ก่อให้เกิดปัญหา เช่น ความขัดแย้งทางประวัติศาสตร์ ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรมปัญหาความยากจน

รมิตา อำนวย (๒๕๕๑) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ลักษณะสายงาน และระดับตำแหน่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยพฤติกรรมการทำงาน กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน ๓๐๓ คน พบว่าระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชรวมอยู่ในระดับปานกลาง

รสลิน เจียมเจริญ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาถึงเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สำนักงานประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความก้าวหน้าในหน้าที่และความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาถึงเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานมีการตั้งใจโดยรวมในการทำงาน ด้านความต้องการในการอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวมและนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับดี ส่วนด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับดีปัจจัยด้านการตั้งใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด

ปิยนารถ (นิโครธา) บุญนาค (๒๕๓๑ : บพคัตย่อ) ศึกษาเรื่องนโยบายปกครองของรัฐบาลไทยต่อ ชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๑๖) พบว่า รัฐบาลไทยตระหนักถึงปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้มาโดยตลอด นับตั้งแต่ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ จนถึงปัจจุบัน แม้รัฐบาลจะประกาศใช้นโยบายหลักเหมือนกันทั่วประเทศ แต่ในส่วนของจังหวัดชายแดนภาคใต้จะตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้น เพื่อปรับนโยบายหลักนั้นให้เข้ากับสภาพบุคคลและพื้นที่ในด้านปกครอง การศึกษา การสาธารณสุข และอื่น ๆ บางนโยบายรัฐบาลก็กำหนดใช้เฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพิเศษ

ชานินทร์ ณะเอม (๒๕๒๗) ศึกษาเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดน ภาคใต้ พบว่า ปัญหาชนกลุ่มน้อยมาเลย์มุสลิมและขบวนการโจรก่อการร้าย (ขจก.) ปัญหาโจรคอมมิวนิสต์ (จคม.) และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างไทยกับมาเลเซียเป็นปัญหาที่มีความสัมพันธ์กันอย่าง ใกล้ชิด และค่อนข้างสลับซับซ้อน โดยที่ปัญหาชนกลุ่มน้อยมาเลย์มุสลิม ขจก. และ จคม. เป็นกรณีที่ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในด้านนโยบายเสมอมา เมื่อพิจารณาจากกรอบในการศึกษาแล้ว ปัญหานี้เกิดจาก การที่ระบอบการปกครองไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชนกลุ่มน้อยในเรื่อง การอนุรักษ์ เอกลักษณ์ของสังคมและการได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมจากรัฐ และกลไกของรัฐ ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง โดยได้รับแรงผลักดันจากความแตกต่างในเรื่อง ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา ซึ่งผสมผสานกับนโยบายและมาตรการ การแก้ไขปัญหของรัฐ โดยปราศจากความเข้าใจต่อปัญหาอย่างถูกต้อง ลักษณะที่กล่าวมาก่อให้เกิด ความตึงเครียดขึ้นต่อระบบการเมืองการปกครอง นโยบายของรัฐบาลที่กำลังดำเนินอยู่ในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า มีความเหมาะสม แต่ปัญหามีความละเอียดอ่อน การดำเนินมาตรการต่าง ๆ ควรเป็นไป ด้วยความระมัดระวัง สำหรับปัญหาชนกลุ่มน้อย มาเลย์มุสลิม ควรที่จะได้รับการทบทวนหลักปรัชญา ของศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการเพื่อความเป็นธรรมและสวัสดิการของสังคม การเคารพ ต่อการดำรงรักษาไว้ซึ่งเอกลักษณ์ด้านศาสนาและ ภาษา รวมทั้งการปรับปรุงระบบบริหารในพื้นที่ เพื่อให้การแก้ไขปัญหสามารถบรรลุผลตามนโยบายที่วางไว้ ข้อสำคัญคือ จะต้องยอมรับข้อจำกัดที่ แต่ละฝ่ายมีอยู่ในความสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง

คณะกรรมการวิชาการวิสามัญศึกษาปัญหา ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้วุฒิสภา (๒๕๔๒ : ๕-๒) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาความไม่สงบ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และสตูล พบว่า ปัญหาซึ่งประกอบด้วย ปัญหาสังคมจิตวิทยา ปัญหาทางการศึกษา และปัญหาความยากจน ตลอดจนปัญหาอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นตามมา ล้วนมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล หรือเป็นทั้ง เหตุทั้งผลซึ่งกันและกัน ตลอดจนบางปัญหามีลักษณะเป็นตัวเร่งให้สถานการณ์ของปัญหามีความ รุนแรงขึ้นด้วย ดังนั้น การแก้ไขปัญหในอนาคตจะต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กันทุกปัญหา และ จะต้องแก้ไขในเชิงบูรณาการ ตั้งแต่ระดับนโยบายลงไปถึงระดับปฏิบัติ

สุรพงศ์ โสธนะเสถียร (๒๕๓๑) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะทางสังคมของชาวไทยมุสลิมและ การตอบสนองต่อรัฐบาล จากการศึกษาพบว่า รากฐานปัญหาที่สำคัญของชุมชนมุสลิมภาคใต้ก็คือ ความหวาดหวั่นของชาวไทยชายแดนภาคใต้ ในการสูญเสียความบริสุทธิ์ของศาสนาอันเนื่องมาจาก ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนมุสลิม โดยพบข้อสรุปว่า ธรรมชาติของชาวไทยชายแดนภาคใต้ มีเอกลักษณ์ของความเป็นมุสลิมแบบไทย ๆ ที่มีความโน้มเอียงไปในทางอนุรักษนิยมและเคร่งครัดต่อ ศาสนา แต่ก็ยอมรับนวัตกรรมใหม่ ๆ

ชุนย์ยะฮ์ สามะาะ (๒๕๔๔ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาความต้องการของประชาชนชาวไทย มุสลิมในเขตชุมชนกึ่งเมือง-กึ่งชนบท กับอำนาจการนำของผู้ผู้นำในท้องถิ่น ศึกษากรณีจังหวัด ปัตตานี เพื่อศึกษาว่าประชาชนชาวไทย-มุสลิมในเขตชุมชนกึ่งเมือง-กึ่งชนบท ในเขตจังหวัดปัตตานี มีปัญหาความต้องการในด้านใดเรื่องใดและประเด็นใดบ้าง พบว่า ชาวบ้านมีปัญหาความเดือดร้อน ในทุกด้าน ทุกเรื่อง และทุกประเด็น โดยมีปัญหาความเดือดร้อนมากที่สุดในด้านเศรษฐกิจ เรื่องรายได้ จากอาชีพหลักในประเด็นการมีรายได้ไม่แน่นอน

สมรรถ วาหลง (๒๕๔๔ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาความต้องการของประชาชนชาวไทยมุสลิมในเขตชุมชนชนบทกับอำนาจการนำของผู้ผู้นำในท้องถิ่น ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี พบว่าชาวบ้านมีปัญหาความเดือดร้อนมากที่สุดด้านสังคมเรื่องยาเสพติดในประเด็นกัญชา

สัมพันธ์ สะดง (๒๕๔๔ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัญหาความต้องการของประชาชนชาวไทยมุสลิมในเขตชุมชนเมือง กับอำนาจการนำของผู้ผู้นำในท้องถิ่น ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี พบว่าชาวบ้านมีปัญหาความเดือดร้อนมากที่สุดด้านเศรษฐกิจ เรื่องรายได้จากอาชีพหลักในประเด็นการมีรายได้น้อย รองลงมาด้านสังคม เรื่องยาเสพติดในประเด็นกัญชา ด้านสาธารณสุขโรค เรื่องไฟฟ้าในประเด็นไฟฟ้าราคาแพง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่องสิ่งแวดล้อมมลภาวะในประเด็นการกำจัดขยะ และของเสีย ๆ ตามลำดับ ปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานส่วนท้องถิ่น ทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชาวบ้านไม่สามารถตอบสนองได้ จำเป็นอย่างยิ่ง ที่รัฐต้องเร่งรัดดำเนินนโยบาย กระจายอำนาจให้แก่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้มาก ให้เร็ว และลึกที่สุด โดยที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ควรใช้การสำรวจข้อมูลปัญหาความต้องการและใช้กระบวนการประชาสังคม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน กิจกรรมในการแก้ไขปัญหาของชุมชน

สันติ ลาตีฟี (๒๕๔๕ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๓๗-๒๕๔๑ มีลักษณะการกำหนดนโยบายที่มาจากส่วนกลาง ประชาชนในพื้นที่ไม่มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จึงส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติมิได้ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความเป็นอยู่ ปากท้อง

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ (๒๕๓๐) ศึกษาเรื่อง การปกครองท้องถิ่นที่ต่างวัฒนธรรม : สถานการณ์ในบริเวณ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไข ผลการศึกษาพบว่า การที่สถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในอดีตคลี่คลายลงไปมากนั้น เพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องและพัฒนาการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับต่างประเทศ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศมุสลิม การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการประชาสัมพันธ์ การจัดการโครงการพัฒนาและเข้าถึงประชาชน การสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้นำศาสนา การปราบปรามกลุ่มโจรหลัก คือ ขก. จคม. และ ผกค. อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และที่สำคัญคือข้าราชการได้เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมหันมาทำงานร่วมกับประชาชนและเสียสละมากขึ้น ปัญหาที่สำคัญคือความไม่แน่นอนในนโยบายหรือความขัดแย้งกับผู้นำทางราชการโดยเหตุผลทางการเมือง

คณิตา นิจจรัลกุล (๒๕๓๓ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการใช้สื่อการสอนวิชาศาสนาของครูสอนศาสนาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ด้านสภาพของสื่อการสอน และสภาพการใช้สื่อการสอนวิชาศาสนาของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า สภาพการของสื่อการสอนและสภาพการเลือกการผลิตและการใช้สื่อการสอนของครูสอนศาสนาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

สุเทพ สันติวรานนท์ (๒๕๔๑ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนและข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อข้อปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักศาสนาอิสลามตามคำวินิจฉัยของจุฬาราชมนตรี กรณีศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาร้อยละและระดับความคิดเห็นของประชาชนและข้าราชการไทยมุสลิมและไทยพุทธที่มีต่อข้อปฏิบัติที่สอดคล้องตามหลักศาสนาอิสลาม ตามคำวินิจฉัยของจุฬาราชมนตรี เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อข้อปฏิบัติดังกล่าว ศึกษา

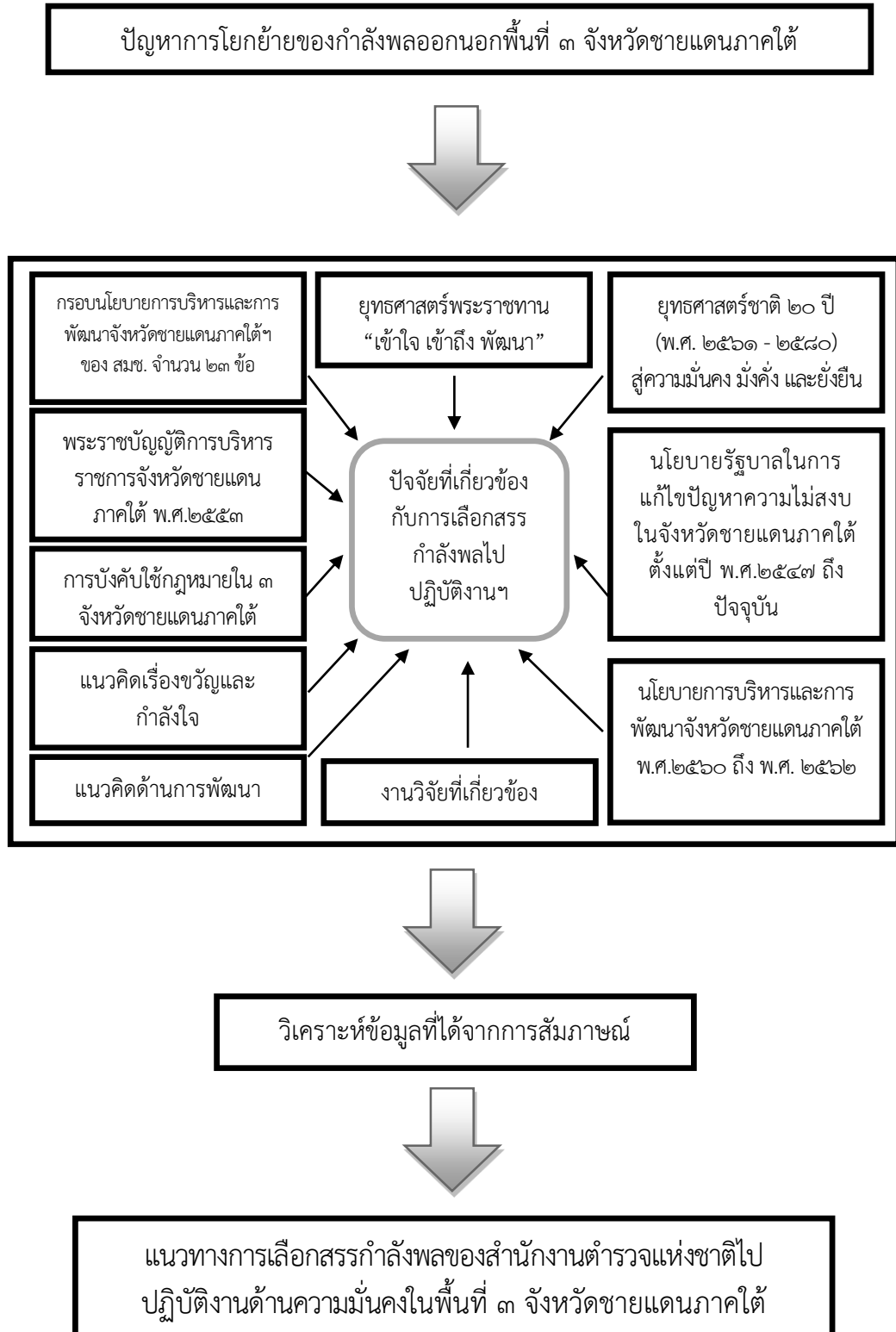
ความคิดเห็น ของผู้นำอิสลาม ผู้นำท้องถิ่นมุสลิมและนักวิชาการไทยมุสลิมและไทยพุทธ พบว่า โดยภาพรวม ประชาชนไทยมุสลิมและข้าราชการไทยมุสลิมเห็นด้วยกับข้อปฏิบัติ

วิชาญ สุขสง (๒๕๓๙ : ๗๗) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปราม การก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ รัฐบาลและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรจะให้ความสำคัญในประเด็น การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยกำหนดนโยบาย แนวทางและมาตรการเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างและดึงประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมกับข้าราชการในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายให้มากกว่าที่เป็นอยู่

วิวัฒน์ ภู่นองศรี (๒๕๓๗ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการมีส่วนร่วมคิด ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรม และด้านการมีส่วนร่วมติดตาม ประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ประชาชนเพศชายมีส่วนร่วมมากกว่าเพศหญิง การมีส่วนร่วมมีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญคือ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ไม่มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนต่อเนื่อง การไม่รู้และไม่เข้าใจภาษาไทยของประชาชน ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความหวาดระแวงต่อเจ้าหน้าที่ ขาดเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง ส่วนการเสนอแนะคือผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติต้องร่วมมือแก้ไขปัญหาและกำหนดแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องชัดเจน ใช้การประชาสัมพันธ์ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล ประสานการสนับสนุนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ประชาชนทุกคนต้องร่วมมือป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนเพื่อลดความหวาดระแวง เพิ่มกำลังพลที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

มานพ จิตต์ภูษา และคณะ (๒๕๓๒ : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาสังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการพัฒนาของชุมชน กับลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะประชาชนและชุมชนในเขตชนบทของจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่าจากการพบความสัมพันธ์ในเชิงบวกว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชนสูงจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรด้วยความสมัครใจสูงด้วยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรให้มีการสนับสนุนกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ต่อไปให้มากขึ้น เพราะกิจกรรมทั้งสองด้านจะส่งผลในทางบวกซึ่งกันและกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

จากการศึกษาการบังคับใช้กฎหมายใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗-ปัจจุบัน นโยบายการบริหารและการพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติ การบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓ ประกอบกับยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” แนวทางแก้ปัญหา ๒๓ ข้อ ของสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน นั้น ทำให้ทราบถึงเป้าหมายที่จะแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ว่า “ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข” แต่สิ่งที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นได้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคง โดยจะต้องทำการศึกษาถึงแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและแนวคิดด้านการพัฒนา ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงความคิดและความต้องการของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่อยากสะท้อนให้เห็นถึงปัญหา สถานการณ์ และสิ่งที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่แนวทางการเลือกสรรกำลังพลไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่เพื่อลดอัตราการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ หากสามารถแก้ไขปัญหาการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ได้ จะสามารถแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม เพราะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในสภาพปัญหา อັตลักษณ์ วัฒนธรรม เพื่อนำมาซึ่งสันติสุขใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้

บทที่ ๓

บริบทของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” ในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาถึงบริบทของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

๑. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. สาเหตุการเกิดปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๔. สรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. สรุป

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษาประวัติศาสตร์พบว่าคนไทยเชื้อสายมลายู หรือที่โดยทั่วไปเราเรียกว่า “คนไทยมุสลิม” มีการตั้งถิ่นฐานอยู่ตามคาบสมุทรมลายูมาเป็นระยะเวลายาวนาน ตามประวัติศาสตร์อยุธยาของไทยได้กล่าวถึงแขกมลายู อันหมายถึง ๓ เมือง ได้แก่ ปัตตานี นราธิวาส และยะลา รวมกันเรียกว่า รัฐปัตตานี ซึ่งอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐสยามและมาเลเซียเรื่อยมา ย้อนกลับไปในอดีตดินแดนรัฐปัตตานีมีการผสมผสานของศาสนาฮินดู พุทธ และอิสลาม ซึ่งมีถิ่นฐานจากอินเดียโบราณว่ากันว่าหลังจากอาณาจักรมอญล่มสลายลง เมื่อ พ.ศ. ๒๐๒๑ มีการแพร่ขยายของศาสนาอิสลามทำให้กษัตริย์ที่ปกครองดินแดนปัตตานีในสมัยนั้น คือ พญาอินทรีรา แห่งโกตามลิกษัย ได้ยอมรับศาสนาอิสลามมาเป็นศาสนาประจำชาติ และเปลี่ยนพระนามกลายเป็น “สุลต่านอิสมาอิล ซาห์ ซิลลุลลอฮ์ ฟิลออลัม” และยังคงเปลี่ยนชื่อเมืองมาเป็น “มณฑลปัตตานีดารุสลาม” ซึ่งแปลว่า นครแห่งสันติภาพ ด้วยได้มีการปกครองจากกษัตริย์หลายราชวงศ์ และหลายพระองค์มีการแย่งชิงอำนาจกันในราชวงศ์ทำให้มณฑลปัตตานีอ่อนกำลังลง และตกอยู่ภายใต้ความปกครองของรัฐสยามและมาเลเซียสลับกันไปมา ดังกล่าว ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ ๑ ทรงมีพระบรมราชโองบายโปรดเกล้าฯ ให้แบ่งมณฑลปัตตานีออกเป็น ๗ หัวเมือง คือ ปัตตานี ยะลา ยะหริ่ง ธารัง รามัน สายบุรี และหนองจิก ให้ขึ้นตรงต่อเมืองสงขลา และเจ้าเมืองต้องได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลที่กรุงเทพฯ ด้วย และในสมัยรัชกาลที่ ๕ มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นมณฑลเทศาภิบาลก็ยังคงมีสุลต่านปกครองรัฐปัตตานีอยู่โดยขึ้นกับข้าหลวงใหญ่ มณฑลนครศรีธรรมราช แม้กระนั้นก็มีความพยายามก่อกบฏหลายครั้ง จนถึงสมัยพระยาวิชิตรักษ์ผู้ปกครองเชื้อสายมลายูคนสุดท้ายของรัฐปัตตานี ได้หลบหนีไปยังประเทศมาเลเซียและทำให้มณฑลปัตตานีแบ่งเป็น ๓ จังหวัด คือ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เริ่มทวีความรุนแรงมากในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม ที่กำหนดให้ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ทั้งเรื่องการแต่งตัว

และวิถีชีวิตอื่น ๆ จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จุดกำเนิดสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (๑), ๑ กันยายน ๒๕๖๓, <https://www.dailynews.co.th/article/523674>)

ดังที่ได้กล่าวไปแล้วว่า พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส บวกกับอีก ๔ อำเภอ ของจังหวัดสงขลาที่มีปัญหาความไม่สงบนั้น นับเป็นอำเภอมีทั้งสิ้น ๓๗ อำเภอ สถานะของแต่ละพื้นที่ขณะนี้แบ่งได้เป็น ๓ ระดับตามสภาพปัญหาความรุนแรงและแนวทางการจัดการปัญหา ได้แก่

