



ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)
ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

Problems and Obstacles in the Operation of the Village Militias
in Pattani Province

จุฑามาศ สารีปา
Chuthamat Sareepa

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2563



ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)
ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

Problems and Obstacles in the Operation of the Village Militias
in Pattani Province

จุฑามาศ สารีปา
Chuthamat Sareepa

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2563

ชื่อสารนิพนธ์	ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	จุฑามาศ สารีปา
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ตามปัจจัยส่วนบุคคลประชากรที่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน มีการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์

ผลการศึกษาพบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ด้านกำลังคน ด้านการบริหารจัดการ และด้านขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อนำมาจัดลำดับพบว่าด้านที่มีปัญหามากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านขวัญและกำลังใจ และด้านการบริหารจัดการ ส่วนด้านกำลังคนมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่น้อยที่สุด ส่วนการศึกษาถึงความสัมพันธ์พบว่าตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านอายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สำหรับข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานรัฐควรจัดฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ยกกระดับคุณภาพชีวิตชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ให้ดีขึ้นและจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความทันสมัยและมาตรฐาน

Minor Thesis Title	Problems and Obstacles in the Operation of the Village Militias in Pattani Province
Author	Chuthamat Sareepa
Major Program	Public Administration
Academic Year	2020

ABSTRACT

The study of “problems and obstacles in the operation of the village militias in Pattani Province” aimed to study of problems and obstacles in an operation of the village militias in Pattani Province and suggestions for solving obstacles and recommendations in the operation of the village militias in Pattani Province with personal factor. Sample groups were local village militias living in Saiburi Nongjik and Tungyangdaeng district, Pattani province, totally 370 persons. Data collection was performed by using questionnaire which were subsequently analyzed using percentage, mean, standard deviation and chi-square test.

Results of the study found that the village militias in Pattani Province had problems and obstacles in on operation on manpower, management and morale aspects at a medium level, but Budget and material at a high level. When ranked it was found that the largest obstacle was materials, followed by budget, morale and management. Manpower had problem and obstacle in on operation was the least level. Further analysis showed that the personal factors such as age, religion, career, and monthly income and period of working related to problems and obstacles in an operation of the village militias in Pattani Province with statistical significance. While the factors of sex had not related to problems and obstacles in an operation of the village militias in Pattani Province. Suggestion of the study the government should provide skills training, improve quality of life the village militias and procure materials and equipment that is modern and standard.

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของสารนิพนธ์เล่มนี้ ได้รับความกรุณาและความช่วยเหลือจากหลายท่าน ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรทัต ตรีระกุลมุกดา ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษาตลอดระยะเวลาในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ปลัดอำเภอ ที่ทำการปกครองอำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานีทุกท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้ รวมทั้งให้กำลังใจด้วยดีตลอดมาทำให้สารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ชุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานีทุกท่าน ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อและคุณแม่ อันเป็นที่เคารพอย่างยิ่งตลอดจนญาติพี่น้องที่เป็นกำลังใจ และสนับสนุนในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าของสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แก่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพอย่างยิ่ง

จตุรทัต สารีปา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.6 นิยามคำศัพท์	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค.....	15
2.3 ชุมรัักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	21
2.4 สรุปรุเหตุการณ์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้	28
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	39
3.2 แบบแผนการวิจัย	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	43

บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	45
4.2 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	48
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	53
4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ หน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการวิจัย	58
5.2 อภิปรายผล	61
5.3 ข้อเสนอแนะ	63
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	70
แบบสอบถาม	71

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 จำแนกจำนวนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) จังหวัดปัตตานี.....	26
3.1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.).....	40
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	46
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านกำลังคน	48
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านงบประมาณ	49
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านวัสดุอุปกรณ์	50
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านการบริหารจัดการ	51
4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านขวัญและกำลังใจ	52
4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี.....	53
4.8 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี	56

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 โครงสร้างการบังคับบัญชาชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.).....	25
2.2 รายงานสถิติการเกิดเหตุการณ์ จังหวัดปัตตานี รอบ ปีพ.ศ. 2562.....	32
2.3 รายงานลักษณะเหตุการณ์ จังหวัดปัตตานี รอบปี พ.ศ. 2562	32
2.4 รายงานจำนวนผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ จังหวัดปัตตานี รอบปีพ.ศ. 2562	33
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	38
4.1 ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของ ชรบ.	57