๑. พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคง และ ๘ เมืองเศรษฐกิจ รวมทั้งสิ้น ๑๑ อำเภอ เดิมเรียกว่า พื้นที่สีแดง พื้นที่เหล่านี้จะยังมีปฏิบัติการทางทหารต่อไป และมีความเข้มข้นในการตรวจตรา มากเป็นพิเศษเพื่อป้องกันเหตุร้าย กำลังพลหลักที่ใช้จะเป็นกองกำลังทหาร ทั้งทหารหลักและทหารพราน รวมถึงนาวิกโยธิน

แผนภาพที่ ๓ - ๑ พื้นที่เสริมสร้างความมั่นคงและ ๘ เมืองเศรษฐกิจ



ที่มา : สำนักข่าวอิสรา, ศูนย์ข่าวภาคใต้, ออนไลน์, ๒๕๗๑

๒. พื้นที่เร่งรัดพัฒนา มี ๑๗ อำเภอ เดิมเรียกว่า พื้นที่สีเหลือง พื้นที่เหล่านี้จะเป็นเป้าหมายของงานพัฒนา เพราะเหตุรุนแรงเริ่มเบาบาง ใช้กำลังทหารพราน ตำรวจหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (นปพ.) ตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) และกองกำลังภาคประชาชนในการดูแลความปลอดภัย

สรุป

สำหรับกำลังพลที่ใช้ในการกิจการแก้ปัญหาความไม่สงบ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอยู่ทั้งหมด ๓๙,๔๗๕ นาย แยกเป็นทหาร ๒๔,๐๐๔ นาย ตำรวจ ๙,๘๐๙ นาย พลเรือน อส. ๕,๖๖๒ นาย นอกจากนี้ยังมีกองกำลังภาคประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานความมั่นคงอีก ๙๕,๙๗๔ คน (ชรบ. อรบ. อรม. ทสปช. อปพร.) รวมกำลังพลทุกฝ่าย ๑๓๕,๔๓๙ นาย เมื่อเปรียบเทียบกับกำลังพลกับ จำนวนประชากรเกือบ ๒ ล้านคน ที่ประจำอยู่ในชายแดนใต้ กำลังของภาครัฐดูแลพี่น้องประชาชนมี อัตราเฉลี่ยเกือบ ๑ ต่อ ๑๐ (สำนักข่าวอิศรา ศูนย์ข่าวภาคใต้, ๒๕๖๑)

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการติดตามสถานการณ์ตลอดระยะเวลา ๑๕ ปี ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Watch) พบว่า มีพลเรือนเสียชีวิตจากเหตุรุนแรงเป็นจำนวนมากกว่าทหาร ในขณะที่ทหารที่ เสียชีวิตส่วนใหญ่จะเป็นคนจากนอกพื้นที่ โดยเฉพาะกลุ่มที่มาจากภาคใต้ตอนบนและภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตามด้วยภาคเหนือและภาคกลาง อย่างไรก็ตาม แม้ปัจจุบันเราจะเห็นว่าสถิติ ความรุนแรงลดน้อยลง แต่ที่จริงแล้ว ความรุนแรงยังมีอยู่ เพียงแต่เปลี่ยนรูปแบบไปเป็นการละเมิด สิทธิมนุษยชนแบบอื่น

คุณอัญญา หิมมีหน๊ะ จากกลุ่มด้วยใจ ตัวแทนภาคประชาสังคมด้านเด็กและสตรีระบุว่า “แม้ว่าในแถลงการณ์ของเจ้าหน้าที่ทหารจะบอกว่า จะเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน ส่วนขบวนการ ต่อต้านรัฐก็บอกว่าจะเคารพในหลักมนุษยธรรมระหว่างประเทศ แต่ในทางปฏิบัติกลับตรงกันข้าม เพราะที่ผ่านมาก็ยังมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆ อยู่ โดยเฉพาะการละเมิดสิทธิเด็ก แม้ว่าเด็กที่บาดเจ็บล้มตายจะมีตัวเลขที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง แต่มันมีการสะท้อนภาพของการใช้ความ รุนแรงในรูปแบบอื่น มีเด็กที่ถูกเก็บทีเอ็นเอ มีการถ่ายภาพ มีการจับกุม ตรวจสอบโรงเรียน เป็นความ รุนแรงที่เด็กมองเห็นอยู่ นอกจากการระเบิดหรือการยิงกัน นอกจากเด็กจะเห็นภาพความรุนแรงแล้ว ก็มีเด็กถูกควบคุมตัวและดำเนินคดีอย่างต่อเนื่องด้วย นอกจากนี้ การควบคุมตัวเริ่มจะเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นผู้หญิง เด็ก ผู้นำศาสนา โต๊ะอิหม่าม อูstadax หรือผู้ที่เคยถูกควบคุมตัวแล้ว ก็จะถูกควบคุมตัวซ้ำ แล้วซ้ำเล่า บางคนถูกจับไม่ต่ำกว่า ๑๐ ครั้ง บางคนถูกจับทุกปีที่มีสถานการณ์เกิดขึ้นในบ้านของตัวเอง” การเติบโตมากับความรุนแรงอย่างต่อเนื่องและเรื้อรัง ส่งผลให้เด็กในพื้นที่เกิดความคับข้องใจ และมี แนวโน้มที่จะใช้ความรุนแรงตอบโต้รัฐ โดยคุณอัญญาอธิบายถึง การใช้ “คนหน้าขาว” หรือเด็กและ เยาวชนที่ไม่เคยมีประวัติทีเอ็นเอ ประวัติการถูกควบคุมตัว หรือประวัติทางการทหาร มาปฏิบัติการ ต่อต้านรัฐว่า “คนที่เคยถูกควบคุมตัวหรือถูกจับกุมในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ในปัจจุบันก็จะมีอายุ ประมาณ ๒๐ ปี ถึง ๓๐ ปี ซึ่งการที่เด็กอายุน้อย ๆ เติบโตมากับการที่พ่อแม่พี่น้องถูกควบคุมตัว ถูก ปิดล้อมตรวจค้น ถูกปฏิบัติการต่อหน้า ถูกปืนจี้ข้างหลังเวลามีปฏิบัติการตรวจค้น ไม่ว่าจะเด็ก ผู้หญิง หรือผู้ชาย และถูกบอกเล่าเรื่องซอสมรฆาน จึงทำให้เขาอมรับในการกระทำความรุนแรงต่อผู้อื่นได้ เป็นความสะเทือนใจของตัวเองในฐานะคนทำงานด้านสิทธิมนุษยชนด้วยว่า เราไม่สามารถปกป้องเด็ก ให้ยุติการใช้ความรุนแรงในพื้นที่ได้” นอกจากเด็กในครอบครัวทั่วไปแล้ว ยังมีเด็กในครอบครัวของผู้ ต้องสงสัยที่ถูกกระทำซ้ำจากเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งอัญญามองว่าเป็นกลุ่มเปราะบางที่น่ากังวลไม่แพ้เด็กกลุ่มแรก

“มีครอบครัวหนึ่ง คนในครอบครัวถูกจับกุมซ้ำ ๓ ครั้ง จนสุดท้ายเขาก็ต้องหนี เพราะไม่สามารถทนรับ การถูกควบคุมตัวได้ และสุดท้ายก็ถูกวิสามัญฆาตกรรม ในขณะที่คนอื่น ๆ ก็ถูกทำให้สูญหายไป และ ยังมีครอบครัวที่พ่อถูกจับกุม มีครอบครัวที่ลุงถูกตรวจค้นทุกอาทิตย์หรือทุกเดือน อันนี้เป็นสิ่งที่เด็กโต มา ทำให้เราเห็นว่าความรุนแรงที่มันขยายตัวก็มาจากการที่เราถูกปิดกั้นด้วยหมอกของมายาคติเรื่อง การใช้ความรุนแรงของฝั่งใดฝั่งหนึ่ง”

ด้านคุณลม้าย มานะการ ตัวแทนของชาวไทยพุทธที่ทำงานใกล้ชิดกับเครือข่าย คณะทำงานวาระผู้หญิงชายแดนใต้ ก็กล่าวว่า จากการทำงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๕ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับผู้คนในพื้นที่มีช่องว่าง โดยเฉพาะกับชาวมุสลิม เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษา ในขณะที่ชาวพุทธสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ที่มีอยู่ได้มากกว่า ประกอบกับการที่ข้าราชการก็เป็นคนไทยพุทธจากนอกพื้นที่ ก็ทำให้มีระยะห่างกับประชาชนเช่นกัน ก่อนเหตุการณ์ที่มีสยิดกรือเซะ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๗ สถานการณ์ใน ๓ จังหวัดชายแดน ภาคใต้ยังไม่เป็นที่รับรู้มากนัก และการทำงานของภาคประชาสังคมก็เป็นไปในลักษณะการพัฒนา ชุมชน จนกระทั่งหลังเกิดเหตุรุนแรง ภาคประชาสังคมก็เริ่มหันมาทำงานด้านการเยียวยามากขึ้น “ตอนปี ๒๕๔๘ เราผลักดันให้มีหลักเกณฑ์การเยียวยา และรัฐต้องรับผิดชอบ แต่รัฐก็ตั้งคำถามกับ กลุ่มเยียวยาว่าทำไมไม่เรียกร้องให้ขบวนการรับผิดชอบ เราบอกว่าเราไม่รู้จักขบวนการ และเราคิดว่า รัฐมีหน้าที่ทำให้ทุกคนปลอดภัยและรอดชีวิต แต่รัฐไม่สามารถทำหน้าที่นี้ได้ หลายคนก็บอกว่าเราเป็น แนวร่วมมูมกลับ ที่ด่าทหาร ด่ารัฐ ไม่เคยตั้งคำถามว่าขบวนการต้องรับผิดชอบต่ออะไร แล้วก็เริ่มแยกให้ เห็นว่าประชาชนกลุ่มนี้ องค์กรภาคประชาสังคมกลุ่มนี้เป็นพวกรัฐ หรือเป็นพวกทหาร หรือเป็นพวกใคร”

นอกจากความสัมพันธ์ที่ราวฉนวนระหว่างรัฐกับประชาชน คุณลม้ายยังได้เล่าถึงสิ่งที่ได้พบ จากการทำงาน ได้แก่ การเกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างประชาชนชาวพุทธและมุสลิม โดยเธอล้ำว่า หากชาวพุทธถูกทำร้าย ก็จะเป็นบอกว่า ผู้ที่ก่อเหตุคือคนมุสลิม และหากไปเยี่ยมคนมุสลิมที่ได้รับ ผลกระทบ คนมุสลิมก็จะบอกว่าคนที่ทำเขาคือทหาร “เราเริ่มแยกกันกิน แยกกันอยู่ แยกกันใช้ชีวิต แยกพวก เราก็ใจหายเหมือนกันนะ เราทำงานกับมุสลิมมาตลอด แล้ววันหนึ่งเราถูกแยกพวก เราก็ถูก มองว่าเป็นฝ่ายของขบวนการ กรณีของกฎหมายฮาลาลก็เป็นเรื่องใหญ่มาก มีโรงพยาบาลเรียกร้องให้ มีครัวอีกครัวหนึ่ง เป็นครัวพุทธ ตอนนีถึงขนาดมีเรื่องไม่ให้เอาอาหารฮาลาลเข้าไปอยู่ในวัด หรือไป ถวายพระ เราคิดว่าเรื่องไม่เป็นเรื่อง แต่พอมันกระทบกับอัตลักษณ์ แล้วก็สถานการณ์บางอย่าง คนทำงานเรื่องสันติภาพและสันติวิธีก็รู้สึกว่านี้คือความรุนแรงเชิงโครงสร้าง ที่เกิดจากความรุนแรงทาง กายภาพที่มันกระทำต่อที่นี้มาถึง ๑๕ ปี”

ไม่เพียงแต่ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนเท่านั้น องค์กรภาคประชาสังคมเองก็ยังสามารถ ได้รับ ผลกระทบจากความไม่ไว้วางใจในพื้นที่ด้วย โดยเฉพาะการแบ่งแยก “สังกัด” ขององค์กร “บางทีกองทัพ ก็ไปก่อตั้งองค์กรประชาสังคมไว้หลายองค์กร กลุ่มที่ทำงานเป็นอิสระที่ทำงานมาก่อน ก็จะไม่พอใจกลุ่มที่ ทหารจัดตั้ง ก็ยังทำให้เกิดการแบ่งเขาแบ่งเรามากขึ้น คนที่ทำงานประสานด้านสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ก็ถูก มองว่าเป็นคนของขบวนการ เราก็ถูกแยกโดยสายตาของคนในสังคมนั้นและสายตาของคนข้างนอก อย่าง เราทำงานเรื่องสิ่งแวดล้อมกับชาวมุสลิม เราก็ถูกมองว่าไม่ใช่พุทธแท้แล้ว องค์กรเล็ก ๆ ที่ตั้งขึ้นมาของ ชาวพุทธเอง ภายหลังก็เริ่มตั้งคำถามเรื่องพวกเธอพวกฉัน คือการแบ่งแยกมันไม่ใช่แค่ระหว่างพี่น้อง มุสลิมและชาวพุทธเท่านั้น คนพุทธเองก็แบ่งแยกกันค่อนข้างสูงในช่วงหลัง”

ด้านพระมหานันท สนิตภโท หัวหน้าพระวิทยากรฯ วัดสระเกศ ที่เคยลงพื้นที่ทำงานกับชาวมุสลิมในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ก็มองว่าทุกวันนี้ พื้นที่ ๓ จังหวัด เปลี่ยนไปจากที่ท่านเคยเดินทางไปเมื่อหลายปีก่อน “ความเป็นมิตรมันหายไปเมื่อเทียบกับตอนที่อาตมาลงไปครั้งแรกเมื่อปี ๒๕๔๓ ที่แ่กว่านั้นคือช่วงหลัง ๆ ไม่ใช่เฉพาะคนนอกแล้ว แม้แต่คนในชุมชนเดียวกัน เจ้าอาวาสบางวัดโตมากับอิหม่าม เป็นเพื่อนเรียนโรงเรียนเดียวกัน ณ วันนี้ไม่กล้าสบตา ไม่กล้าคุยกันแล้ว เพราะเวลาจะคุยกันก็กลัวว่าฝ่ายรัฐหรือฝ่ายตรงข้ามจะระแวง ข้อเท็จจริงเป็นอย่างไรไม่รู้ แต่ความรู้สึกที่ท่านเล่าก็คือท่านกังวล ท่านระแวงว่าเดี๋ยวเขาจะคิดอะไรแล้วอาจจะเป็นภัยกับตัวเอง สุดท้าย คนพื้นที่ก็ไม่สามารถสื่อสารกันด้วยดีได้อีกแล้ว”

เวลาผ่านไปอย่างเข้าปีที่ ๑๗ จะเห็นว่าความรุนแรงไม่สามารถแก้ไขปัญหาใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ ดังนั้น “สันติวิธี” จึงน่าจะเป็นทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้ในการยุติปัญหาความรุนแรง ซึ่งนอกจากการเจรจาสันติภาพอย่างจริงจังและรวดเร็วแล้ว การเปิดเสรีภาพในการลดความขัดแย้ง ก็เป็นแนวทางที่น่าสนใจ “เรากำลังเคลื่อนตัวมาสู่สถานการณ์ที่รัฐบาลเน้นการควบคุม ทั้งการควบคุมพื้นที่ ความคิด กิจกรรมต่างๆ การควบคุมองค์กรภาคประชาสังคมหรือองค์กรระหว่างประเทศให้อยู่ในทิศทางที่ไม่เป็นอันตราย แต่ยังมีการควบคุม ยังต้องเปิดพื้นที่ ยังต้องเปิดเสรีภาพในการทำ ความเข้าใจความขัดแย้ง ในการเข้าใจทางเลือกต่างๆ ในการเรียนรู้ที่จะอยู่ด้วยกันด้วยวิธีการแบบอื่น ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ภายใต้ความกดดันหรือการควบคุมของรัฐบาลและฝ่ายของ BRN”

จากที่กล่าวมานั้น ประชาชนควรมีส่วนร่วมในการบังคับใช้กฎหมายพิเศษในพื้นที่ โดยรัฐต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ออกแบบ เลือกลง และสร้างตัวชี้วัดด้วยตัวเอง ในการแสดงจุดยืนว่าพื้นที่ของตัวเองจำเป็นต้องมีการใช้กฎหมายพิเศษหรือพระราชกำหนดว่าด้วยสถานการณ์ฉุกเฉินหรือไม่ “ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม แล้วก็ทำงานไปด้วยกัน บางอย่างที่ต้องทบทวนก็ทบทวนด้วยกัน อย่างไหนที่ต้องเดินไปข้างหน้าก็เดินไปด้วยกัน คิดด้วยกัน ให้เขาเติบโตจากสิ่งที่เขาอยากจะทำเพื่อบ้านเมือง แล้วคนภายนอกก็มาช่วยคิด เป็นความหวัง เป็นกำลังใจได้”

สำหรับหน้าที่ในการแก้ปัญหา ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ของคนนอกพื้นที่ การที่รัฐพยายามปิดกั้นการรับรู้สถานการณ์ในพื้นที่ ก็จะทำให้ฝ่ายตรงข้ามรู้สึกว่าการเสี่ยงของตนไม่ถูกได้ยิน จึงต้องพยายามสร้างความรุนแรงมากขึ้น เพื่อให้คนนอกพื้นที่รับรู้ ทำให้เกิดการผลิตซ้ำความรุนแรง และเป็นปัญหาที่ไม่จบสิ้น ดังนั้น สังคมภายนอกจึงควรเปิดพื้นที่รับรู้เรื่องราวใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มากขึ้น โดยไม่ไปเป็นส่วนหนึ่งของการทวิความรุนแรง “เราทุกคนสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องได้ แต่ขอให้เกี่ยวข้องแบบมีปัญญา ใช้เหตุผล ในขณะเดียวกันก็เข้าใจอารมณ์ด้วย เข้าใจอารมณ์ของคนที่อยู่คนไหนที่เดือดร้อน คนที่อยู่ในพื้นที่ ทุกคนมีอารมณ์ความรู้สึก ต้องเข้าใจและใช้เหตุผลด้วย เพราะสุดท้ายสันติจะเกิดขึ้นได้ มันต้องเริ่มจากใจเรา แต่เราต้องช่วยกันออกแบบกลไกที่มันเอื้อต่อการนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ยั่งยืนด้วย” ไม่ขอให้รัฐเป็นผู้สร้างสันติภาพเพียงอย่างเดียว แต่ขอให้ทุกคนได้ฟัง ได้ติดตาม ปัญหาการละเมิดสิทธิด้วย

สาเหตุการเกิดปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ตั้งอยู่บริเวณใต้สุดของประเทศไทย มีอาณาเขตติดต่อกับตอนเหนือของประเทศมาเลเซีย เป็นระยะทางยาวถึง ๕๗๓ กิโลเมตร เป็นพื้นที่ที่มีวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่มีความแตกต่างกับภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย มีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษเป็นของตนเอง ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และมีประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นับถือศาสนาพุทธเป็นชนส่วนน้อย รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา ได้มุ่งเน้นให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด และได้กำหนดเป็นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งในด้านการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา สำหรับพื้นที่ดังกล่าวนี้ไว้เป็นการเฉพาะ เริ่มตั้งแต่ต้นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๒๑-๒๕๓๑) เพื่อสร้างความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและส่งเสริมการพูดและใช้ภาษาไทย ในชีวิตประจำวัน ต่อมาได้มีการจัดระบบบริหารเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพัฒนาระบบราชการ (จัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้หรือ ศอ.บต. และกองบัญชาการผสมพลเรือน ตำรวจ ทหารที่ ๔๓ หรือ พตท.๔๓ เป็นกลไกพัฒนา) พัฒนาประสิทธิภาพข้าราชการและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (จัดทำแผนเร่งรัดพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นต้นมา) และยังมีการใช้นโยบายความมั่นคงแห่งชาติอีกหลายฉบับต่อมา ซึ่งเน้นสร้างความสามัคคี ความสงบ และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน สร้างความเข้าใจ และลดความระแวง ด้วยการยอมรับ ในความแตกต่าง และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เน้นการดำเนินงานมวลชน ให้ผู้นำมุสลิมมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม ใช้แนวทางสันติและปฏิเสธความรุนแรง

แม้ว่ารัฐบาลได้พยายามที่จะใช้นโยบายและมาตรการต่าง ๆ ในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ปัญหายังคงมีอยู่ ทั้งนี้เพราะพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่น โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรม ภาษา ประเพณี ศาสนา และความเชื่อ (สุรชาติ บำรุงสุข, ๒๕๔๗; อารง สุทธศาสตร์, อ้างถึงใน จรัญ มะลูลีม และคณะ, ๒๕๓๘) จึงทำให้เกิดความหวาดระแวงและความไม่ไว้วางใจ กอปรกับความรู้สึกต่ออำนาจรัฐในทางลบ ที่ถูกสะสมมานาน ทำให้ปัญหาทุกปัญหาถูกผูกโยงกับปัญหาสังคมจิตวิทยาที่มีอยู่เดิมทำให้สถานการณ์ปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงเพิ่มขึ้น (คณะกรรมการวิสามัญศึกษาปัญหา ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ วุฒิสภา, ๒๕๔๒)

นอกจากนี้ ปัญหาทางการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นในรูปแบบของปัญหาความรุนแรงในระดับท้องถิ่น ปัญหาแนวคิดทางศาสนาแบบจารีตประเพณี ปัญหาการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ในระดับต่ำ ปัญหาความยากจน ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาการควบคุม และการจัดระเบียบชายแดน ปัญหาอาชญากรรมและอิทธิพลมืดในท้องถิ่น ผสมผสานกับปัญหาจากระบบราชการอันเกิดจากปัญหาขาดเอกภาพ และการแก่งแย่งและแข่งขันกันระหว่างหน่วยงานราชการในพื้นที่ ปัญหาการขาดประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของระบบราชการและทัศนคติที่ไม่ยอมรับความเป็นอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ ล้วนเป็นปัญหาที่ก่อผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศ (สุรชาติ บำรุงสุข, ๒๕๔๗)

ในการศึกษาเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ธานินทร์ ณะเอม (๒๕๒๗, อ้างถึงในรัชณี กัลยาณคุณาวุฒิ, ม.ป.ป. : ๗๗-๗๘) พบว่าปัญหาความมั่นคงเกิดจากการที่ระบอบการปกครองไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชนกลุ่มน้อยในเรื่องการอนุรักษ์เอกลักษณ์ของสังคม และการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นทางการจากรัฐและกลไกของรัฐทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง โดยได้รับแรงผลักดันจากความแตกต่างในเรื่องประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษา ซึ่งผสมผสานกับนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาของรัฐโดยปราศจากความเข้าใจต่อปัญหาอย่างถูกต้อง ลักษณะที่กล่าวมาก่อให้เกิดความตึงเครียด (stress) ขึ้นต่อระบบการเมือง แม้ว่าธรรมชาติของชาวไทยชายแดนภาคใต้มีเอกลักษณ์ของความเป็นมุสลิมแบบไทย ๆ ที่มีความโน้มเอียงไปในทางอนุรักษนิยมและเคร่งครัดต่อศาสนา แต่ก็ยอมรับนวัตกรรมใหม่

นอกจากนี้ ปริญญา อุดมทรัพย์ และคณะ (๒๕๔๕ : ๑-๑๓) ได้ศึกษาปัญหาพื้นฐานของจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส พบว่า ปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และกลไกของรัฐ เกิดจากการกำหนดนโยบายที่ไม่ได้มาจากการสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ทำให้การแก้ปัญหาไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้บรรลุผลนั้นจะต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้านลักษณะนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาท้องถิ่นและปัจจัยด้านข้าราชการ (อาคม ใจแก้ว, ๒๕๓๓) ดังที่ สันติ ลาตีฟี (๒๕๔๕ : บทคัดย่อ) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องใช้หลักคิด แนวทางในการนำเสนอนโยบายใหม่ ด้วยการที่เน้นให้ทุกฝ่ายทั้งภาครัฐและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมทำ ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นของกระบวนการ กำหนดนโยบาย อีกทั้งนโยบายควรมุ่งเน้นการพัฒนาคนในสังคมให้เป็นศูนย์กลางของการแก้ไขปัญหาทั้งปวง โดยสร้างความเข้าใจของคนในสังคม ทั้งภาครัฐ และภาคประชาชนให้มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของภาครัฐจะต้องตระหนักหรือคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของประชาชน เนื่องจากการกำหนดปัญหาและความต้องการเป็นขั้นตอนสำคัญของการกำหนดนโยบาย เพราะการกำหนดนโยบายสาธารณะหรือนโยบายใด ๆ ก็ตาม หากเริ่มต้นด้วยการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของประชาชนก่อนจะทำให้การกำหนดนโยบายและการแก้ไขปัญหาสามารถตอบสนอง ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน (อาคม ใจแก้ว, ๒๕๓๓)

อารง สุทธาศาสน์ (อ้างถึงใน จรัญ มะลูลีม และคณะ, ๒๕๓๘ : ๕๒) ได้เขียนถึงสาเหตุของปัญหา ใน ๔ จังหวัดชายแดนภาคใต้สรุปได้ดังนี้ ปัญหา ๔ จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นแท้ที่จริงก็คือปัญหาความขัดแย้งระหว่างกัน ฝ่ายหนึ่งคือประชาชนไทยมุสลิมที่อยู่ในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกฝ่ายหนึ่งคือรัฐบาลและประชาชนชาวไทยพุทธที่อาศัยอยู่ในสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ สาเหตุใหญ่บางประการ คือ เอกลักษณ์ของสี่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประชาชนชาวไทยมุสลิมกับชาวไทยพุทธมีเอกลักษณ์ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและความเชื่อ ภาษา แม้กระทั่งความสำนึกในทางประวัติศาสตร์ เมื่อคนสองกลุ่มมีเอกลักษณ์แตกต่างกันมาอยู่ด้วยกันก็มักเกิดความขัดแย้งกันเสมอ ยิ่งในสมัยปัจจุบันนี้ ความขัดแย้งนี้จะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นแทนที่จะเบาบางลงไป

ในเรื่องนี้ สุรินทร์ พิศสุวรรณ (อ้างถึงใน จรัญ มะลูลีม และคณะ, ๒๕๓๘ : ๕๒) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปมักจะมองกันว่า ประชาชนในคาบสมุทราทางใต้ของประเทศไทยประกอบด้วยชนสองกลุ่มคือ ไทยพุทธและไทยมุสลิม ความจริงที่ว่าชาวมุสลิมส่วนใหญ่มีเชื้อสายมาเลย์ มักจะถูกกลืนไปเสียโดยหวังจะให้ประเทศรวมกันแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น สภาวะทางจิตวิทยา ความรู้สึกในความแตกต่างกันเช่นนี้มีอยู่ในหมู่ชาวไทยมุสลิม ไทยพุทธ และเจ้าหน้าที่ของรัฐบาล (ที่เป็นพุทธศาสนิกชน) เป็นความรู้สึกที่ฝังแน่นอยู่ภายใน ซึ่งจะแสดงออกมาในทางพฤติกรรม สำหรับรัฐบาลนั้นได้แสดงออกมาอย่างชัดเจนตั้งแต่อดีตแล้วว่าชาวมุสลิมใน ๔ จังหวัดภาคใต้ไม่ใช่คนไทย ในทำนองเดียวกันชาวไทยมุสลิมใน ๔ จังหวัดชายแดนภาคใต้ก็มองดูชาวไทยพุทธและเจ้าหน้าที่บ้านเมืองซึ่งส่วนใหญ่เป็นชาวพุทธด้วยความหวาดระแวงสงสัยเช่นเดียวกัน การไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันต่างฝ่ายต่างระแวงในความไม่จริงใจและเจตนาร้ายของอีกฝ่ายหนึ่ง ต่างฝ่ายต่างรู้สึกเป็นคนละพวก ทั้งนี้เพราะมีเอกลักษณ์แตกต่างกันเกือบทุกด้าน

สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๔๗) ได้กล่าวถึงปัญหาภาคใต้ว่า หากสำรวจปัญหาภาคใต้จะพบว่ามีประเด็นต่าง ๆ ดำรงอยู่อย่างหลากหลาย ซึ่งหากสรุปโดยรวมจะเห็นปัญหาหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ (๑) ปัญหาความรุนแรงในระดับท้องถิ่นและส่งผลกระทบต่อระดับประเทศ (๒) ปัญหาความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) ปัญหาแนวคิดทางศาสนาแบบจารีตประเพณี (๔) ปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ในระดับต่ำ ตลอดรวมถึงปัญหาความยากจนและปัญหาด้านการศึกษา (๕) ปัญหาการควบคุมชายแดนและการจัดระเบียบชายแดน ซึ่งรวมถึงปัญหา ความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน (๖) ปัญหาอาชญากรรมและอิทธิพลมืดในท้องถิ่น ปัญหาการเมือง สังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม ๗ ประการหลัก ดำรงอยู่ร่วมกับปัญหาจากระบบราชการอีก ๓ ประการ คือ (๑) ปัญหาการขาดเอกภาพ การแก่งแย่งและแข่งขันกันระหว่างหน่วยราชการในพื้นที่ (๒) ปัญหาการขาดประสิทธิภาพและการคอร์รัปชันของระบบราชการ (๓) ทิศนะของข้าราชการต่อปัญหาความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ไม่ดีต่อกลุ่มชนมุสลิม ปัญหาทั้ง ๙ ประการ เมื่อถูกผนวกรวมกันแล้ว ส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อถือและความจงรักภักดีที่กลุ่มประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวมีต่อรัฐไทย ซึ่งประการสุดท้ายนี้ ถือว่าเป็นปัญหาที่ก่อผลโดยตรงต่อความมั่นคงของประเทศในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ นับตั้งแต่ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ.๒๔๗๕ จนถึงปัจจุบัน

รัฐบาลไทยตระหนักถึงปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้มาโดยตลอด แม้รัฐบาลจะประกาศใช้นโยบายหลักเหมือนกันทั่วประเทศ แต่ในส่วนของจังหวัดชายแดนภาคใต้จะปรับนโยบายหลักนั้นให้เข้ากับสภาพบุคคล สถานการณ์ และพื้นที่ ทั้งในด้านการปกครอง การศึกษา การสาธารณสุข และด้านอื่น ๆ รัฐบาลบางสมัยอาจกระทำการโดยไม่ได้ตั้งใจ แต่ประหนึ่งเป็นการบีบบังคับชาวไทยมุสลิมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางด้านสังคมและวัฒนธรรม จึงก่อให้เกิดความไม่พอใจรัฐบาลไทย เป็นโอกาสให้บุคคลบางกลุ่มถือเป็นข้ออ้างเข้าแทรกแซง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเป็นผลกระทบต่อเสถียรภาพความมั่นคงของประเทศ (ปิยนารถ นิโครธา บุนนาค ,๒๕๓๑)

สรุป

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐจะกำหนดนโยบายวางมาตรการและกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการทหาร เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในพื้นที่ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสันติสุขในที่สุด แต่ยิ่งปรากฏว่าพื้นที่แห่งนี้ยังคงมากไปด้วยปัญหาต่าง ๆ นอกจากนโยบายบางประการที่ผิดพลาดแล้ว ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งมาจากข้าราชการของรัฐบางกลุ่มบางพวกนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่อย่างไม่ตระหนักหรือเข้าใจในหลักการของนโยบายอย่างถ่องแท้ ปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยพื้นฐานจะเป็นปัญหาที่คล้ายคลึงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย แต่เนื่องจากพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากภูมิภาคอื่น ทั้งในด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม จึงก่อให้เกิดความหวาดระแวง ความไม่ไว้วางใจ ประกอบกับความรู้สึกต่ออำนาจรัฐในทางลบ ที่ถูกสะสมมานาน จึงทำให้ปัญหาทุกปัญหาถูกผูกโยงเข้ากับปัญหาสังคมจิตวิทยาที่มีอยู่เดิม ทำให้ภาพของปัญหาดังกล่าวมีระดับความรุนแรงเพิ่มขึ้น ได้แก่ ปัญหาความยากจน ปัญหาการศึกษา ปัญหายาเสพติด ปัญหาอิทธิพลท้องถิ่น ปัญหากลไกของรัฐ ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อย และปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนศึกษาปัญหา ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ วุฒิสภา, ๒๕๕๒ : ๑-๒)

สรุปประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากแนวทางการแก้ไขปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทยได้ทำจดหมายเสนอต่ออธิบดีกรมที่ดิน ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยระบุว่าสภาพปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจสรุปเป็นปัญหาใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

๑. ปัญหาการก่อการร้าย ซึ่งมีลักษณะเป็นการฆ่ารายวัน โดยมุ่งเป้าไปที่การฆ่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่รักษาด่าน ในป้อมค่าย หรือเข้าวางระเบิดแสวงเครื่องในพื้นที่ตามจุดยุทธศาสตร์ ซึ่งส่งผลต่อขวัญกำลังใจของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมาก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เนื่องจากรายได้ต่อครัวเรือนของประชาชนใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอัตราต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับพื้นที่ในภาคเดียวกัน

๓. ปัญหาความว่างงาน เหตุผลหลักมาจากการที่ประชาชนวัยทำงานขาดการศึกษาในระดับสูงที่เพียงพอต่อการทำงาน เพราะประชาชนส่วนใหญ่นิยมเรียนศาสนา การทำงานจึงจำกัดอยู่ในวงแคบ และรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

๔. ปัญหายาเสพติดระบาดรุนแรง

๕. ปัญหาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ขาดความร่วมมือและบูรณาการอย่างแท้จริง เพราะหน่วยงานและกองกำลังที่มีอยู่ ไม่ว่าจะเป็น กอ.รมน.ภาค 4 หรือ ศอ.บต. รวมทั้งตำรวจส่วนหน้าที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างมีการทำงานต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานร่วมมือกัน โดยเฉพาะด้านข้อมูลข่าวสารที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ข้อมูลมาไม่ตรงกันจึงยากต่อการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาได้

๖. ปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้น มีมูลเหตุส่วนหนึ่งจากเป้าหมายในการแบ่งแยกดินแดนเพื่อปกครองตัวเอง ดังนั้นภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการแผ่ระวางให้เข้มงวดและมีกลยุทธ์ที่แตกต่างไป หากฝ่ายตรงข้ามเป็นกองโจร ภาครัฐก็ต้องตอบโต้แบบกองโจรไม่ใช่ผู้กระทำความผิดปกติ

๗. ปัญหาอื่น ๆ ของภาครัฐไทย เช่น

๗.๑ ปัญหาการเตรียมคนลงปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับภารกิจในพื้นที่ทุรกันดารแบบ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗.๒ การคัดเลือกผู้บริหารในองค์กรทั้งฝ่ายตำรวจ ทหาร และพลเรือนจะต้องเข้าใจเป้าหมายภารกิจให้ตรงกันไม่แยกสังกัด

๗.๓ รัฐต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ ๓ จังหวัดภาคใต้โดยอยู่ภายใต้กรอบและเงื่อนไขขกติกากาเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติและความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในพื้นที่ทุกกลุ่มและทุกเชื้อชาติและศาสนา

๗.๔ รัฐบาลจะต้องไม่ปล่อยให้กำลังพลในพื้นที่เกิดความเสื่อม หรือเกิดความเคยชินกับสภาพเดิม ๆ ซึ่งอาจต้องมีการสับเปลี่ยนกำลังพลใหม่ ๆ เข้ามาในพื้นที่เสมอเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในการทำงาน

๗.๕ การกำกับดูแลและการปฏิบัติงานของฝ่ายปฏิบัติการจะต้องหมั่นปลูกขวัญและกำลังใจกำลังพลอยู่เสมอ

๗.๖ การจัดสรรงบประมาณใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้จะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน

๗.๗ ปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน

นอกจากนี้ สมาคมนักปกครองแห่งประเทศไทยยังได้เสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาซึ่งให้แยกพิจารณาเป็นมิติต่าง ๆ ได้แก่

๑. ด้านยุทธศาสตร์ ควรน้อมนำยุทธศาสตร์ของในหลวงรัชกาลที่ ๙ ตามหลัก “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาใช้เป็นวิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน

๒. จากยุทธศาสตร์ในข้อ ๑ ภาครัฐจะต้องนำมาใช้เพื่อวางนโยบายให้เกิดการปฏิบัติได้อย่างแท้จริง โดยต้องผสมกลมกลืนกับประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นในลักษณะที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม

๓. การทำงานต้องมีการบูรณาการทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องโดยไม่ยึดสังกัดของตนเอง

๔. การบริหารเงินงบประมาณ ต้องกระจายไปทุกกลุ่ม ทุกภาคส่วนให้เท่าเทียมกัน

๕. ควรมีการอบรมให้ความรู้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติไปในทางเดียวกัน

๖. การจัดการเกี่ยวกับระบบการศึกษาโดยเฉพาะ โดยเฉพาะการเรียนภาคศาสนาที่ภาครัฐจะต้องเข้าไปควบคุมดูแลหลักสูตรและการเรียนการสอนด้วย เพื่อให้เกิดการปลูกฝังค่านิยมและอุดมคติที่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น

สรุป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วสะท้อนให้เห็นถึงความสูญเสียรายวันที่เกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งร่างกาย จิตใจ ชีวิต ซึ่งเป็นชีวิตที่มีแต่อันตรายรอบด้าน ด้วยเหตุผลเพราะเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบด้วยความภาคภูมิใจ แต่ก็เต็มไปด้วยความหวาดระแวงบนสถานการณ์แห่งความขัดแย้ง และความไม่แน่นอน จากสถานการณ์ความรุนแรงที่ทรากันคืนนั้น ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเจ้าหน้าที่ คือ การใช้ชีวิตส่วนตัวยากลำบากขึ้น ความไม่สะดวก ความไม่เป็นส่วนตัว ในการใช้ชีวิตเพราะต้องอยู่ในที่ตั้งหรือที่ทำงานเกือบตลอดเวลา ขาดความเป็นส่วนตัวในการใช้ชีวิตประจำวัน การเดินทางไปปฏิบัติงานมีความยากลำบาก เนื่องจากความไม่ปลอดภัยในการใช้ถนนหนทาง มีการปิดถนนสายหลักหรือมีเหตุการณ์ระหว่างทาง มีเวลาอยู่กับครอบครัวและพบปะกับครอบครัวน้อยลง กระทบต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญยิ่งต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล ด้วยสถานการณ์ที่กดดัน บางครั้งอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง เพราะภารกิจงานหนักขึ้น เพราะต้องเผชิญความเสี่ยงตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่บางนายอดทนต่อสภาพความกดดันไม่ได้จึงส่งผลให้ลาออก ปรับย้ายไปรับราชการที่อื่น บางรายหนีราชการเพราะทนต่อแรงกดดันต่าง ๆ ไม่ได้ จึงทำให้เกิดการสูญเสียอัตรากำลังพลตามมา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ภาระงานของเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่มากขึ้น เพราะหาอัตราทดแทนไม่ทันต่อการปฏิบัติงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง หากได้เจ้าหน้าที่มาบรรจุใหม่ ก็ต้องทำการฝึกยุทธวิธีต่าง ๆ ใหม่ ซึ่งต้องใช้งบประมาณในการฝึกเป็นจำนวนมาก และต้องอาศัยทั้งเวลาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งวงจรเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขแล้ว การโยกย้าย ลาออก รวมไปถึงการขาดราชการ จะเป็นปัญหาเกิดขึ้นต่อไปไม่รู้จบ

ผู้วิจัยจึงมีความคิดที่จะหาแนวทางในการลดอัตราการโยกย้าย ลาออก ลดการสูญเสียกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาในระยะยาว โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และประชาชนในพื้นที่ ถึงความคิดเห็นที่มีต่อการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่เพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคงใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นการแก้ปัญหาในระยะยาว ส่งผลต่อการลดงบประมาณด้านการเลือกสรรกำลังพล ด้านฝึกยุทธโศปกรณ์ ซึ่งแนวทางนั้นจะเน้นไปในการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่ อาจจะมาจากพลอาสา หรือกองหนุนในพื้นที่ และผู้ที่มีพื้นเพหรือภูมิลำเนาเป็นคนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำคัญ ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ว่า “สังคมจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขความรุนแรง วิถีชีวิตของทุกคนได้รับการปกป้อง พัฒนาบนพื้นฐานสังคมพหุวัฒนธรรม และมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสันติสุขอย่างยั่งยืน” และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ว่า “ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข”

บทที่ ๔

วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดแนวทางการเลือกสรรกำลังพล เพื่อความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” ในครั้งนี้ จะทำการศึกษาแนวทางการเลือกสรรข้าราชการตำรวจเพื่อเข้ามารับราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบกับสรุปการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ กำลังพล เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในมุมมองต่าง ๆ พร้อมทั้งเสนอแนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้แบบบูรณาการได้อย่างยั่งยืน โดยศึกษาตามหัวข้อดังนี้

๑. การกำหนดปัจจัยการเลือกสรรกำลังพลตำรวจที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหา
๒. การเลือกสรรข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ
๓. วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๔. สรุปผลจากบทสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะ
 - ๔.๑ ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - ๔.๒ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
 - ๔.๓ ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. แนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน
๖. สรุปผล

การกำหนดปัจจัยการเลือกสรรกำลังพลตำรวจที่เหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และสภาพปัญหา

การเลือกสรรกำลังพลตำรวจเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่สำคัญในด้านความมั่นคงนั้น การเลือกสรรกำลังพลจึงต้องมีความรอบคอบ และมีการกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งกำลังพลตำรวจดังกล่าวแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับกำหนดนโยบาย (ผู้บริหารระดับสูง) ระดับนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (ผู้บริหารระดับกลาง) และระดับปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ) ซึ่งมีคุณสมบัติ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานและภารกิจ และกำลังพลตำรวจในแต่ละระดับจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกันออกไปตามภารกิจที่ได้รับ แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือ การปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง

1. ระดับของกำลังพลตำรวจที่ปฏิบัติงาน

- 1.1 ระดับกำหนดนโยบาย (ผู้บริหารระดับสูง) คือ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค
- 1.2 ระดับนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (ผู้บริหารระดับล่าง) คือ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด
- 1.3 ระดับปฏิบัติงาน (เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ) คือ ผู้กำกับการ ซึ่งเป็นกำลังหลักที่ควรเลือกสรรจากคนที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพราะกำลังพลเหล่านี้จะมีความใกล้ชิดกับประชาชน และต้องปฏิบัติงานด้านการข่าว มวลชน และ ควบคุมพื้นที่ เพื่อป้องกันเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. ปัจจัยความสำเร็จของการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เมื่อได้ทบทวนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายความมั่นคง นโยบายการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้มาแล้ว เห็นได้ว่าปัจจัยความสำเร็จด้านกำลังพลมีดังนี้

- 2.1 คุณสมบัติของกำลังพล แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่
 - 2.1.1 ความรู้
 - 2.1.1.1 มีความรู้ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ตามคุณสมบัติของตำแหน่ง
 - 2.1.1.2 มีความรู้ความชำนาญในพื้นที่
 - 2.1.1.3 มีทักษะในด้านการสื่อสารที่ดี มีความรู้ด้านภาษาถิ่น สามารถสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างเข้าใจ
 - 2.1.1.4 ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด
 - 2.1.2 จิตสำนึก
 - 2.1.2.1 มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 2.1.2.2 มีความรักและหวงแหนให้ถิ่นฐานภูมิลำเนาของตนเอง
 - 2.1.2.3 มุ่งเน้นการสร้างสันติสุขให้เกิดในพื้นที่ มีความรัก ความสามัคคี
 - 2.1.2.3 มีแนวคิดในการพัฒนาพื้นที่ของตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าและเข้มแข็ง
 - 2.1.3 ความสามารถ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.3.1 มีความรู้ด้านยุทธวิธี
 - 2.1.3.2 มีความรู้ด้านการข่าว สามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการข่าวในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี
 - 2.1.3.3 สามารถถ่ายทอดข้อมูล และความรู้ ทักษะต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
- 2.2 ด้านกระบวนการคัดเลือก
 - 2.2.1 บุคคลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการตรวจสอบจากฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร
 - 2.2.2 บุคคลที่มีภูมิลำเนานอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีคุณสมบัติจากการอบรมพิเศษหรือ มีสิ่งจูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่
 - 2.2.3 ความสมัครใจ ไม่ว่าจะด้วยอุดมการณ์ หรือเพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ

2.2.4 การทดสอบด้านภาษา ความรู้ทางยุทธวิธี ด้านการข่าว

2.2.5 ด้านอื่น ๆ

2.3 ด้านการฝึกศึกษาอย่างต่อเนื่องเพิ่มเติม โดยกำลังพลตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องผ่านการฝึกศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคง ได้แก่ หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษามลายู การปฏิบัติการด้านการข่าว

2.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.4.1 ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง

2.4.2 ตัวชี้วัดรายบุคคล

2.4.3 ภารกิจพิเศษที่ได้ปฏิบัติในสายงานที่เกี่ยวข้อง

2.5 ด้านการตอบแทนและความก้าวหน้า

2.5.1 ด้านการตอบแทน สิทธิต่าง ๆ ที่กำลังพลตำรวจต้องได้รับ ได้แก่

2.5.1.1 ค่าเลี้ยงภรรยา

2.5.1.2 พ.ส.ร.