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาและเหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบันถือว่าเป็นสถานการณ์ที่มีความละเอียดอ่อนอย่างยิ่ง ในระยะเวลาที่ผ่านมา ภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ ได้มีความพยายามดำเนินการแก้ไขปัญหามาตามกรอบนโยบายมาแล้ว หลายฉบับ ซึ่งส่งผลให้สถานการณ์และปัญหาความรุนแรงได้รับการแก้ไขไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่เหตุการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรงมีความยืดเยื้อปรากฏให้เห็นอย่างเป็นระบบ มีทั้งความ คลี่คลาย ขยายตัว มีทั้งความแปรปรวน และมีความซับซ้อนมากขึ้น (ศรีสมภพ จิตรภิรมย์ศรี, 2560) จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรของรัฐในพื้นที่ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ชูรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน ทำหน้าที่ประสานการปฏิบัติการร่วมกับทหาร ตำรวจ ในการรักษา ความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจรักษาความสงบ เรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศ มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความมั่นคงในพลเรือน โดยพิจารณา สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ได้มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวในพื้นที่ระดับหมู่บ้านและชุมชน โดยจัด ให้มีชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ขึ้นมา ออกกฎระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ ช่วยเหลือเจ้าพนักงานของหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 โดยมีบทบาทหน้าที่ 1) ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) รักษาความมั่นคงและ ความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้านและชุมชนของตนเอง ชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านเป็นราษฎร ที่อาศัยในหมู่บ้านถือเป็นกองกำลังภาคประชาชนที่รับรู้บทบาท สภาพปัญหาของหมู่บ้านและชุมชนตนเอง ได้อย่างดี อยู่เวรยามเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยภายในหมู่บ้านและชุมชน ตรวจและตระเวน รายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ รายงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบ อีกทั้ง สามารถปฏิบัติช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจ หรือเจ้าหน้าที่ ในการสืบสวนหาข่าวและ เฝ้าระวังบุคคลสถานที่สำคัญ (กรมการปกครอง, 2558) โดยจัดตั้งจุดตรวจและสกัดเพื่อตรวจสอบ บุคคลและยานพาหนะที่เข้าออกในหมู่บ้านและชุมชน โดยกำหนดทุกหมู่บ้านมีชูรักษาความปลอดภัย หมู่บ้าน ๆ ละ 30 คน ซึ่งในจังหวัดปัตตานี มีจำนวนชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทั้งสิ้น 19,320 คน จาก 644 หมู่บ้าน (กลุ่มงานความมั่นคง ที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี, 2562)