2.5.1.3 เบี้ยเลี้ยง

2.5.1.4 ค่าเลี้ยงดู

2.5.1.5 อื่น ๆ ได้แก่ การนับอายุราชการ เวลาราชการเป็นทวีคูณ เพื่อ

นำมาใช้ในการแต่งตั้ง หรืออาจลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ลง 1 ปี สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สำหรับข้าราชการการตำรวจชั้นประทวน อาจเปิดโอกาสให้สอบเลื่อนฐานะเป็นชั้นสัญญาบัตร เมื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ครบ เช่น 15 ปี แต่จะต้องดำรงตำแหน่งในพื้นที่ห้ามมีการย้ายออกนอกพื้นที่

2.5.2 ความก้าวหน้า

2.5.1.1 พิจารณาอย่างเป็นธรรม

2.5.1.2 พิจารณาจากผลงาน การประเมินจากตัวชี้วัดรายบุคคล

2.5.1.3 พิจารณาจากภารกิจพิเศษที่ได้รับ

การเลือกสรรข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ

การเลือกสรรกำลังพลไปปฏิบัติงานในส่วนงาน และพื้นที่ต่าง ๆ นั้น โดยปกติแล้วมีการเลือกสรรกำลังพล ดังนี้

1. นักเรียนนายร้อยตำรวจ

2. นักเรียนนายสิบตำรวจ และ

3. มาจากการสอบคัดเลือกจากบุคคลพลเรือน (การสอบส่วนกลาง)

กำลังพลที่ได้มาจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ในการเปิดรับสมัครสอบ เพื่อรับบุคคลภายนอกเข้ามารับราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละพื้นที่นั้น กองบัญชาการตำรวจภูธรแต่ละภาค จะเปิดรับสมัครโดยตรง และหากผู้สมัครเลือกสมัครสอบที่กองบัญชาการใด เมื่อสำเร็จการศึกษา ก็จะได้รับบรรจุเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่กองบัญชาการนั้น ๆ สำหรับในส่วนของกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค ๙ นั้น

จะมีผู้สมัครซึ่งมีภูมิลำเนาในพื้นที่อื่น ๆ มาสมัครเป็นจำนวนมาก เพราะผู้สมัครคาดว่าจะมีโอกาสที่สอบได้มากกว่ากองบัญชาการภาคอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะอัตราการแข่งขันต่ำกว่า จึงทำให้เกิดปัญหาว่าข้าราชการตำรวจซึ่งมีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความประสงค์ขอย้ายออกเพื่อกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก

ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ทำให้พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาด้านความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน เพราะมีอัตราการปรับย้ายออกนอกพื้นที่มาโดยตลอด ทำให้รัฐบาลต้องสูญเสียงบประมาณด้านการบริหารกำลังพล เพราะต้องมีการเลือกสรรเข้ามาทดแทนในอัตราที่ว่างลงเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน แต่ทว่ากว่าจะได้กำลังพลที่ผ่านการเลือกสรรและมีความชำนาญในพื้นที่นั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เพราะการฝึกอบรมบุคคลภายนอกเข้ามารับราชการตำรวจ โดยปกติใช้ระยะเวลา 18 เดือน แต่เมื่อกำลังพลไม่เพียงพอในอดีตต้องเปิดทำการรับสมัครนักเรียนนายสิบหลักสูตรเร่งรัดในปี พ.ศ.๒๕๕๐ ซึ่งใช้เวลาในการฝึกเพียง ๖ เดือน ทำให้ไม่สามารถหล่อหลอมข้าราชการตำรวจออกมาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสามารถเช่นเดียวกับหลักสูตรปกติ แต่ก็ต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหากำลังพลขาดแคลนเฉพาะหน้า เพราะด้วยสังคมที่เป็นแบบพหุสังคม มีอัตลักษณ์เฉพาะพื้นที่ ทำให้การแก้ไขปัญหาคความรุนแรงไม่มีความคืบหน้า และไม่เกิดการพัฒนาในพื้นที่ ประชาชนมีความหวาดระแวงในการดำเนินชีวิตประจำวัน กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างรอรเวลาในการปรับย้าย และระหว่างรอการปรับย้ายก็ปฏิบัติงานด้วยความหวาดระแวงต่อสถานการณ์ความรุนแรงเช่นเดียวกัน เพราะไม่ใช่คนที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่นั้น และอยากย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง

ปัญหาการขอย้ายออกนอกพื้นที่จึงเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นควบคู่กับปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นและยังคงเป็นปัญหาที่ต้องแก้ไขไปพร้อมกัน ปัญหานี้เคยได้รับการแก้ไขโดยการระบุนพื้นที่การปฏิบัติงานที่เล็กลงบรรจุไว้อย่างชัดเจนว่าต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ตำรวจภูธรภาค 9 แต่ก็ยังไม่สามารถทำได้ตลอด จึงทำให้ปัญหาที่กล่าวมานี้ยังคงเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขและต้องหาแนวทางการปฏิบัติที่ต้องระบุนไว้เป็นแบบแผนเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างเป็นรูปธรรม แต่สิ่งที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานและหลักเกณฑ์การบรรจุ เป็นมาตรฐานที่สำคัญในการเลือกสรรกำลังพลเข้ามาปฏิบัติงานมีดังนี้

1. มาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ

มาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่น และยอมรับ ดังต่อไปนี้

1.1 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.2 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

1.4 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่น

1.5 ข้าราชการตำรวจต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตัว

1.6 ข้าราชการตำรวจต้องภาคภูมิใจในวิชาชีพ กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อเกียรติศักดิ์และศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ

1.7 ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่าง รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี

1.8 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี

1.9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด

การละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในข้อประพฤติปฏิบัติที่เป็นข้อห้ามในการรักษาวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยไปภายในอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาว่าการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนั้น เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอันควรนำมาประกอบการพิจารณา โดยพิจารณาจากแนวทางดังกล่าวเป็นรายไป

2. การบรรจุ แต่งตั้ง และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2561 ในหมวดที่ 1 บททั่วไประบุไว้ในข้อ 6 การคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของราษฎรเป็นสำคัญ โดยยึดในหลักการที่ว่าทุกพื้นที่ ในราชอาณาจักรไทยจำเป็นที่ข้าราชการตำรวจมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติราชการทั้งสิ้น จึงให้ผู้มีอำนาจสามารถดำเนินการคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจไปดำรงตำแหน่งในลักษณะงานหรือพื้นที่อื่นที่ต่างจากเดิมได้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดการเรียนรู้ การทำงานรอบด้าน หรือพื้นที่ที่หลากหลาย อันจะเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

วิเคราะห์ปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่เกี่ยวข้องเนื่องกับมิติทางวัฒนธรรม ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขด้วยสันติวิธี ถือเป็นโจทย์ที่ท้าทาย จำเป็นต้องใช้เหตุผลโดยปราศจากอคติในการวิเคราะห์สถานการณ์อย่างรอบคอบและรอบด้าน เพื่อที่จะเข้าใจปัญหาได้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง ในอันที่จะเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และแนวทางแก้ไขเชิงนโยบายที่นำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิผล ทำให้ความรุนแรงลดระดับลงจนสถานการณ์กลับคืนสู่สภาวะปกติได้ในที่สุดโดยทำการวิเคราะห์ไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัญหา

จากการเฝ้าติดตามสถานการณ์ถึงความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอในจังหวัดสงขลา สถานการณ์ในภาพรวมยังมีการเคลื่อนไหวสร้างสถานการณ์โดยเฉพาะการก่อเหตุความรุนแรงถึงชีวิตยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ทั้ง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐในพื้นที่ทุกฝ่ายได้พยายามที่จะแก้ไขปัญหาโดยตลอดแล้วก็ตาม การจูงใจของฝ่ายตรงกันข้ามแสดงถึงความต้องการที่จะก่อความไม่สงบให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อหวังผลในทางจิตวิทยามวลชนให้เกิดหวาดวิตกกังวลถึงความไม่มั่นคงในชีวิตประจำวัน และความเป็นอยู่อย่างสงบสันติซึ่งส่งผลเสียทางด้านจิตวิทยามวลชนของฝ่ายรัฐบาล ประชาชน ในพื้นที่ซึ่งมีความวิตกกังวล หากรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ในระยะยาว ก็จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่ ไม่ใช่เฉพาะประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ยังรวมถึงความรู้สึกไม่มั่นคงในจิตใจของประชาชนไทยโดยทั่วไปทั้งประเทศด้วย โดยเฉพาะคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธแต่รวมถึงผู้นับถือศาสนาอิสลามและศาสนาอื่น ๆ ด้วย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลจะต้องพิจารณาปัญหานี้ให้จริงจัง ละเอียตรอบคอบและแก้ปัญหาให้สำเร็จลงให้ได้ สำหรับสภาพปัญหาในจังหวัดชายแดนใต้พอจะสรุปประเด็นที่เป็นปัญหาใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1.1 ปัญหาการก่อเหตุร้าย

ปัญหาการก่อเหตุร้าย ในลักษณะที่มุ่งหมายต่อชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำเกือบทุกสัปดาห์หรือเป็นรายวันก็อาจกล่าวได้เป็นการฆ่า อส. ชุดคุ้มครองครู นักเรียน ที่อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี; การฆาตกรรมที่รักษาด่านอยู่ใน ป้อมค่าย โดยเข้าโจมตีโอบฉวยจนเสียชีวิต การปลอมแปลงตัวคล้ายเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐ เข้าวางระเบิดแสวงเครื่องในพื้นที่ต่างๆตามจุดยุทธศาสตร์เช่นเสาไฟฟ้าหรือตามแหล่ง ร้านค้าตลาดที่มีผู้คนชุมนุมกันมากๆและเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2562 ได้ใช้รถจักรยานยนต์พร้อมอาวุธสงครามเข้าไปยิงทำลายพระสงฆ์ในวัดจนพระเจ้าอาวาสและเจ้าคณะอำเภอเสียชีวิต 2 รูป ที่วัดรัตนานุกาพ หมู่ 2 ตำบลโต๊ะเต็ง อำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาส เป็นต้น การก่อเหตุอาชญากรรมทำนองนี้เป็นการแย่งกำลังฝ่ายเราและเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้เลย ทางรัฐโดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการโดยฉับพลัน และค้นหาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษให้ได้ และต้องดำเนินการ อย่างรวดเร็วไม่เช่นนั้น ผลเสียทางด้านจิตวิทยาแบบมวลชนฝ่ายเราจะเสียหายอย่างประเมินค่าไม่ได้

1.2 ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน ของประชาชนในพื้นที่ตามสถิติที่เป็นที่รู้จักโดยทั่ว ๆ ไป ปรากฏว่าประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีรายได้ต่อคนต่อหัวและรายได้ต่อครัวเรือนต่ำสุดเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งจังหวัดอื่น ๆ ของประเทศไทย

1.3 ปัญหาความว่างงาน

ปัญหาความว่างงาน โดยเฉพาะพวกวัยรุ่นคนหนุ่มคนสาวมีสถิติการว่างงานมาก เพราะเรียนหนังสือน้อยในเรื่องการประกอบอาชีพการทำมาหากินการศึกษาส่วนใหญ่ เน้นในเรื่องการสอนทางศาสนาเป็นอันดับต้น ๆ ส่วนการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพรายได้ส่วนใหญ่ไม่ได้เน้น ทำให้เกิดการว่างงานกันมากอันนำมาซึ่งความยากจน ว่างงาน ไม่มีงานทำ และไม่มีรายได้เพื่อการดำรงชีพในครอบครัวที่เพียงพอ จึงทำให้เป็นเครื่องมือในการถูกชักจูงไปทำงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การค้ายาเสพติดการรับจ้างทำงานที่ผิดกฎหมาย หรือถูกจ้างถูกชักจูงให้ร่วมเป็นกระบวนกรก่อการร้าย เพราะได้รับเงินค่าจ้าง

1.4 ปัญหาเสพติด

ปัญหาจากความว่างงาน นำมาซึ่งปัญหาเสพติดระดับรุนแรงในพื้นที่จังหวัดภาคใต้ ดังที่ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนมาโดยตลอด

1.5 ปัญหาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ

ปัญหาการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไทย ขาดการทำงานอย่างมีความร่วมมือ และบูรณาการทำงานกันอย่างแท้จริง แล้วมีทั้งฝ่ายทหารในกองทัพภาคที่ 4 มี กอ.รมน.ภาค 4 มี ศอ.บต. มีตำรวจส่วนหน้าที่ตั้งอยู่ในพื้นที่และหน่วยกำลังอื่น ๆ อีกหลายหน่วย แต่ดูเหมือนต่างทำหน้าที่ โดยขาดการประสานงานที่ดีโดยไม่มีเอกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีการให้การสนับสนุนข้อมูลด้านการข่าวกัน ทำให้การข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในพื้นที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้การวางแผนกลยุทธ์ในการตอบโต้ฝ่ายตรงกันข้ามไม่ได้ผล สรุปว่ามีจุดอ่อนในด้านการข่าว โดยเฉพาะการเคลื่อนไหวของกองกำลังติดอาวุธในพื้นที่น้อย ทำให้การลอบเข้าโจมตีกองกำลังฝ่ายเราประสบความสำเร็จง่ายดาย จนเกินไปบ่อยครั้ง ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญของการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ เพราะจะสามารถเข้าถึงการข่าวในพื้นที่และข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงได้

1.6 ปัญหาด้านกำลังพล

ปัญหาเรื่องการเตรียมกำลังพลลงปฏิบัติงานในพื้นที่ยังไม่เหมาะสมกับภารกิจในพื้นที่พหุสังคมแบบ 3 จังหวัดภาคใต้ การอบรมกำลังพลให้เข้าใจเข้าถึงและการปรับทุกข์ ผูกมิตรระดับประชาชนอย่างได้ผล การฝึกอบรมจะต้องทำบ่อย ๆ จนเกิดความคุ้นเคยกับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ โดยผู้บริหารในองค์กรของพื้นที่ตั้งของฝ่ายพลเรือนตำรวจทหารทุกฝ่ายจะต้องเข้าใจเป้าหมายภารกิจให้ตรงกันและหลอมรวมการปฏิบัติงานให้เป็นหนึ่งเดียวในพื้นที่ อย่าแบ่งแยกคนว่าคนละสังกัดแล้วจะทำงานร่วมกันลำบาก และรัฐจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ โดยอยู่ภายใต้กรอบและเงื่อนไขกติกาที่เป็นพิเศษจริง ๆ ที่สำคัญสูงสุดคือการรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ และความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในพื้นที่ทุกกลุ่มและทุกเชื้อชาติและศาสนา รัฐบาลจะต้องไม่ปล่อยให้กำลังพลในพื้นที่เกิดความเสื่อม จะต้องพัฒนาฟื้นฟูขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสมอ ๆ การกำกับดูแลและการปฏิบัติงานของฝ่ายปฏิบัติการจะต้องขยันหมั่นเพียร เยียนปลุกขวัญและกำลังใจอยู่เสมอ และร่วมทุกข์ร่วมสุขกับเพื่อนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยเล็งเห็นถึงการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่มาปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงปัญหาที่แท้จริง มีความคุ้นเคยกับลักษณะทางสังคม และภูมิประเทศ ที่สำคัญอย่างยิ่งคือการเข้าถึงผู้นำชุมชน ประชาชน ในพื้นที่ จนนำไปสู่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องกันในแต่ละลำดับขั้นตอนของการแก้ปัญหา และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในการแก้ไขปัญหาไปยังกำลังพลในหน่วยงานด้านความมั่นคงที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างบูรณาการ

2. แนวทางแก้ไข

การศึกษาเชิงวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาชายแดนใต้น่าจะแยกได้เป็น 4 มิติ (หรือ approaches) หรือ 4 กลยุทธ์ดังนี้

2.1 ด้านยุทธศาสตร์

ให้ตำรายุทธศาสตร์ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” เป็นยุทธศาสตร์ที่เป็นวิสัยทัศน์ที่มองไปในอนาคตที่ยาวไกล เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเกิดเสถียรภาพอันยั่งยืนยาวนานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้

2.2 พิจารณาบทบาทวินิเคราะห์ยุทธศาสตร์เชิงขยายความ

จากยุทธศาสตร์ข้อ 2.1 สถานการณ์มั่นคงแห่งชาติหรือ สมช. พิจารณาบทบาทวินิเคราะห์ยุทธศาสตร์เชิงขยายความให้สามารถนำมาปฏิบัติได้โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยวินิเคราะห์ด้วยปัจจัยเสริมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา ความเชื่อทางศาสนา และลักษณะทางภูมิรัฐศาสตร์ และวัฒนธรรมประเพณีที่อยู่กับในพื้นที่และการดำรงชีพในเชิงเศรษฐกิจด้านชุมชน เพื่อให้เกิดการอยู่ดีมีกินในพื้นที่โดยอาจเสริมด้วยทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร จนถึงขั้นประชาชนอยู่ดีมีสุขมีความสุข และมีสันติในพื้นที่อย่างผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม

2.3 การบูรณาการปฏิบัติงาน

การบูรณาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพโดยให้หน่วยงานหลัก ๆ ทางด้านความมั่นคง เช่น ตำรวจ ทหาร ศอ.บต. สมช.กอ.รมน. กอ.รมน.ภาค กองทัพอากาศภาค 4 จังหวัดทั้งในฐานะ กอ.รมน. จังหวัด และจังหวัด ในฐานะราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีตัวแทน ของทุกกระทรวงของกรมอยู่ตรงนั้นได้ ร่วมกันปรึกษาหารือแก้ไขปัญหาการทำงานในพื้นที่ให้เกิดความเป็นเอกภาพและมีการบูรณาการงานในพื้นที่ให้กลมกลืนเป็นเนื้อเดียว นำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันให้ได้โดยไม่ยึดหน่วยสังกัดของตน แต่ให้ยึดตัวจังหวัดหรือเป้าหมายในพื้นที่เช่นจังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานีเป็นหลัก

2.4 การบริหารเงินงบประมาณ

การบริหารเงินงบประมาณ ควรได้กระจายไปสู่กลุ่มคนชุมชนทุกอาชีพทุกสายงาน และไม่ควรเป็นเฉพาะกลุ่มประชากรอิสลามหรือกลุ่มประชากรพุทธมากเกินไปขณะนี้เสียงเรียกร้องจากกลุ่มประชากรไทยพุทธว่าไม่ได้รับการดูแลใส่ใจเท่าที่ควรและขาดความปลอดภัยจากภาครัฐ ทำให้ประชากรไทยพุทธอพยพไปอยู่พื้นที่จังหวัดใกล้เคียงเช่นจังหวัดสงขลาและจังหวัดภาคใต้ตอนบนทำให้มีปัญหาการทิ้งถิ่นมากขึ้น ที่ดินซึ่งใช้ประกอบอาชีพหรือทำการเกษตรเดิมถูกกลุ่มประชากรไทยมุสลิมเข้าครอบครองหรือซื้อในราคาต่ำ ประชากรไทยพุทธเป็นห่วงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้นสถิติการทิ้งถิ่นและที่ดินของชนถูกขายให้กลุ่มมุสลิมมากขึ้น ซึ่งจะต้องหาทางแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดเสียคุณภาพและ รักษาความมั่นคงปลอดภัยในพื้นที่ให้ได้ รัฐควรใช้บริการของธนาคารที่ดิน Land bank เข้ามารับซื้อที่ดินไว้ก่อนเมื่อมีสถานการณ์ที่ตึงเครียดก็ขายคืนให้กับประชากรไทยพุทธ (แนวหน้า, 2562)

2.5 ต้องจัดทำหลักสูตรการอบรมปฐมนิเทศ

หลักสูตรการอบรมปฐมนิเทศ สร้างความรู้ความเข้าใจในทิศทางการแก้ไขสถานการณ์และปัญหาความมั่นคง 3 จังหวัดชายแดนใต้แก่ผู้บริหารระดับสูงของทุกกระทรวง เช่น ระดับอธิบดีปลัดกระทรวง ทบวงกรมต่าง ๆ เพื่อได้อำนวยการบริหารและการกำกับดูแลลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาในพื้นที่โดยถูกต้องและไปในทิศทางเดียวกันโดยเฉพาะยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนาพื้นที่และการช่วยเหลือประชาชน

2.6 การจัดการเกี่ยวกับระบบการศึกษา

การจัดการเกี่ยวกับระบบการศึกษาในพื้นที่ โดยเฉพาะระดับเด็กเยาวชนรัฐควรให้ความใส่ใจเป็นพิเศษโดยเฉพาะโรงเรียนปอเนาะ ตาติกา รวมทั้งระดับประถมมัธยมนักศึกษาให้ลึกลงในรายละเอียด เพื่อให้การศึกษาเข้าสู่การสร้างคนที่มีความเข้าใจในความเป็นชาติบ้านเมืองและความเป็น

ประเทศไทยเพื่อให้เด็กเยาวชนที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่มีความเข้าใจในด้านความเป็นชาติและประเทศไทยของเรามีได้เกี่ยวข้องกับทางศาสนาที่อาจชี้นำไปในความภักดีกับประเทศชาติของตนเองเป็นการแก้ไข ทางความคิดและอุดมการณ์เพื่อประเทศชาติไทยในระยะที่ยาวนาน เกี่ยวกับการจัดระบบการศึกษาของไทยมีปัญหาต่อเนื่องมายาวนานและขาดประสิทธิภาพโดยเฉพาะการจัดการระบบการศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กระทรวงศึกษาธิการยังไม่ได้ลงลึกในรายละเอียด การกำกับดูแลที่หละหลวมมาก ทำให้บางแห่งในพื้นที่ผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

3. กลยุทธ์ยุทธวิธีตอบโต้ปฏิบัติการของกองกำลังฝ่ายผู้ก่อความไม่สงบ ด้วยมาตรการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

หน้าที่รัฐในพื้นที่ที่จะต้องอยู่ในพื้นที่การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง หากพื้นที่ใดไม่ปลอดภัยก็จัดกำลังรักษาความปลอดภัยให้ความคุ้มครองในระหว่างการปฏิบัติงาน ด้วยการเฝ้าระวัง หากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นจึงสามารถเข้าทำการช่วยเหลือแก้ไขสถานการณ์ได้ทันท่วงที ชูรักษาความปลอดภัย ดังกล่าวอาจเป็นชุดคุ้มครองตำบลหรือจัดเป็นชุดคุ้มครองเฉพาะกิจก็ได้ แต่ให้มีลักษณะคล่องตัวและแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างทันที่รวดเร็ว อนึ่งการติดตามปัญหาในพื้นที่ และการพัฒนาต่าง ๆ นั้นคือส่วนหนึ่งที่สำคัญ การปฏิบัติการทางการข่าวและสร้างมวลชนเพื่อความเข้าใจและเป็นการปฏิบัติการทางจิตวิทยาและการช่วยเหลือประชาชนด้านต่าง ๆ เป็นตามพื้นที่และสถานการณ์นั่นเอง การเกาะติดพื้นที่เป็นการแก้ไขไม่ให้อยู่ในภาวะที่ไม่ปลอดภัยจากอำนาจรัฐในพื้นที่เพื่อไม่ให้เกิดช่องว่างให้ฝ่ายผู้ไม่หวังดีเข้ามาปลุกกระดมประชาชนได้ มาตรการการรักษาที่ตั้งของกองกำลังภาครัฐ และเตรียมรับการเข้าโจมตีของฝ่ายตรงกันข้ามที่อาจเข้าทำการโจมตีด้วยกำลังไม่มาก หรือเป็นการตีแบบฉาบฉวย การซุ่มโจมตีกับฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐรวมทั้งการใช้กำลังเข้าโจมตีฝ่ายเราที่มีกำลังมากกว่าปกติ เช่นกรณีเข้าซุ่มโจมตีกำลังฝ่ายรัฐที่ไปคุ้มครองดูแลโรงพยาบาลหรือสถานที่ราชการอื่นในชุมชนกำลังฝ่ายเราจะต้องเตรียมพร้อม (alert) และพร้อมรับสถานการณ์ทุกโอกาสการจัดกำลังนอกจากกำลังส่วนหนึ่งทำการเฝ้าระวัง เช่น อยู่เวรยาม ตามปกติแล้วควรมีกำลังส่วนหนึ่งเฝ้าดูและระวังความปลอดภัยของชุดปฏิบัติงานชุดแรกด้วยเสมอ ในการประกอบอาวุธและประกอบกำลังต้องอยู่ในระดับที่สามารถป้องกันการโจมตีและสามารถช่วยเหลือตนเองได้ ผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของฝ่ายก่อความไม่สงบ ซึ่งควรได้มีการบูรณาการการเยียวยาให้ความช่วยเหลือทั้งคนไทยพุทธและอิสลามที่ได้รับความสูญเสียและผู้มีผลกระทบต่อครอบครัว การทำมาหากินและการประกอบอาชีพให้กลับสู่สภาวะปกติให้ได้แม้บางกรณีอาจต้องใช้เวลายาวนานแต่จะต้องกระทำตามหลักการของทางราชการซึ่งในทางปฏิบัติก็มีระเบียบกฎกติกาได้วางไว้แล้วและได้นำมาใช้อยู่ในปัจจุบัน แต่ควรปรับให้เป็นมาตรการที่มีใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้นควรสามารถสร้างความสงบสุขและสันติสุขของคนในพื้นที่ได้อย่างถาวรและในระยะยาว

สรุป

การแก้ปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดภาคใต้ จะต้องใช้ยุทธศาสตร์การเข้าใจเข้าถึงและการพัฒนารวมทั้งยุทธวิธีหรือกลยุทธ์จะต้องใช้แนวคิดการเมืองนำการทหารหรือแนวทางด้านการปฏิบัติการมวลชนและการพัฒนาเป็นหลักนั่นเอง สำหรับความรู้ความเข้าใจในแนวตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ได้ทรงให้ไว้เป็นยุทธศาสตร์ที่ทำความเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ความศรัทธาเชื่อถือในวิถีชีวิตของ

ประชาชนในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมประเพณีที่แตกต่างกัน มีความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาให้เข้าใจและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนด้วยการปฏิบัติจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ หากทุกฝ่ายมีความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้ได้ดีก็จะช่วยให้ลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และสังคมจะอยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุขได้นั่นเองแต่ในสถานการณ์ปัจจุบันความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่กล่าวมานั้น ยังอยู่ในระดับหนึ่งเท่านั้นจึงควรมีโครงการฝึกอบรมชี้แจงทำความเข้าใจให้เป็นรูปธรรมมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

สรุปผลจากบทสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้ทำการศึกษาไปแล้วนั้น ในหัวข้อนี้จะทำการสรุปการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. สรุปผลและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ในการวิจัยฉบับนี้ ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในประเด็นแนวทางการเลือกสรรกำลังพล และปัญหาการโยกย้ายของกำลังพลออกนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๘ คน ดังนี้

๑. พลตำรวจโท รณศิลป์ ภู่อสาระ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 ปฏิบัติงานด้านการสืบสวน และด้านการบริหาร
๒. พันตำรวจเอก สมเกียรติ อินทสุทธิ ผู้กำกับการสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการสืบสวนสอบสวนจังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. พันตำรวจเอก ฉัตรชัย สมศักดิ์ ผู้กำกับการสอบสวนฯ ปฏิบัติราชการ ผู้กำกับการสอบสวนสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา
๔. พันตำรวจเอก โกศล ปราบกรี ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรควนเม็ด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา
๕. พันตำรวจเอก กองทัฬ เสนาทิพย์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสะบ้าย้อย อำเภอสบ้าย้อย จังหวัดสงขลา
๖. พันตำรวจตรีหญิง จิรวรรณ จันทร์ส่องภพ สารวัตรฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา
๗. นายชัยสิทธิ์ พานิชพงศ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา
๘. นายปรีชา นวลน้อย นายอำเภอเมืองยะลา

โดยมีสรุปผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑.๑ พลตำรวจโท รณศิลป์ ภู่อสาระ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 9 ปฏิบัติงานด้านการสืบสวน และด้านการบริหาร มีประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 11 ปี ปฏิบัติหน้าที่ ผู้บัญชาการศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหน้า และปฏิบัติงานสืบสวนในคดีที่สำคัญ กล่าวว่า สถานการณ์ในปัจจุบันยังคงมีการก่อเหตุรุนแรงอย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าเทียบกับตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาถือว่าสถานการณ์ดีขึ้นมาก ทั้งในมิติของความรุนแรงและมิติของความถี่ ส่วนสาเหตุของการก่อความไม่สงบนั้น มีสาเหตุมาจากความเหลื่อมล้ำทางสังคม เศรษฐกิจน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งในการนำไปสู่การก่อความไม่สงบของคนในพื้นที่ แต่ความเหลื่อมล้ำที่สำคัญน่าจะเป็นด้านการศึกษาที่ส่งผลโดยตรงต่อระบบความคิด ความเชื่อของคนในพื้นที่ และเป็นปัจจัยสำคัญที่กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง และกลุ่มกระทำผิดกฎหมายใช้เป็นเครื่องมือขับเคลื่อนขบวนการของตนเอง สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจขอย้ายออกนอกพื้นที่นั้น มาจากการมีภูมิลำเนาหรือบ้านเกิดของข้าราชการตำรวจซึ่งอยู่นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้น่าจะเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจขอย้ายออกนอกพื้นที่ โดยมีสาเหตุหลักในเรื่องความปลอดภัย และครอบครัวที่อยู่นอกพื้นที่ เป็นตัวเร่งให้ขอย้ายออก และถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกจากบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มองว่า ด้วยภารกิจหน้าที่ซึ่งตำรวจซึ่งครอบคลุมต่อการเคลื่อนไหวและขับเคลื่อนสังคม ณ ที่นั้น ๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจสังคมที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริง เพราะกำลังพลมีความเข้าใจสภาพสังคม วัฒนธรรม ตัดปัญหาการสร้างเงื่อนไขโดยไม่ได้ตั้งใจจากการปฏิบัติหน้าที่ได้ และกำลังพลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ตัดปัญหาการขอย้ายกลับภูมิลำเนาซึ่งอยู่นอกพื้นที่ ส่งผลให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความชำนาญในพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่ยังสำคัญยิ่ง เพราะการอยู่ร่วมปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิด เป็นทั้งผู้สั่งการและเป็นผู้ปฏิบัติงานในบางโอกาส ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างลำบากตามลำพัง ในขณะเดียวกันต้องให้การสนับสนุนและดูแลในเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่โดยเสมอภาคและเป็นธรรมอย่างทั่วถึง ส่วนสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ความสำนึกในหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และความสำนึกรักแผ่นดิน รักประเทศน่าจะเป็นแรงจูงใจหลักที่ทำให้กำลังพล ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อแก้ไขปัญหาการขอย้ายออกนอกพื้นที่ ควรจัดสัดส่วนการคัดเลือกบุคคลในพื้นที่เพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ พร้อมทั้งจัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้ดีกว่าพื้นที่อื่น ๆ ให้เห็นเด่นชัดโดยมีนัยสำคัญ

๑.๒ พันตำรวจเอก สมเกียรติ อินทสุทธิ ผู้กำกับการสอบสวน กลุ่มงานสอบสวน กองบังคับการสืบสวนสอบสวนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในคดีทั่วไป และมีประสบการณ์การทำงานที่สำคัญคือ งานสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานในคดีความมั่นคงที่เกิดขึ้นใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกล่าวว่า สถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างมีความรุนแรงตลอดมา และมีสาเหตุสำคัญมาจากความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ก่อความไม่สงบกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และได้กล่าวถึงสาเหตุของการปรับย้ายออกนอกพื้นที่

ของกำลังพลว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นบุคคลที่มาจากภาคใต้ตอนบน ที่ขอย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อดูแลครอบครัว และเสนอแนะการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาคือ สิทธิพิเศษอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่และครอบครัว อีกทั้งได้ให้แนวคิดในการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกสรรบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจเป็นประการแรก และถ้าหากกำลังพลที่เลือกสรรเป็นคนในพื้นที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม เป็นสังคมแบบชาวมุสลิมน่าจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ย่อมเกิดความสงบสุขได้ แต่ถ้าหากเลือกสรรกำลังพลจากหน่วยงานอื่นที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ ก็เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดียิ่งที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนั้น สิ่งที่สำคัญคือ ต้องมีการเลือกสรรจากความสมัครใจเป็นประการแรก พร้อมทั้งให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสนับสนุนที่อยู่อาศัย อย่างถาวรเพื่อลดอัตราการย้ายออกนอกพื้นที่ และควรการบริหารจัดการงานบุคคลที่ดี มีอัตราตำแหน่งในสายงานที่มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ นั้น เจ้าหน้าที่ทุกนายทุกระดับชั้นต้องประพฤติปฏิบัติตนอยู่ภายใต้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ไม่ทุจริต เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับประชาชน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๑.๓ พันตำรวจเอก ฉัตรชัย สมศักดิ์ ผู้กำกับการสอบสวนฯ ปฏิบัติราชการ ผู้กำกับการสอบสวนสถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ซึ่งปฏิบัติงานด้านการสอบสวนคดีอาญาทั่วไป ประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 5 ปี ซึ่งมองเห็นถึงปัญหาความรุนแรงที่เกิดขึ้นในพื้นที่มาโดยตลอด และมีความรุนแรงเกิดขึ้นในพื้นที่เหมือนเดิม โดยสาเหตุสำคัญของการก่อความไม่สงบที่เกิดขึ้นนั้น มีการบิดเบือนโดยนำหลักศาสนามาอ้างว่าเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีความคิดเห็นสุดโต่งว่าเป็นรัฐหนึ่งที่มีการใช้หลักศาสนาปกครองตนเอง และสาเหตุสำคัญที่ทำให้กำลังพลข้าราชการตำรวจปรับย้ายออกนอกพื้นที่นั้น มีสาเหตุเนื่องมาจากไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อีกทั้งไม่ใช่บุคคลที่มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่อาศัยในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในฐานะผู้บังคับบัญชาจึงมีความคิดเห็นว่าการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะต้องให้กำลังพลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตรับราชการอย่างเต็มที่ เมื่อถึงวาระการแต่งตั้งโยกย้ายควรให้กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก่อนกำลังพลที่มาจากหน่วยอื่นคือหมายถึงการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นหลัก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และหากมีการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มาปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นมองว่าเป็นสิ่งที่ดีมากเนื่องจากเป็นคนในพื้นที่ย่อมรับรู้และเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างดี เพราะมีความเข้าใจปัญหาทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และจะสามารถแก้ไขปัญหาคิดดีกว่าเลือกสรรคนพื้นที่อื่นมาปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีอัตลักษณ์ แต่ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลจากหน่วยงานอื่นที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่เกรงว่าจะไม่เกิดผลดีมากนัก เนื่องจากกว่าจะเข้าใจถึงปัญหาของคนในพื้นที่นั้นต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรและอาจเป็นการลดโอกาสของคนในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งอาจทำให้มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องให้โอกาสและความก้าวหน้ากับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ นั้นก็ควรมีความพร้อมทั้ง

บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ยุทโธปกรณ์ และส่วนสนับสนุนอื่น ๆ ต้องมีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ พันตำรวจเอก โกศล ปราบกรี ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรควนเม็ด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ปฏิบัติงานด้านการสืบสวน สอบสวน และความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่า ๑๐ ปี กล่าวว่าปัจจุบันสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และ 4 อำเภอของจังหวัด สงขลา ยังคงมีการก่อความไม่สงบอย่างต่อเนื่อง สาเหตุสำคัญนั้นมาจากเหตุผลเชิงนโยบาย ยาเสพติด ศาสนา และภาษา คนนอกพื้นที่ทำงานในพื้นที่โดยไม่เข้าใจขนบธรรมเนียมประเพณี สาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจขอย้ายออกนอกพื้นที่นั้นมีสาเหตุมาจากด้านความปลอดภัย และห่างไกล ภูมิลำเนาของตนเอง ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีมาก (โดยเฉพาะหัวหน้าระดับสูง) เพราะมีความเข้าใจ และทำให้ภาคใต้มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น สำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น ควรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้พอสมควรกับความยากลำบากในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งจูงใจให้กำลังพลไปปฏิบัติงาน ควรนำระบบทวีคูณมาปรับ เลื่อนตำแหน่ง

๑.๕ พันตำรวจเอก กองทัพบก เสนาทิพย์ ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรสะบาย้อย อำเภอสะบาย้อย จังหวัดสงขลา ปฏิบัติงานด้านการบริหาร และปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา มากกว่า 13 ปี โดยปฏิบัติงานด้านการสืบสวน สอบสวนในคดีความมั่นคงในพื้นที่อำเภอสุโขทัย จังหัดนราธิวาส และจังหวัดปัตตานี กล่าวว่าสถานการณ์ความรุนแรงมีแนวโน้มลดลง สาเหตุของความรุนแรงนั้นมาจากความคิดในการแบ่งแยกดินแดน ส่วนสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจขอย้ายออกนอกพื้นที่นั้นมาจากความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ ความเครียดจากการใช้ชีวิตประจำวันที่ต้องอยู่เฉพาะในที่ตั้ง ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกสรรบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หากเป็นคนในพื้นที่ทั้งหมดนั้นไม่เห็นด้วย ควรใช้บุตรหลานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เพียงส่วนหนึ่ง ส่วนข้อดีคือเข้าใจในพื้นที่ เข้าใจ ภาษาและวัฒนธรรม การสร้างขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ควรจัดให้มีการสันทนาการ มีสวัสดิการที่เหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อลดความตึงเครียด ส่วนแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจไปปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น สวัสดิการ ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งเสริมแรงที่ทำให้กำลังพลเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ สำหรับข้อเสนอแนะนั้น เมื่อรับสมัครเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้กำหนดจำนวนปีที่แน่นอนที่ต้องรับราชการในพื้นที่ โดยเลือกสรรกำลังพลส่วนหนึ่งเป็นคนในพื้นที่ อีกทั้งควรเพิ่มสวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าให้เหมาะสม

๑.๖ พันตำรวจตรีหญิง จิรวรรณ จันทร์ส่องภพ สารวัตรฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 10 โดยปฏิบัติงานในด้านฝ่ายอำนวยการ และมองเห็นว่าสถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่ยังคงมีอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุมาจากมีความต้องการแบ่งแยกดินแดน สำหรับปัญหาของกำลังพลข้าราชการตำรวจที่ปรับย้ายออกนอกพื้นที่นั้น มองว่าเป็นเรื่องของกำลังพลมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงต้องการปรับย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเอง สำหรับเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นมองว่า ควรเพิ่มสิทธิสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการตำรวจ หากมีการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่นั้น มองว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือได้กำลังพลในพื้นที่มาปฏิบัติหน้าที่และสามารถลดอัตราการโยกย้ายได้ ในด้านของการเลือกสรรกำลังพลจากหน่วยงานอื่นที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ มีความคิดเห็นน่าจะ