จังหวัดปัตตานี ถือเป็นพื้นที่ทางประวัติศาสตร์ในอดีตเคยเป็นส่วนหนึ่งของอาณาจักรลังกาสุกะ ซึ่งเคยเป็นอาณาจักรที่เจริญรุ่งเรืองจากหลักฐานทางโบราณคดีพบร่องรอยของเมืองโบราณขนาดใหญ่ซ้อนทับกันถึง 3 เมือง มีซากเป็นโบราณสถานปรากฏอยู่ไม่น้อยกว่า 40 แห่ง ซากเนินโบราณสถานบางแห่งได้รับการขุดแต่งและอนุรักษ์ไว้ เช่น โบราณสถานบ้านจาละ 3 แห่ง ซึ่งเป็นซากอาคารศาสนสถานก่ออิฐที่มีการขุดแต่งระดับฐานชั้นล่าง ๆ นอกจากนี้ยังเป็นเมืองที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจเพราะเป็นที่แวะพักจอดเรือต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าระหว่างพ่อค้าชาวอินเดียทางตะวันตกกับพ่อค้าชาวจีนทางตะวันออก ขนพื้นเมืองบนแผ่นดินและตามหมู่เกาะใกล้เคียงต่าง ๆ ในสมัยกรุงศรีอยุธยาเคยปกครองเป็นหัวเมืองปัตตานี (ลิขิต ธีรเวคิน, 2521) เมื่อก่อนครั้นถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ให้แบ่งหัวเมืองปัตตานีออกเป็น 7 หัวเมือง ได้แก่ ปัตตานี ยะลา ยะหริ่ง ะแงะ รามัน สายบุรี และหนองจิก ในปี พ.ศ. 2440 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ปรับปรุงการปกครองบ้านเมือง โดยตราข้อบังคับปกครองท้องที่เป็นแม่บทในการปกครองบ้านเมืองเรียกว่า “พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. 116” และได้บังคับใช้ใน 7 หัวเมืองภาคใต้ เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2444 เรียกว่า “ข้อบังคับสำหรับปกครองบริเวณหัวเมือง ร.ศ. 128” รูปแบบการปกครองมีลักษณะจัดการปกครองแบบมณฑลเทศาภิบาล โดยให้แต่ละเมืองมีคณะปกครอง คือ พระยาเมืองปลัดเมืองยกกระบัตรเมืองรวมขึ้นกับข้าหลวงเทศาภิบาลมณฑลนครศรีธรรมราช จัดเก็บภาษีอากรโดยส่งพนักงานสรรพากรไปเก็บแล้วแบ่งรายได้เป็นเงินเดือนประจำแก่พระยาเมืองทั้ง 7 ตลอดจนการตัดสินในความจะส่งผู้พิพากษาไปตัดสินคดีตามพระธรรมนูญศาลหัวเมือง ผลการประกาศใช้ข้อบังคับสำหรับปกครองหัวเมือง 7 หัวเมืองทำให้เจ้าเมืองต่าง ๆ ใน 7 หัวเมือง โดยเฉพาะผู้ที่มีเชื้อสายมลายูต่าง ๆ ไม่พอใจเกิดความรู้สึกว่าถูกลิดรอนอำนาจต่าง ๆ จนต้องไปขึ้นกับเทศาภิบาล และถูกตัดอำนาจการปกครอง โดยจะมีผู้อื่นที่ได้รับการแต่งตั้งมาดำเนินงาน เช่น ปลัดเมือง และยกกระบัตรเมือง ทำให้ตนเองขาดความนับถือจากคนมลายูทั่วไป นอกจากนั้นในด้านการเงินก็ถูกตัดรายได้การสูญเสียอำนาจครั้งนี้ ทำให้เกิดจุดเริ่มต้นของการรุ่มรวยเกิดความไม่สงบในพื้นที่ 7 หัวเมืองอยู่เป็นระยะ ๆ และเป็นผลต่อเนื่องจนกำเนิดเป็นขบวนการโจรก่อการร้ายขึ้นในปัจจุบัน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544)

อำเภอสายบุรีและอำเภอหนองจิก เคยเป็นหนึ่งในหัวเมืองในอดีตสะท้อนถึงความเป็นอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ในแง่ประวัติศาสตร์ ทำให้เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับสถิติการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบจังหวัดปัตตานี ในรอบปี พ.ศ. 2562 (1 ต.ค. 2561-30 ก.ย. 2562) พบว่าเกิดเหตุการณ์ทั้งหมด จำนวน 64 เหตุการณ์ มีผู้ได้รับความเสียหาย จำนวน 150 คน โดยพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์มากที่สุด ได้แก่ อำเภอสายบุรี (จำนวน 12 เหตุการณ์) รองลงมาอำเภอหนองจิก (จำนวน 9 เหตุการณ์) และอำเภอทุ่งยางแดง (จำนวน 7 เหตุการณ์) ตามลำดับ ลักษณะการเกิดเหตุความรุนแรงส่วนใหญ่ผู้ก่อความไม่สงบใช้อาวุธยิงเจ้าหน้าที่ รองลงมาการปะทะกัน ระหว่างผู้ก่อความไม่สงบกับเจ้าหน้าที่และการลอบวางเพลิงตามสถานที่ราชการ ตามลำดับ (ศูนย์เฝ้าระวังผู้ได้ผลกระทบ

จังหวัดปัตตานี, 2562) กลุ่มก่อความไม่สงบยังอาศัยช่องโหว่ในการก่อเหตุ ช่วงเวลา ลักษณะ การก่อเหตุและระดับความรุนแรงยังเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ สะท้อนถึงการปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานรัฐ และ ภาคประชาชน ดังนั้นจึงต้องอาศัยบุคคลในพื้นที่ที่เข้าใจสภาพปัญหาช่วยเหลือปฏิบัติงาน และ ประสานกับชาวบ้านโดยตรง นั่นคืออาสาสมัครที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรชุดรักษาความ ปลอดภัย ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้านและ ชุมชน ขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ยังมีอุปสรรค ในการ ทำงานร่วมกับชาวบ้านและเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติ หน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยศึกษาพื้นที่ที่มีสถิติ เหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุดและความรุนแรงที่ต่อเนื่อง ในรอบปี พ.ศ. 2562 ได้แก่พื้นที่อำเภอ สายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง รวมทั้งเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เพื่อเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปยัง หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จเพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในพื้นที่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ หน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