เป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะมีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนั้น สหิทธิสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และกำลังพลที่มาปฏิบัติหน้าที่ ด้านความมั่นคงในพื้นที่นั้นมีความสมัครใจ

๑.๗ นายชัยสิทธิ์ พานิชพงศ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดยะลา ปฏิบัติงานในการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนการในพื้นที่จังหวัดยะลา มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่สำคัญ เช่น เหตุการณ์คนร้ายถล่มป้อม ชรบ. ลำพะยา เหตุระเบิด ศอ.บต. และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด - 19 เป็นต้น จากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มองว่ามีสถานการณ์ที่ดีขึ้น เนื่องจากหากมองในแง่ของสถิติจะพบว่าเหตุการณ์ความรุนแรงลดลง การปฏิบัติภารกิจต่อผู้ก่อเหตุรุนแรงทำได้มากขึ้น ประชาชนมีความเข้าใจในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เพิ่มขึ้น สำหรับสาเหตุของความไม่สงบนั้นมีหลายสาเหตุ ได้แก่ ปัญหายาเสพติด ปัญหาการแบ่งแยกดินแดน และปัญหาผลประโยชน์ภายในพื้นที่ สำหรับปัญหากำลังพลข้าราชการตำรวจมีการปรับย้ายออกนอกพื้นที่นั้นมองว่าการไม่ได้มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อเหตุการณ์รุนแรงเกิดขึ้น ครอบครัวที่อยู่นอกพื้นที่มีความเป็นห่วง อยากให้บุตรหลานและคนในครอบครัวมีความปลอดภัย จึงเป็นสาเหตุหลักทำให้เกิดการปรับย้ายออกนอกพื้นที่เพื่อกลับภูมิลำเนาของตนเอง สำหรับการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้น จะใช้หลักการประเมินเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างมีความบริสุทธิ์และยุติธรรม สนับสนุนสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและมีการใช้เงินงบประมาณอย่างมีระบบ สำหรับความคิดเห็นเรื่องการเลือกสรรกำลังพลตามหลักการเลือกบุคคลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่มาปฏิบัติงานด้านคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มีความคิดเห็นว่าเป็นการดี เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่ย่อมเข้าใจปัญหาเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีของพื้นที่เป็นอย่างดี จึงไม่มีการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ เพราะความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายนี้เอง จะทำให้สามารถประสานการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ทางราชการสามารถ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ได้อย่างถึงแก่นแท้ของพื้นที่ สำหรับในเรื่องของการเลือกสรรกำลังพลจากหน่วยงานอื่น ที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคงนั้น มองว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะผ่านการฝึกฝนทั้งด้านร่างกายและจิตใจมาแล้ว แต่ต้องให้ความระมัดระวังในการเลือกสรรบุคคล ในส่วนของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการเลือกสรรกำลังพลไปปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มองว่าการสร้างสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพให้มีความแตกต่างกับพื้นที่อื่น ๆ แต่ก็ต้องระมัดระวังเรื่องของการมารับตำแหน่งในพื้นที่แล้วย้ายออก เป็นการหวังความก้าวหน้าเพียงอย่างเดียวแต่ไม่ได้สนใจในการแก้ปัญหาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริง

๑.๘ นายปรีชา นวลน้อย นายอำเภอเมืองยะลา ปฏิบัติงานและดูแลในด้านความเป็นอยู่ของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา คุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ โดยปฏิบัติงานในพื้นที่มากกว่า 16 ปี มีประสบการณ์การทำงานที่สำคัญ ได้แก่ เป็นปลัดอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงาน โดยมองว่าสถานการณ์ภายในพื้นที่ทรงตัว เหตุการณ์เชิงตัวเลขลดลง ด้านเศรษฐกิจมีความตกต่ำ ปัญหาสังคม และปัญหายาเสพติดเพิ่มมากขึ้น สาเหตุของการก่อความไม่สงบนั้นมาจากการแบ่งแยก ภัยแทรกซ้อนจากยาเสพติด อิทธิพลเถื่อน และความแตกแยกของเชื้อชาติ ศาสนา จากการศึกษาข้าราชการตำรวจมีการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น มีสาเหตุมาจากความอ่อนล้าทางจิตใจ เพราะเป็นงานที่อยู่ในสภาวะที่มี

ความกดดันสูง เพราะมีความเสี่ยงตลอดเวลา และพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่พิเศษ ทำให้บทบาทหน้าที่ของตำรวจแตกต่างกันออกไป รวมทั้งชาวขบวนการกำลังใจและแรงจูงใจตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ การสร้างขวัญและกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้กับกำลังพลเหล่านี้เป็นประการแรก ไม่ว่าจะเป็นการบำรุงขวัญ ความก้าวหน้าเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการร่วมทุกข์ร่วมสุขกันแบบพี่น้อง ให้กำลังใจซึ่งกันและกันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจอย่างดี และสร้างความสามัคคีในหมู่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ สำหรับเรื่องของการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกบุคคลที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่มาปฏิบัติงานด้านความมั่นคงนั้น ต้องเลือกสรรโดยความสมัครใจและความตั้งใจเป็นอันดับแรก บุคลิกลักษณะของกำลังพลที่คัดเลือกต้องมีอริยาสัยที่ดี สามารถเข้ากับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างกลมกลืน มีความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณีของพื้นที่เป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ สำหรับข้อดีของการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิสำเนาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มาปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นมองว่า หากเป็นคนในพื้นที่ย่อมรู้สภาพพื้นที่ รู้อัตลักษณ์ ขนบธรรมเนียมประเพณี เข้าใจถึงความเป็นมาของสถานการณ์ การทำงานอาจง่ายขึ้นเพราะมีเครือข่าย เครือญาติ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอาจลดระดับหรือสถานการณ์อาจลดน้อยลงไปได้ และหากมีการเลือกสรรกำลังพลจากหน่วยงานอื่นที่มีความสมัครใจเข้ามาปฏิบัติงานนั้น มองว่าอาจจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลต่าง ๆ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และไม่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกซ้อน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการเลือกสรรข้าราชการตำรวจไปปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคงนั้น ต้องคัดเลือกคนที่มีความตั้งใจจริง และต้องมีระบบการเลือกสรรแบบพิเศษกว่าพื้นที่อื่น

สรุป

จากการการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้ได้เสนอแนะแนวทางการเลือกสรรกำลังพล และปัญหาการโยกย้ายของกำลังพลออกนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้เสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่สำคัญนั้น ส่วนใหญ่มองว่าการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นน่าจะเป็นผลดีเพราะมีความเข้าใจถึงอัตลักษณ์ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และมีสำนึกรักบ้านเกิด ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานแบบเข้าถึงสังคมชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่ สามารถกลมกลืนกับประชาชนได้อย่างลงตัว สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้อย่างตรงจุด มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถถ่ายทอดข้อมูลได้อย่างถูกต้อง การจัดกำลังพลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม สามารถลดความขัดแย้งภายในพื้นที่ อีกทั้งกำลังพลเองก็ได้อาศัยอยู่กับครอบครัวของตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความคิดที่จะพัฒนาพื้นที่ของตนเองให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนทำให้ลดอัตราการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

๒. สรุปผลและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ได้ทำการสัมภาษณ์กำลังพลและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๓ คน ได้แก่

๑. สิบตำรวจโท ภาณุพงศ์ พลอดคง ผู้บังคับหมู่ (ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน) สถานีตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

๒. ร้อยตำรวจโทหญิง ภัทรพร พรหมสุวรรณ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

๓. ร้อยตำรวจเอก อนุพงษ์ นวลทอง รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร
จังหวัดยะลา

โดยทำการสัมภาษณ์ถึงแนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อปฏิบัติงานด้านความมั่นคง
และสาเหตุของการโยกย้ายของกำลังพลออกนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และปัญหาที่เกิดขึ้น
สามารถสรุปได้ดังนี้

๒.๑ สิบตำรวจโท ภาณุพงศ์ ปลอดภัย ผู้บังคับหมู่ (ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน) สถานี
ตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดยะลา มองว่าสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้นตามลำดับ
แต่ต้องยึดหลักการปฏิบัติตามเดิมเพื่อควบคุมสถานการณ์ สาเหตุสำคัญของการก่อความไม่สงบนั้นเกิด
จากการปลุกฝังของกลุ่มก่อความไม่สงบใน พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้ชี้้นำให้เกิดความ
เกลียดชังต่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ สร้างสถานการณ์เพื่อขับไล่เจ้าหน้าที่
ออกจากพื้นที่โดยมุ่งที่จะปกครองตนเอง สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้กำลังพลปรับย้ายออกนอกพื้นที่
นั้นเนื่องมาจากการยังมีการก่อเหตุอย่างต่อเนื่อง ทำให้กำลังพลเกิดความหวาดกลัวในการใช้ชีวิต จึงต้องการ
ย้ายออกนอกพื้นที่เพื่อกลับไปปฏิบัติงานตามภูมิลำเนาของตนเอง ส่วนปัจจัยที่สามารถสร้างขวัญและ
กำลังใจให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่นั้น ควรมอบให้อย่างเท่าเทียมกันเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่นี้มีความเห็นว่าเป็นการดีเพราะสามารถ
สื่อสารโดยใช้ภาษาเดียวกัน ทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แต่ก็ควรมีการคัดเลือกที่เข้มข้นเพื่อป้องกัน
การแอบแฝงของฝ่ายตรงข้าม และอีกประการหนึ่งคือการสอบเลื่อนฐานะทุกปีเพราะเป็นการเพิ่ม
โอกาสของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนั้น
ควรมีมาตรฐานเดียวกันทุกคน โดยใช้อายุราชการเป็นตัวกำหนดเพื่อความเสมอภาคเท่าเทียมกัน
ลดความเหลื่อมล้ำและเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

๒.๒ ร้อยตำรวจโทหญิง ภัทรพร พรหมสุวรรณ รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ
ตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 10 ปี กล่าวว่า ในปัจจุบันยังคง
มีผู้ก่อเหตุความรุนแรงในพื้นที่ แต่ลดน้อยลงจากเดิม โดยมีสาเหตุสำคัญของการก่อความไม่สงบมาจาก
ปัญหาความขัดแย้งจากกลุ่มคนบางกลุ่ม และปัญหายาเสพติด จากเหตุการณ์ความรุนแรงดังกล่าวส่งผลให้
กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคงปรับย้ายออกนอกพื้นที่เพราะความไม่ปลอดภัยในชีวิต
จึงมีความจำเป็นต้องปรับย้ายออกนอกพื้นที่เพื่อกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเอง ส่วนปัจจัยที่จะสร้าง
ขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่นั้น ในฐานะกำลังพลผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ความเห็น
ควรให้สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เงินตอบแทนพื้นที่พิเศษ เงินเบี้ยเลี้ยง ค่าเสี่ยงภัย เงิน พ.ส.ร.
การรับรองเวลาราชการเป็นทวีคูณ ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยที่ตั้ง และฐานปฏิบัติการต่าง ๆ
สำหรับความเห็นในเรื่องการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นมองว่าอาจมีข้อจำกัดบางประการเนื่องจากหากมีแต่บุคคลในพื้นที่ความ
เจริญก้าวหน้าอาจจะไม่ดีเท่าที่ควร ความคิดเห็น ความคิดต่างจะไม่มีให้นำมาพิจารณาเวลาเกิดปัญหา
ต่าง ๆ แต่สำหรับข้อดีนั้น อาจทำให้ไม่มีการโยกย้ายออกนอกพื้นที่ ทำให้การปฏิบัติงานด้านการ
อำนวยการที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนั้น

ควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับย้ายออกนอกพื้นที่ให้มีความชัดเจนเพื่อยึดถือปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒.๓ ร้อยตำรวจเอก อนุพงษ์ นวลทอง รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มากกว่า 10 ปี กล่าวว่าสถานการณ์ความรุนแรงยังมีการสร้างสถานการณ์อยู่เรื่อย ๆ แต่ระดับความรุนแรงอาจน้อยลง โดยสาเหตุมาจากด้านประวัติศาสตร์ ด้านอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม ความต้องการแบ่งแยกดินแดน และโครงข่ายผลประโยชน์ต่าง ๆ จากสถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นนั้นทำให้กำลังพลปรับย้ายออกนอกพื้นที่เพราะไม่ได้มีภูมิลำเนาในพื้นที่จึงมีความประสงค์ขอปรับย้ายออกนอกพื้นที่เพื่อกลับไปดูแลครอบครัว บางนายปรับย้ายเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน บางนายปรับย้ายตามนโยบาย และปัจจัยที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับกำลังพลนั้นมองว่าสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารงานของผู้นำ การให้บำเหน็จรางวัล เลื่อนขั้น สำหรับนโยบายการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นมองว่ามีข้อจำกัดหากไม่มีการสอบแข่งขัน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรที่ได้อาจไม่มีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานต้องการ แต่สำหรับข้อดีนั้นคือ กำลังพลไม่มีการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ ส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายนั้น เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์การโยกย้ายให้ชัดเจน เป็นระเบียบแบบแผนเดียวกันโดยไม่มีข้อยกเว้น ส่วนข้าราชการที่ปรับย้ายออกเพื่อประสบการณ์การทำงานใหม่ก็ควรมีหลักเกณฑ์ที่แยกเฉพาะในการพิจารณา เพื่อไม่ให้กำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดความขาดแคลน

สรุป

ในมุมมองของกำลังพลและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นมองว่าจากการปรับย้ายของกำลังพลออกนอกพื้นที่ ทำให้เกิดความขาดแคลนกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ความมั่นคง ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการปรับย้ายให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน หากมีการแก้ปัญหาโดยเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มาปฏิบัติงานนั้นก็ยังมีข้อดีหลายประการ ได้แก่ มีความเข้าใจในสภาพพื้นที่ สถานการณ์ ขนบธรรมเนียมประเพณี อัตลักษณ์ และสามารถลดอัตราการปรับย้ายได้ในที่สุด แต่การเลือกสรรนั้นควรดำเนินการในรูปแบบการสอบคัดเลือกเพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ความมั่นคง

๓. สรุปผลและข้อเสนอแนะจากตัวแทนประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ได้ทำการการสัมภาษณ์ตัวแทนประชาชนในพื้นที่โดยได้ทำการสัมภาษณ์ถึงแนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อปฏิบัติงานด้านความมั่นคง และสาเหตุของการโยกย้ายของกำลังพลออกนอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถสรุปได้ดังนี้

จะเห็นได้ว่าการสัมภาษณ์ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เรียกร้องอยากให้พื้นที่ที่มีความความสงบสุข ไม่มีเหตุรุนแรงเป็นอันดับแรก รองลงมาเรียกร้องอยากให้แก้ไขปัญหาเสพติด และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในพื้นที่

ตามลำดับ ประชาชนในพื้นที่อยากได้ความสงบสุข ไม่ต้องการให้เหตุรุนแรงเกิดขึ้น บ่อยครั้งที่ประชาชนเห็นความสูญเสียที่เกิดขึ้นกับกำลังพลเจ้าหน้าที่ สร้างความหวาดกลัวและเกิดความไม่มั่นใจ เพราะมีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องบ่อยครั้ง การสูญเสียเหล่านี้สร้างความรู้สึกไม่ปลอดภัยให้กับประชาชน ปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้หากถูกแก้ไขโดยการเลือกสรรกำลังพลจากในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เข้ามาปฏิบัติงานน่าจะส่งผลดีกับพื้นที่และมีผลดีกับตัวกำลังพลเองเพราะมีความเข้าใจถึงสภาพปัญหาเป็นอย่างดี ซึ่งคนในพื้นที่ก็อยากเห็นการพัฒนา และอาจทำให้สถานการณ์ต่าง ๆ ลดน้อยลงหรืออาจนำไปสู่การเจรจาโดยสันติอย่างแท้จริง

ในมุมมองประชาชนในพื้นที่มองว่าหากมีนโยบายเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่แล้ว ประชาชนมองว่าน่าจะเป็นผลดี เพราะทราบถึงปัญหาเข้าใจอัตลักษณ์ วัฒนธรรมนิยมประเพณี และถ้าปัญหาความรุนแรงลดน้อยลง พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ก็จะเข้าสู่การพัฒนาโดยคนในพื้นที่ เกิดความรักสามัคคี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองกับประชาชน ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขจนกลายเป็นพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง

แนวทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อความมั่นคงของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

สำหรับแนวทางการเลือกสรรกำลังพลไปปฏิบัติในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะไว้ดังนี้

1. เริ่มจากความสมัครใจของกำลังพลที่อยากปรับย้ายเข้ามาในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อีก่อน เพราะจากความสมัครใจนั้นมาจากการตัดสินใจของตัวกำลังพลเอง ซึ่งมาจากการพิจารณาไตร่ตรองแล้ว โดยระบุจำนวนปีที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจน เพื่อลดอัตราการปรับย้ายออกนอกพื้นที่
2. บรรจุกำลังพลจากคนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยตรงเป็นกรณีพิเศษ มีการสอบคัดเลือกแข่งขันกันในพื้นที่อย่างเป็นทางการ คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ในพื้นที่ สามารถกลมกลืนไปกับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดี
3. ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแก่กำลังพลในพื้นที่ มีความยุติธรรมให้ความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และปลูกฝังให้มีความภาคภูมิใจและรักในอาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีศักยภาพ
4. ให้สิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พึงได้รับ เช่น สิทธิสวัสดิการบ้านพัก เบี้ยเลี้ยงภัย พ.ส.ร. การประกันชีวิต ประกันภัย เป็นต้น
5. การรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการรับทราบถึงความคิดหรือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเก็บไว้ในใจ ซึ่งเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดและสามารถแก้ปัญหาอย่างตรงจุด ลดสภาวะกดดัน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกสบายใจและมีความปลอดภัยและรู้สึกไม่โดดเดี่ยวทำให้ลดอัตราการปรับย้ายได้

จากที่ได้กล่าวมานี้ต้องไม่ขัดต่อระเบียบแบบแผน และกฎหมายที่วางไว้และไม่เลือกปฏิบัติ ต้องมีการเลือกสรรด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ หากสามารถดำเนินการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่ใกล้เคียงได้จริง น่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมได้อย่างมีเสถียรภาพมากขึ้น

สรุป

จากที่ได้ศึกษามาแล้วนั้นการเลือกสรรกำลังพลในพื้นที่ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นแนวทางที่จะช่วยแก้ไขปัญหาการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ได้ เพราะหากมีการย้ายออกนอกพื้นที่อย่างต่อเนื่องอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งได้แก่ ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ไม่น่าเชื่อถือ ประชาชนในพื้นที่มีความรู้สึกไม่ปลอดภัย เกิดความหวาดระแวงทั้งเจ้าหน้าที่และประชาชน สูญเสียงบประมาณด้านการจัดการกำลังพล หากแก้ไขปัญหาการโยกย้ายได้ จะส่งผลดีต่อพื้นที่ความมั่นคง เพราะการแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ ต้องทำความเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิดของประชาชน ความศรัทธา เชื่อถือในวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมประเพณีที่แตกต่าง มีความเชื่อทางศาสนาที่ต่างกันไป เป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การปฏิบัติงานในพื้นที่ของเจ้าหน้าที่จึงต้องศึกษาให้เข้าใจและปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชนด้วย การปฏิบัติจึงจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หากทุกฝ่ายมีความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้ได้ดีก็จะช่วยให้ลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และสังคมจะอยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุขได้นั่นเอง

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ที่ได้ทำการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๙ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว พบว่าสิ่งที่ทุกภาคส่วนอยากให้เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกัน คือ การที่พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดความสงบสุข โดยรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างให้ความสำคัญและมีการแก้ไขในปัญหาโดยตลอด แต่ทว่ายังมีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีทีท่าจะสงบลงได้ สิ่งที่เป็นปัญหาอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยสังเกตเห็นและให้ความสำคัญ ได้แก่ ปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิต เพราะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความกดดันและมีความเสี่ยงตลอดเวลา การกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเองเพื่อดูแลครอบครัว ปัญหาความไม่เข้าใจในสังคมพหุวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่นี้จึงต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และมีความรอบคอบเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี มีความต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

๑. จากการศึกษาระบบการเลือกสรรข้าราชการตำรวจไปปฏิบัติราชการใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อแก้ไขปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล เดิมซึ่งกำลังพลที่ได้รับการเลือกสรรมาจากการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้แก่ นักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนนายสิบตำรวจ ทายาทข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และบุคคลภายนอกที่มาจากการสอบคัดเลือกจากพลเรือนที่ผ่านการสอบคัดเลือกจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีการระบุดอัตราที่สามารถบรรจุได้ตามตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยทำการเลือกตำแหน่งจากลำดับคะแนน โดยผู้ที่มีคะแนนสูง มีสิทธิ์ในการเลือกตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงานก่อน ซึ่งทำให้พื้นที่ที่มีความเสี่ยงถูกเลือกเป็นอันดับท้ายและอาจไม่ตรงกับภูมิลำเนาของกำลังพล ในบางรายอาจมีความคิดที่ว่าพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจะมีคู่แข่งที่น้อยกว่าจึงเลือกสอบในตำแหน่งนั้น ทำให้มีโอกาสที่จะผ่านการสอบคัดเลือกมากกว่าเลือกในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงน้อย หากมีการระบุดเป็นการเฉพาะไว้ว่าบรรจุเฉพาะบุคคลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยตรวจสอบจากการขึ้นทะเบียนทหาร อาจทำให้ปัญหาการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ลดลงได้ และทำให้ได้กำลังพลที่เลือกสรรจากคนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หลักเกณฑ์การเลือกสรรดังกล่าวต้องกระทำด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๑ ที่กำหนดไว้ถึงบทบาทหน้าที่และความเหมาะสม ในหมวดที่ ๑

บททั่วไประบุไว้ในข้อ ๖ การคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้คำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของราษฎรเป็นสำคัญ โดยยึดหลักการที่ว่าทุกพื้นที่ในราชอาณาจักรไทยจำเป็นที่ข้าราชการตำรวจมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติราชการทั้งสิ้น จึงให้ผู้มีอำนาจสามารถดำเนินการคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจไปดำรงตำแหน่งในลักษณะงานหรือพื้นที่อื่นที่ต่างจากเดิมได้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดการเรียนรู้ การทำงานรอบด้าน หรือพื้นที่ที่หลากหลาย อันจะเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาด้านการสูญเสียจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ ลดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ หากมีเครือข่ายในการปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงชาวบ้าน ผู้นำศาสนา ผลลัพธ์ที่ได้คือ ฝ่ายรัฐได้ข้อมูลด้านการข่าวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง และมีช่องทางการปฏิบัติการด้านข้อมูลข่าวสาร ในการนี้ หากนำนักเรียน เยาวชนในพื้นที่มาสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการตำรวจ เมื่อผ่านการฝึกอบรมและปลูกฝังค่านิยมที่ดีแล้วจะสามารถสร้างกำลังพล ข้าราชการตำรวจที่ดี และสามารถทำให้พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสงบสุขได้ อันเป็นการป้องกันมิให้ฝ่ายไม่ประสงค์ดีต่อรัฐชักจูงไปปลูกฝังแนวคิดที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ

๒. เพื่อเสนอแนวทางในการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นคงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน โดยยึดหลักการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อลดอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ จากที่ได้มีการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าหากมีการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่เพราะจะสามารถเข้าใจอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่อย่างผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม และจะส่งผลดีต่องานด้านการข่าว การสืบสวน จับกุม และงานมวลชน ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมของตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครอง และประชาชน หากกำลังพลที่มีความสมัครใจเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ควรจะได้ดำเนินการได้ตามความสมัครใจด้วย พร้อมกันนี้ต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น เมื่อเกิดขวัญและกำลังใจแล้วจะสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกกดดัน เมื่อรู้สึกไม่กดดันก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นได้นาน เกิดความต่อเนื่องจนนำไปสู่ความชำนาญในพื้นที่ ทำให้สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ได้จนนำไปสู่ความภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาในพื้นที่ อีกทั้งยังจะนำไปสู่การปฏิบัติงานแบบบูรณาการระหว่าง ตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ศอ.บต. และองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ร่วมกันอย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวางแผนทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการออกเป็นระเบียบ หรือข้อปฏิบัติในการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ให้ชัดเจนว่าต้องการกำลังพลลักษณะใด ได้แก่

๑.๑ ควรมีการกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษา กำหนดหลักสูตร ความรู้ในภาษาถิ่น เพื่อใช้ในการสื่อสารกับประชาชน ความรู้ความเข้าใจในพื้นที่

๑.๒ ควรกำหนดว่าต้องมีภูมิลำเนาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการตรวจสอบการขึ้นทะเบียนทหาร

๑.๓ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนว่าต้องปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะเวลาเท่าใด เพื่อให้เป็นหลักในการปฏิบัติที่ยึดถือ และเพื่อความเสมอภาคเท่าเทียมในการปรับย้าย

๑.๔ ควรมีการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรได้รับ

๑.๕ การเลือกสรรกำลังพลเพื่อทดแทนในกรณีต่าง ๆ นั้น ควรทำตามคุณสมบัติที่ระบุไว้เพื่อเป็นการรักษาจำนวนกำลังพลให้เป็นไปตามนโยบายการรักษาจำนวนกำลังพลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจสภาพปัญหาพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๒ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้เข้าใจในพื้นที่ ความสามารถทางยุทธวิธี การสืบสวน สอบสวน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมวลชน

๒.๓ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างกล้าหาญ มีความมุ่งมั่น เสียสละ เป็นแบบอย่างให้กับกำลังพล เป็นที่เชื่อมั่นของหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนประชาชนในพื้นที่

๓. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในโอกาสต่อไปนั้น ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้กำลังพลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

คณะกรรมการการความมั่นคงแห่งรัฐ สภาผู้แทนราษฎร. “สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไขเชิงรุก”. พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๓.

ชิตยา สุวรรณชฎ. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และ พูนศิริ วิจารณ์. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับ การพัฒนาชุมชน. ในเอกสารการสอนชุดวิชาคหกรรมศาสตร์กับการพัฒนาชุมชน หน่วยที่ ๑-๗. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๔. หน้า ๑ - ๔๗.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี, ๒๕๔๑.

ปกรณ์ ปรียากร. ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ในการบริหารการพัฒนา.

กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช, ๒๕๔๔. หน้า ๑๘ - ๖๕.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พูลสุข สังข์รุ่ง. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๖.

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๔๔.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. การพัฒนาชุมชน : จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : บาก กอกบลิ๊อค, ๒๕๓๔.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. ขวัญ. กรุงเทพฯ : นานามีบุ๊กส์พับลิเคชันส์, ๒๕๔๖.

วิจิตร อวาทะกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๘, กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๔๒.

วิชัย แหวนเพชร. มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๓, กรุงเทพฯ : กรรกรมล, ๒๕๔๘.

ศจี อนันต์นพคุณ. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๗, กรุงเทพฯ : เทคนิค, ๒๕๔๑.

สุรางค์ โค้วตระกูล. การบำรุงขวัญ การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๑.

สนธยา พลศรี. ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ ๕, กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.

สมใจ ลักษณะ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒.

หนังสือ (ต่อ)

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมไทยแนวทางการวิจัยและพัฒนา. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๕.

อารง สุทธศาสตร์. “สถาบันครอบครัวในอิสลาม : วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ”. รวมบทความสังคมวิทยา และมนุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๑.

วารสารและหนังสือพิมพ์

สุรชาติ บำรุงสุข. “ปีใหม่ : สร้างยุทธศาสตร์ภาคใต้ใหม่”, มติชนสุดสัปดาห์. ปีที่ ๒๔ ฉบับที่ ๑๒๒๒, ๑๖ มกราคม ๒๕๔๗.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ธานินทร์ ณะเอม. “นโยบายการแก้ปัญหาความมั่นคง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” .

วิทยานิพนธ์, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

คณิดา นิจจรัลกุล. “การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้สื่อการสอนวิชาศาสนาของครูสอนศาสนา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. รายงานการวิจัย, ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๓.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, ทวี สอนมาลี และปริญญา อุดมทรัพย์. “การปกครองท้องถิ่นที่ต่างวัฒนธรรม : สถานการณ์ในบริเวณ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไข”. รายงานการวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๓.

จรัญ มะลูลีม, กิติมา อมรทัต และ พรพิมล ตรีโชติ. “ไทยกับโลกมุสลิม ศึกษา เฉพาะกรณีชาวไทยมุสลิม”. รายงานการวิจัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

จรรยาพร สุรัตน์ชัยการ. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ของบริษัท แม่กลองฟู้ด จำกัด”. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.

ชুমัยยะฮ์ สาเมาะ. “ปัญหาความต้องการของประชาชนชาวไทย-มุสลิมในเขตชุมชนกึ่งเมือง-กึ่งชนบท กับอำนาจการนำของผู้ผู้นำในท้องถิ่น ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี”.

ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

ธานินทร์ ณะเอม. “นโยบายการแก้ปัญหาความมั่นคง ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” .

วิทยานิพนธ์, รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครอง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย (ต่อ)

- บัญชา สมบุญ, “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครู-อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ ฝ่ายปกครอง โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา กลุ่มโรงเรียนที่ ๓ สวนหลวง ร.๙ สังกัด สำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน”. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.
- บุญนาค นามวงศ์. “ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงาน เขตมีนบุรี”. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.
- บริสุทธิ์ นุศร์วอ. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองทะเบียนพล กรมตำรวจ”. วิทยานิพนธ์, สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.
- ปริญญา อุดมทรัพย์, จักรกฤษณ์ นรินดิพดุงการ และ ทวี สวนมาลี “การปกครองท้องถิ่นที่ต่างวัฒนธรรม : สถานการณ์ในบริเวณ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้และแนวทางแก้ไข”. รายงานการวิจัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๖๓.
- ปิยนาด (นิโครธา) บุญนาค. “นโยบายปกครองของรัฐบาลไทยต่อชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (พ.ศ.๒๕๓๕-๒๕๑๖)”. รายงานวิจัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.
- มานพ จิตต์ภุษา และคณะ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาสังคม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้”. รายงานการวิจัยภาควิชาสังคมศาสตร์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๒.
- เมตตา คันธา. รายงานการวิจัยขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถาบันเวชศาสตร์การบิ
กรมแพทย์ทหารอากาศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- วัฒน์ มหิพันธ์. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสารวัตรทหารบก ชั้นประทวน สังกัดกองร้อยทหารสารวัตร มณฑลทหารบกที่ ๑๔”. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.
- วิชาญ สุขสง. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๙.
- วิวัฒน์ ภูคนองศรี. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในจังหวัดปัตตานี”. วิทยานิพนธ์, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ๒๕๓๗.
- รมิตา อ้นวงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช”. วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๑.
- รสลิน เจียมเจริญ. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการท างานของข้าราชการสำนักงบประมาณ”. วิทยานิพนธ์,ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาบริหารจัดการสาธารณะสำหรับนักบริหาร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย (ต่อ)

- ศุภชัย ภูมิตการตำรวจจังหวัดชายแดนภาคใต้. “จำนวนผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี ๒๕๔๗-๒๕๕๘”.งานการข่าว, ๒๕๕๘.
- สุรพงศ์ โสธนะเสถียร. “คุณลักษณะทางสังคมของชาวไทยมุสลิม และการตอบสนองต่อรัฐบาล”. รายงานการวิจัย. ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๒๕๓๑.
- เสริมศักดิ์ ประสารแสง. “ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- สันติ ลาตีพี. “การพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้”. ภาคนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕.
- สัมพันธ์ สะดง. “ปัญหาความต้องการของประชาชนชาวไทย-มุสลิมในเขตชุมชนเมืองกับอำนาจการนำของผู้บริหารในท้องถิ่น ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี”. ภาคนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สมรรถ วาหลง. “ปัญหาความต้องการของประชาชนชาวไทย-มุสลิมในเขตชุมชนชนบทกับอำนาจการนำของผู้บริหารในท้องถิ่นศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี”. ภาคนิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.
- สุเทพ สันติวรานนท์. “ความคิดเห็นของประชาชนและข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีต่อข้อปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักศาสนาอิสลาม ตามคำวินิจฉัยของจุฬาราชมนตรี กรณีศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี”. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และคณะกรรมการการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม, สภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๑.
- อาคม ใจแก้ว . “การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ”, วิทยานิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๓๓.
- เอกรัตน์ เปาอินทร์. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อกำลังขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ชุดปฏิบัติการปราบปรามยาเสพติดของกองบัญชาการตำรวจนครบาล”. วิทยานิพนธ์สังคม-สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.

กฎหมาย

“พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๓”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๒๗ ตอนที่ ๘๐ ก, หน้า ๒.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

ตำรวจแห่งชาติ, สำนักงาน. “ร่างแผนปฏิบัติการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓”. ๒๕๖๓.

เอกสารไม่ตีพิมพ์ (ต่อ)

ป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัย. ดนัย มุ่งสา “ศาสตร์พระราชากับการพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ”. บทความทางวิชาการ วปอ. รุ่นที่ ๖๐, ๒๕๖๑.

คณะกรรมการวิสามัญศึกษาปัญหา ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้, วุฒิสภา. “รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่องปัญหาความไม่สงบ ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และสตูล”. ๒๕๔๒.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

“กฎหมายพิเศษในพื้นที่ จชต. ใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา ความไม่สงบในพื้นที่ เพื่อนำสันติสุขกลับคืนมาสู่พี่น้องประชาชนผู้บริสุทธิ์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.southernreports.org/๒๐๑๙/๑๐/๑๑/๗๔๕๑๕/>, ๒๕๖๒.

กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. “ยุทธศาสตร์กองอำนวยการรักษา ความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.southdeepoutlook.com/knowledge_thumbnail/๐๔๐๘๒๐๗๑๒๐๖๑๕.pdf, ๒๕๖๐.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายชวน หลีกภัย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.cabinet.thaigov.go.th/bb_main๓๑, ๒๕๔๐.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.cabinet.thaigov.go.th/bb_main๓๑.htm, ๒๕๔๘.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://library๒.parliament.go.th/giventake/content_give/policyofpres๒๔th.pdf, ๒๕๔๙.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมัคร สุนทรเวช”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://library๒.parliament.go.th/giventake/content_sp/sp๕๘.pdf, ๒๕๕๑.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายสมชาย วงศ์สวัสดิ์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.cabinet.thaigov.go.th/acrobat/pol_๕๘.pdf, ๒๕๕๑.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://www.prachinburi.go.th/newsinfo/m๗/apisit.pdf>, ๒๕๕๑.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร”. (๒๕๕๔). (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

http://www.cabinet.thaigov.go.th/acrobat/history_๖๐.pdf, ๒๕๕๔.

“คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://docs.google.com/file/d/๐BwnbaWmvRmukWtDULTJSZUVhdEU/edit?pli=๑>, ๒๕๕๗.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อ)

ฉัตรชัย ศรีเมืองกาญจนนา. “ทิศทางการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=๔๖๔๐๙, ๒๕๖๐.

ชัยรัตน์ พัชรไตรรัตน์. “ผลักดันยุทธศาสตร์พระราชทาน ๒๓ ข้อแก้ปัญหาชายแดนใต้”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.posttoday.com/social/local/๔๖๕๕๓๓, ๒๕๕๙>.

“นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.deepsouthwatch.org/node/๙๘๒๓, ๒๕๖๐>.

รชฎ จันทร์ทอง. “แนวทางแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธีในกรณีปัญหาความไม่สงบ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามแนวทางสมานฉันท์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://yeawya.prd.go.th, ๒๕๕๕>.

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. “ประวัติความเป็นมาของ ศอ.บต.”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <http://portal.sbpac.go.th/aboutus, ๒๕๖๓>.

“สิบห้าปีผ่านไป เกิดอะไรขึ้นบ้างใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.sanook.com/news/๗๘๘๐๔๘๖/, ๒๕๖๒>.

สำนักข่าวอิศรา. “กำลังพลตรึง ๑ ต่อ ๑๐ ยังไม่สงบ? ไฟใต้จ่อ ๑๕ ปีสูญจบ ๓ แสนล้าน”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.isranews.org/content-page/๖๗-south-slide/๖๙๙๖๒-ten-๖๙๙๖๒.html, ๒๕๖๒>.

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ฉบับย่อ”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/๒๐๑๘/๒๐๑๘๑๐๑๕-T-๐๐๐๒.pdf, ๒๕๖๑>.

“ทหารพรานนาวิกโยธินคนร้ายลอบวางระเบิดเจ็บ ๖ นาย เชื่อเป็นการตอบโต้จากคนร้ายที่แค้นถูกวิสามัญ ๖ ศพ”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://chmthailandnews.bectero.com/news/๑๗๔๑๑๙, ๒๕๖๓>.

“นาที่ระทึก เจ้าหน้าที่ตำรวจ ตชด. ยิงปะทะกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบที่นราธิวาส หลังถูกข่มขู่โจมตี

ระหว่างออกลาดตระเวน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://news.mthai.com/social-news/๕๗๙๖๖๕.html, ๒๕๖๐>.

แนวหน้า. “แนวทางการแก้ปัญหาความไม่สงบ ใน ๓ จังหวัดชายแดนใต้ (ตอนที่๒)”. (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.naewna.com/politic/๓๙๒๙๖๘, ๒๕๖๒>.

“ปัตตานีเดือด ปะทะโจรใต้อีกระลอก เจ้าหน้าที่พลีชีพ ๑ บาดเจ็บ ๒”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.naewna.com/local/๔๘๐๒๔๑, ๒๕๖๓>.

“ป่วนไม่หยุด โจรใต้ลอบวางระเบิด อส.ทพ.เจ็บ ๒ นาย ขณะกลับจากล้างมัสยิดฆ่าเชื้อโควิด-๑๙”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.sanook.com/news/๘๐๕๘๘๙๔/, ๒๕๖๓>.

“ป่วนอีก โจรใต้ลอบวางระเบิดตำรวจปัตตานี เจ็บสาหัส ๒ ราย”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://news.mthai.com/general-news/๗๐๑๖๘๔.html, ๒๕๖๓>.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (ต่อ)

พระมหานรินทร์ สนธิภทโท. “๑๕ ปีผ่านไป เกิดอะไรขึ้นบ้างใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” . (ออนไลน์).

เข้าถึงได้จาก : <https://www.sanook.com/news/๗๘๘๐๔๘๖/>, ๒๕๖๒.

ลม้าย มานะการ. “รอยร้าวในความสัมพันธ์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.sanook.com/news/๗๘๘๐๔๘๖/>, ๒๕๖๒.

“สันติวิธีคือทางออก”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.sanook.com/news/๗๘๘๐๔๘๖/>, ๒๕๖๒.

สำนักข่าวอิสรา. “เปิดแผนประทุษกรรมตักถล่มปีกอภัยสหายตรวจที่ศรีสาคร ปาระเบิดเพลิงซ้ำ”.

(ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.isranews.org/content-page/๖๗-south-slide/๘๖๒๖๔-firebomb-๘๖๒๖๔.html>, ๒๕๖๓.

อัญชญา หิมมีหั้นะ. “รอยร้าวในความสัมพันธ์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.sanook.com/news/๗๘๘๐๔๘๖/>, ๒๕๖๒.

“อุกอาจ ๖ คนร้ายยิงถล่มโรงพักนาประตุ่ ปัตตานี ตร.เสียชีวิต” . (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<https://www.sanook.com/news/๗๖๔๒๒๕๐/>, ๒๕๖๒.

ภาษาต่างประเทศ

Davis, K. Human Behavior at Work : Human relation and Organization Behavior Fourt edition. New York : McGraw-Hill, ๑๙๗๒.

Edwin, Flippo. Principles of Personnel Management. New York : McGraw-Hill, ๑๙๘๘.

Herzberg. F. and et al. The motivation to work. New York : McGraw-Hill, ๑๙๕๙.

Keith Davis. Human Behavior at Work Human Relation and Organization Behavior Fourth edition. New York : McGraw-Hill, ๑๙๙๒.

Milton, C.R. Human Behavior in Organizational Psychology. New Jersey : Prentice – Hall, ๑๙๘๑.

Streeten, Paul. The Frontiers of Development studies. London : Macmillan, ๑๙๗๒.

Wiles, Kimball. Supervision for Better Schools. New York : Prentice – Hall, ๑๙๕๕.

Yoder, D. Personnel : Principles and policies. Tokyo : Maruzen, ๑๙๕๙.

ภาคผนวก

ผนวก ก
นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๒



เข้าถึงได้จาก : [http://www.nsc.go.th/Download๑/นโยบายการบริหารและการพัฒนาจ.ชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒\(๕ภาษา\).pdf](http://www.nsc.go.th/Download๑/นโยบายการบริหารและการพัฒนาจ.ชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒(๕ภาษา).pdf)

ผนวก ข
พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้
พ.ศ.๒๕๕๓

พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๗ ตอนที่ ๘๐
๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓

เข้าถึงได้จาก : [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/
DATA/PDF/๒๕๕๓/A/๐๘๐/๑.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/๒๕๕๓/A/๐๘๐/๑.PDF)

ผนวก ค
พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ

๑. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๗
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๑๘ ก ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗
เข้าถึงได้จาก : [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/
DATA/PDF/๐๐๑๓๖๒๒๓.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/๐๐๑๓๖๒๒๓.PDF)
๒. พระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๘ ตอนที่ ๑๗ ก ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๔
เข้าถึงได้จาก : [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/
DATA/PDF/๒๕๕๔/A/๐๑๗/๑.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/๒๕๕๔/A/๐๑๗/๑.PDF)
๓. พระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘
เข้าถึงได้จาก : [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/
DATA/PDF/๒๕๕๘/A/๐๔๓/๑๐.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/๒๕๕๘/A/๐๔๓/๑๐.PDF)
๔. พระราชบัญญัติ ตำรวจแห่งชาติ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๒
ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๔๓ ก ๕ เมษายน ๒๕๖๒
เข้าถึงได้จาก : [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/
DATA/PDF/๒๕๖๒/A/๐๔๓/T_๐๐๑๗.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/ DATA/PDF/๒๕๖๒/A/๐๔๓/T_๐๐๑๗.PDF)

ผนวก ง

แบบสัมภาษณ์สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล
เรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

แบบสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เป็นการศึกษาทางวิชาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการเลือกสรรข้าราชการตำรวจเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยิ่งย่น

๒. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยิ่งย่น

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พลตำรวจตรี กฤษฏา แก้วจันดี

นักศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

กรุณาตอบข้อมูลทั่วไป

๑. ยศ - ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน

๓. ลักษณะงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. ประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

จำนวน.....ปี

๕. ประสบการณ์การทำงานที่สำคัญของท่านที่ปฏิบัติในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๖. ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถานการณ์ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอย่างไร

๗. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญของการก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๘. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจขอย้ายออกนอกพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๙. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (บุตรหลานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้)

๑๐. ท่านคิดว่า หากกำลังพลที่เลือกสรรมาปฏิบัติงานเป็นคนในพื้นที่หรือมีภูมิลำเนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านคิดว่ามีข้อดีในด้านใด อย่างไรบ้าง

๑๑. ท่านมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไร

๑๒. ท่านคิดว่าสิ่งใดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๓. กรุณาเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อแก้ไขปัญหาการโยกย้ายของกำลังพลออกนอกพื้นที่

๑๔. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสัมภาษณ์สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

แบบสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เป็นการศึกษาทางวิชาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการเลือกสรรข้าราชการตำรวจเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยิ่งย่น

๒. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยิ่งย่น

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พลตำรวจตรี กฤษฏา แก้วจันดี
นักศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

กรุณตอบข้อมูลทั่วไป

๑. ยศ - ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

๒. ตำแหน่งปัจจุบัน

๓. ลักษณะงานที่ปฏิบัติในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. ประสบการณ์การทำงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

จำนวน.....ปี

กรุณตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๕. ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถานการณ์ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอย่างไร

๖. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญของการก่อความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

กรุณตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจปรับย้ายออกนอกพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๘. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลโดยใช้หลักการเลือกบุคคลในพื้นที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ (บุตรหลานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้)

๙. ท่านคิดว่า หากกำลังพลที่เลือกสรรมาปฏิบัติงานเป็นคนในพื้นที่หรือมีภูมิลำเนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านคิดว่ามีข้อดีในด้านใดบ้าง อย่างไร

๑๐. ท่านคิดว่าสิ่งใดเป็นแรงจูงใจที่ทำให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๑. ท่านคิดว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้กับท่านในฐานะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๒. ท่านในฐานะเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ท่านอยากให้ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านในเรื่องใดบ้าง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๑๓. ท่านมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายอย่างไรบ้างในการแก้ปัญหาการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑๔. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

แบบสัมภาษณ์สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล
เรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้”

แบบสัมภาษณ์ตัวแทนประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ สำหรับการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เป็นการศึกษาทางวิชาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการเลือกสรรข้าราชการตำรวจเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

๒. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พลตำรวจตรี กฤษฏา แก้วจันดี
นักศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

กรุณาตอบข้อมูลทั่วไป

๑. ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

๒. อาชีพ

๓. ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดใด

๔. ท่านอาศัยอยู่ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเวลาเท่าใด
จำนวน.....ปี

กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๕. ท่านคิดว่าในปัจจุบันสถานการณ์ใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นอย่างไร

๖. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญของการก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกำลังพล ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๗. ท่านคิดว่าอะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจปรับย้ายออกนอกพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๘. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ถ้าหากมีการเลือกสรรกำลังพลข้าราชการตำรวจที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มาปฏิบัติงานในพื้นที่

๙. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ประวัติย่อผู้วิจัย



ชื่อ พลตำรวจตรี กฤษฏา แก้วจันดี

วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 23 ธันวาคม 2508

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มัธยมศึกษา โรงเรียนเดชอุดม อำเภอดุสิต จังหวัดอุบลราชธานี

ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านท่าโพธิ์ศรี อำเภอดุสิต จังหวัดอุบลราชธานี

การฝึกอบรม

หลักสูตรการอบรมนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร นบ.รบ. รุ่นที่ 16 จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

หลักสูตรพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร รุ่นที่ 4 จาก กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หลักสูตรผู้กำกับการ รุ่นที่ 59 จาก กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หลักสูตรผู้บริหารงานตรวจชั้นสูง รุ่นที่ 37 จาก วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

หลักสูตรนักโตตรัม รุ่นที่ 201 จากค่ายนเรศวร

หลักสูตรส่งทางอากาศนาวิกโยธินรุ่นที่ 70/63 จาก หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2534 รองสารวัตรสอบสวนสถานีตำรวจภูธรอำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ.2543 สารวัตรสถานีตำรวจภูธรตำบลช่องเม็ก จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ.2545 สารวัตรสถานีตำรวจภูธรตำบลเอือดใหญ่ จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ.2547 รองผู้กำกับการ หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอนาเยื่อ จังหวัดอุบลราชธานี

พ.ศ.2551 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

พ.ศ.2554 ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองยะลา จังหวัดยะลา

พ.ศ.2555 รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส

พ.ศ.2557 รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

พ.ศ.2559 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดยะลา

พ.ศ.2562 ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา ยุทธศาสตร์

เรื่อง แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัย พล.ต.ต. กฤษฏา แก้วจันดี

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ตำแหน่ง ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” ของประเทศไทย ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส รวมถึงในพื้นที่อีก ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ได้แก่ อำเภोजะนะ อำเภอนาทวี อำเภอกงหรา และอำเภอสะบ้าย้อยด้วย โดยมีพื้นที่รวมกว่า ๑๕,๐๐๐ ตารางกิโลเมตร มีประชากรประมาณ ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน ประกอบไปด้วยชาวไทยมุสลิม ร้อยละ ๘๗ ชาวไทยพุทธ ร้อยละ ๑๐ และอื่น ๆ อีกร้อยละ ๓ จากรายงานสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน พบว่าเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงทั้งสิ้น ๒๐,๑๖๓ เหตุการณ์ มีผู้เสียชีวิตจำนวน ๖,๙๒๑ คน และผู้ได้รับบาดเจ็บจำนวน ๑๓,๕๑๑ คน (มติชนสุดสัปดาห์, ๒๕๖๒) ซึ่งการสูญเสียในจำนวนดังกล่าวนี้ มีทั้งตำรวจ ทหาร และประชาชน ทำให้ในปี พ.ศ.๒๕๔๗ รัฐบาลได้ประกาศให้ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่พิเศษ และใช้กฎหมายพิเศษในการแก้ปัญหาความไม่สงบตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา ในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามมากกว่าศาสนาพุทธ ทำให้มีขนบธรรมเนียมประเพณี และอัตลักษณ์แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ กล่าวคือ มีลักษณะพิเศษในการดำรงชีวิตของประชาชน ทั้งด้านเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม และวัฒนธรรม ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลามใช้ภาษามลายูเป็นภาษาท้องถิ่นในการติดต่อสื่อสารกัน มีวิถีชีวิตเฉพาะที่แตกต่าง ทั้งการใช้ชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ซึ่งความแตกต่างนี้เอง ทำให้ถูกนำมาใช้ในทางมิชอบจากกลุ่มต่อต้านอำนาจรัฐ เพื่อปลุกกระแสให้เกิดการต่อต้านอำนาจรัฐ และการก่อความไม่สงบในรูปแบบต่าง ๆ เสมอมา

จากสถิติเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นดังกล่าว พบว่ากลุ่มผู้ก่อเหตุมักใช้วิธีการก่อเหตุด้วยการยิงหรือซุ่มโจมตีด้วยการวางระเบิดและการวางเพลิง และโดยส่วนมากผู้ก่อเหตุมักมุ่งเป้าหมายไปยังเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครอง ตลอดจนข้าราชการพลเรือน และมักกระทำในเขตเมืองที่มีประชากรนับถือศาสนาพุทธอาศัยอยู่ เพื่อทำลายระบบเศรษฐกิจของจังหวัด และกระทำต่อสถานที่ราชการต่าง ๆ เช่น ที่ตั้งหน่วยกำลังของตำรวจ ทหาร และฝ่ายปกครอง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อทำลายความเชื่อมั่นต่อการรักษาความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ หรือสร้างความหวาดกลัวในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยการฆ่าพระภิกษุสงฆ์ ครู วางเพลิงโรงเรียน ตลอดจนวางระเบิด แสวงเครื่องขนาดใหญ่ ทำให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของกำลังพลตำรวจ ทหาร

และฝ่ายปกครองเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นการทำลายขวัญกำลังใจของเหล่าตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครองอีกด้วย ปัจจัยดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการตำรวจประสงค์จะย้ายออกจากพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้กันอย่างเนืองนิจ แม้ทางรัฐบาลและสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีนโยบายเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการให้ก็ตาม แต่จำนวนข้าราชการตำรวจที่แสดงความจำนงขอย้ายออกนอกพื้นที่ ก็มีได้ลดน้อยลงแต่อย่างใด ทำให้อัตราร่วมของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่สอดคล้องกับภารกิจของตำรวจในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนในการควบคุมพื้นที่ให้ปลอดภัยนั้น รัฐบาลได้มอบหมายให้กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้าโดยแม่ทัพภาคที่ ๔ เป็นผู้อำนวยการ ทำการบูรณาการตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครองและกำลังภาคประชาชนเข้าแก้ไขปัญหาพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มาโดยตลอด

เป็นที่น่าสังเกตว่า ในช่วงระยะเวลา ๑๕ ปีที่ผ่านมา รัฐบาลได้สนับสนุนงบประมาณและจัดสรรกำลังพลเพื่อลงไปปฏิบัติหน้าที่มาโดยตลอด แต่ทว่าก็ยังคงเกิดความสูญเสียของกำลังพลเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างต่อเนื่อง จากประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ดังกล่าว ผู้วิจัยมองเห็นถึงสภาพปัญหาด้านการจัดการกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่มาโดยตลอด ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาที่มีมาอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างตรงจุด หรือแก้ไขได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อลดอัตราการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล และเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังพลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ ซึ่งทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกำลังพลเหล่านี้เป็นอย่างดี และยังสามารถใช้หลักจิตวิทยาในการเข้าถึงประชาชน ชุมชน และข้อมูลข่าวสารเชิงลึกได้ ตามหลักปรัชญา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” อันเป็นศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงใช้เป็นวิธีการทรงงานมาตลอดรัชสมัย และด้วยมีความหวังว่าจะสามารถเสนอแนะแนวทางในการดูแลกำลังพล ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ตลอดจนเสริมสร้างความพร้อม ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความยั่งยืนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน
๒. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์การสร้างแรงจูงใจให้กำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

๑. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาจากปัจจัยและบริบทของกำลังพลในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส และอีก ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ซึ่งได้แก่อำเภอจะนะ อำเภอนาทวี อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาจากประสบการณ์ตรงของผู้วิจัย การรับมอบนโยบายจากผู้บังคับบัญชา การเข้าร่วมสัมมนา การเข้าร่วมประชุม การลงพื้นที่ และการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๙ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และประชาชนในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสอบถามถึงสาเหตุของการขอย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพลผู้บังคับบัญชา และเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมุมมองต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการต่อไป

๓. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยฉบับนี้ ทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการบรรจุกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติภายใต้ปัจจัยสถานการณ์ความไม่สงบของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาศึกษาวิเคราะห์และบรรยายเชิงพรรณนาความเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษา และให้ได้มาซึ่งแนวทางในการเลือกสรรกำลังพลที่เหมาะสมและมีภูมิลำเนาในพื้นที่ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างยั่งยืน

๔. ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยฉบับนี้ กำหนดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยเป็นเวลา ๘ เดือน โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๒ และสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

๑. การรวบรวมข้อมูล

๑.๑ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากการทบทวนวรรณกรรม หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ จากเอกสารทางวิชาการ และเอกสารราชการที่เกี่ยวกับนโยบายและแผน หลักการเลือกสรรกำลังพลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ โดยเฉพาะผลการประชุมสัมมนาจากทุกภาคส่วน และข้อเสนอแนะ อีกทั้งมาจากการประชุมคณะกรรมการและอนุกรรมการความมั่นคงแห่งชาติ ตลอดจนคณะรัฐมนตรี รวมทั้งการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต อีกทั้งได้จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์กร และหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

๑.๒ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๙ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

และประชาชนในพื้นที่ เพื่อรวบรวมแล้ววิเคราะห์และทำการบันทึกผลการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางการเลือกสรรกำลังพลตำรวจที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์หลักการเลือกสรรกำลังพลเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และนำทฤษฎี หลักกฎหมาย และหลักยุทธศาสตร์ที่ได้มีการทบทวนไว้แล้วโดยองค์กรต่าง ๆ เช่น สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย เพื่อทำการอภิปรายผล

๓. การนำเสนอผลการวิจัย

ดำเนินการโดยใช้วัตถุประสงค์เป็นตัวตั้งแล้วนำเสนอผลการศึกษาวิจัยที่ต่อวัตถุประสงค์การวิจัยทุกข้อตามลำดับ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยเพื่อต่อยอดแนวความคิดในครั้งต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้” ที่ได้ทำการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค ๙ ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าว พบว่าสิ่งที่ทุกภาคส่วนอยากให้เกิดขึ้นในพื้นที่ร่วมกัน คือ การที่พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดความสงบสุข โดยรัฐบาลทุกยุคทุกสมัยต่างให้ความสำคัญและมีการแก้ไขในปัญหาโดยตลอด แต่ทว่ายังมีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีทีท่าจะสงบลงได้ สิ่งที่เป็นปัญหาอีกประการหนึ่งที่ผู้วิจัยเล็งเห็นและให้ความสำคัญ ได้แก่ ปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล อันเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิต เพราะต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความกดดันและมีความเสี่ยงตลอดเวลา การกลับไปยังภูมิลำเนาของตนเองเพื่อดูแลครอบครัว ปัญหาความไม่เข้าใจในสังคมพหุวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่นี้จึงต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และมีความรอบคอบเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการกำลังพลที่ดี มีความต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้

๑. จากการศึกษาระบบการเลือกสรรข้าราชการตำรวจไปปฏิบัติราชการใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อแก้ไขปัญหาการย้ายออกนอกพื้นที่ของกำลังพล เดิมซึ่งกำลังพลที่ได้รับการเลือกสรรมาจากการสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้แก่ นักเรียนนายร้อยตำรวจ นักเรียนนายสิบตำรวจ ทายาทข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และบุคคลภายนอกที่มาจากการสอบคัดเลือกจากพลเรือนที่ผ่านการสอบคัดเลือกจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งโดยปกติแล้วจะมีการระบอบอัตราที่สามารถบรรจุได้ตามตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยทำการเลือกตำแหน่งจากลำดับคะแนน โดยผู้ที่มีคะแนนสูง มีสิทธิ์ในการเลือกตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงานก่อน ซึ่งทำให้พื้นที่ที่มีความเสี่ยงถูกเลือกเป็นอันดับท้ายและอาจไม่ตรงกับภูมิลำเนาของกำลังพล ในบางรายอาจมีความคิดที่ว่าพื้นที่ที่มีความเสี่ยงจะมีคู่แข่งที่น้อยกว่าจึงเลือกสอบในตำแหน่งนั้น ทำให้มีโอกาที่จะผ่านการสอบ

คัดเลือกมากกว่าเลือกในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงน้อย หากมีการระบุเป็นการเฉพาะไว้ว่าบรรจเฉพาะบุคคลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยตรวจสอบจากการขึ้นทะเบียนทหาร อาจทำให้ปัญหาการปรับย้ายออกนอกพื้นที่ลดลงได้ และทำให้ได้กำลังพลที่เลือกสรรจากคนในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้หลักเกณฑ์การเลือกสรรดังกล่าวต้องกระทำด้วยความรอบคอบ เป็นไปตามกฎ ก.ตร.ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ พ.ศ.๒๕๖๑ ที่กำหนดไว้ถึงบทบาทหน้าที่และความเหมาะสม ในหมวดที่ ๑ บททั่วไประบุไว้ในข้อ ๖ การคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้คำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบในการดูแลทุกข์สุขของราษฎรเป็นสำคัญ โดยยึดในหลักการที่ว่าทุกพื้นที่ในราชอาณาจักรไทยจำเป็นที่ข้าราชการตำรวจมีภารกิจที่จะต้องปฏิบัติราชการทั้งสิ้น จึงให้ผู้มีอำนาจสามารถดำเนินการคัดเลือกหรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจไปดำรงตำแหน่งในลักษณะงานหรือพื้นที่อื่นที่ต่างจากเดิมได้ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเกิดการเรียนรู้ การทำงานรอบด้าน หรือพื้นที่ที่หลากหลาย อันจะเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ตลอดจนการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับการแก้ปัญหา ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาด้านการสูญเสียจำนวนกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ ลดปัญหาด้านความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ความสามารถในการสื่อสารโดยใช้ภาษาถิ่นเป็นสิ่งสำคัญ หากมีเครือข่ายในการปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงชาวบ้าน ผู้นำศาสนา ผลลัพธ์ที่ได้คือ ฝ่ายรัฐได้ข้อมูลด้านการข่าวในพื้นที่ที่เกี่ยวข้อง และมีช่องทางการปฏิบัติการด้านข้อมูลข่าวสาร ในการนี้ หากนำนักเรียน เยาวชนในพื้นที่มาสอบคัดเลือกเพื่อเป็นข้าราชการตำรวจ เมื่อผ่านการฝึกอบรมและปลูกฝังค่านิยมที่ดีแล้วจะสามารถสร้างกำลังพล ข้าราชการตำรวจที่ดี และสามารถทำให้พื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสงบสุขได้ อันเป็นการป้องกันมิให้ฝ่ายไม่ประสงค์ดีต่อรัฐชุกชุมไปปลูกฝังแนวคิดที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ

๒. เพื่อเสนอแนวทางในการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปปฏิบัติงานเพื่อสร้างความมั่นคงในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน โดยยึดหลักการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ภาคใต้ เพื่อลดอัตราการย้ายออกจากพื้นที่ จากที่ได้มีการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ปฏิบัติงาน มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่าหากมีการเลือกสรรกำลังพลที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่เพราะจะสามารถเข้าใจอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประชากรในพื้นที่อย่างผสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตในสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม และจะส่งผลดีต่องานด้านการข่าว การสืบสวน จับกุม และงานมวลชน ตลอดจนการปฏิบัติงานร่วมของตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครอง และประชาชน หากกำลังพลที่มีความสมัครใจเข้าไปปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ควรจะได้ดำเนินการได้ตามความสมัครใจด้วย พร้อมกันนี้ต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น เมื่อเกิดขวัญและกำลังใจแล้วจะสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกกดดัน เมื่อรู้สึกไม่กดดันก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่นั้นได้นาน เกิดความต่อเนื่องจนนำไปสู่ความชำนาญในพื้นที่ ทำให้สามารถดึงศักยภาพของตนเองออกมาเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ได้จนนำไปสู่ความภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ปัญหาในพื้นที่ อีกทั้งยังจะนำไปสู่การปฏิบัติงานแบบบูรณาการระหว่าง ตำรวจ ทหาร เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านความมั่นคง ศ.อ.บต. และองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ร่วมกันอย่างเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไปแล้วนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการวางแผนทางการเลือกสรรกำลังพลเพื่อไปปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการออกเป็นระเบียบ หรือข้อปฏิบัติในการเลือกสรรกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ให้ชัดเจนว่าต้องการกำลังพลลักษณะใด ได้แก่

๑.๑ ควรมีการกำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษา กำหนดหลักสูตร ความรู้ในภาษาถิ่น เพื่อใช้ในการสื่อสารกับประชาชน ความรู้ความเข้าใจในพื้นที่

๑.๒ ควรกำหนดว่าต้องมีภูมิลำเนาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการตรวจสอบการขึ้นทะเบียนทหาร

๑.๓ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนว่าต้องปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะเวลาเท่าใด เพื่อให้เป็นหลักในการปฏิบัติที่ยึดถือ และเพื่อความเสมอภาคเท่าเทียมในการปรับย้าย

๑.๔ ควรมีการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรได้รับ

๑.๕ การเลือกสรรกำลังพลเพื่อทดแทนในกรณีต่าง ๆ นั้น ควรทำตามคุณสมบัติที่ระบุไว้เพื่อเป็นการรักษาจำนวนกำลังพลให้เป็นไปตามนโยบายการรักษาจำนวนกำลังพลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจสภาพปัญหาพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๒ ด้านภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้เข้าใจในพื้นที่ ความสามารถทางยุทธวิธี การสืบสวน สอบสวน มีความสามารถในการปฏิบัติงานมวลชน

๒.๓ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างกล้าหาญ มีความมุ่งมั่น เสียสละ เป็นแบบอย่างให้กับกำลังพล เป็นที่เชื่อมั่นของหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนประชาชนในพื้นที่

๓. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในโอกาสต่อไปนั้น ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมให้กำลังพลเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น