1.3 สมมติฐาน

1. การรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านเพศ อายุ ศาสนา อาชีพหลัก รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่) และอำเภอที่สังกัด มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษา ความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อย

2. ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหามูลนิธิในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ไปปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขปัญหามูลนิธิให้สอดคล้องตามนโยบายให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการแก้ไขและเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะพื้นที่อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอยะนิง จังหวัดปัตตานี

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในอำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอยะนิง จำนวน 4,860 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 370 คน

4. ขอบเขตระยะเวลา ศึกษาภายในระยะเวลา ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 - มีนาคม 2563

1.6 นิยามคำศัพท์

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในพื้นที่จังหวัดปัตตานี (ชรบ.) หมายถึง ราษฎรอาสาสมัครในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหมู่บ้านและให้เป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญาและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประจำตามหมู่บ้าน จำนวน 30 คน เพื่อคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน โดยไม่มีค่าตอบแทนใด ๆ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่จะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่ง ระเบียบ และข้อบังคับ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานที่ขัดข้องเกิดเหตุการณ์ ที่ไม่คาดคิดระหว่างการปฏิบัติงาน จนทำให้ต้องหาวิธีการแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี กับภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำปัญหาอุปสรรค ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ไปปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขให้สอดคล้องในการดำเนินการตามนโยบายให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อให้การศึกษามีวัตถุประสงค์ที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมต่าง ๆ รวมทั้งได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค
3. ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
4. สรุปเหตุการณ์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายการปฏิบัติงาน

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้นิยามความหมายของคำว่า “การปฏิบัติงาน” ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานไว้ว่า กิจกรรมหรือการทำงานของปฏิบัติโดยมีสิ่งสำคัญ ได้แก่ แรงจูงใจและความสามารถ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (อ้างถึงใน อุไรวรรณ บุญสาส์พิทักษ์, 2542) ได้สรุปความหมายพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นการใช้ถึงความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งสามารถสังเกตได้ในภาวะการณ์นั้น ๆ บางครั้งอาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ ผู้ปฏิบัติไม่ได้ทำทันที แต่อาจจะทำในโอกาสต่อไป เป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับ

ต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบทั้งความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่ายแต่กระบวนการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน

มัลลวีร์ อดุลวัฒน์ศิริ (2539) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถใช้ศักยภาพของตนเองทำสิ่งหรือเรื่องที่เป็นประโยชน์ให้ตนเองและสังคม

นิลกุล รุ้คุณ (2539) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการทำงานไว้ว่า ลักษณะในการทำกิจกรรมหรือการทำงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ

สเตียร์และพอร์ดเตอร์ (1979, อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภักทรวณิช 2541) ได้สรุปเหตุผลที่เกี่ยวกับความสำคัญของการปฏิบัติงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. กิจกรรมหรือการทำงาน ถือเป็นการแลกเปลี่ยนหรือพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปแล้วผู้ปฏิบัติจะได้รับค่าตอบแทนจากงานที่ตนทำเสมอ ค่าตอบแทนเหล่านั้นจะเป็นสินทรัพย์ เช่น เงิน สวัสดิการต่าง ๆ เกียรติยศ เป็นต้น หรือเป็นค่าตอบแทนทางด้านจิตใจ เช่น กำลังใจ

2. กิจกรรมหรือการทำงาน ทำให้เกิดผลทางด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในสังคม เช่น การปฏิบัติงานมีโอกาสพบคนร่วมงานใหม่ ๆ ทำให้เกิดการรับรู้และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ได้ สิ่งเหล่านั้นสามารถนำมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองได้ และการทำงานร่วมกันนั้นยิ่งทำให้มีเวลาอยู่ร่วมกันในสังคมมากกว่าในครอบครัวอีกด้วย

3. กิจกรรมหรือการทำงาน เป็นที่มาของการได้มาซึ่ง ตำแหน่ง หรือยศถาบรรดาศักดิ์ของคนในสังคม ซึ่งอาจทำให้เกิดการแบ่งชั้นในสังคม เช่น นายอำเภอย่อมมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าเจ้าหน้าที่ปกครอง เป็นต้น

4. ผลงานการปฏิบัติงาน ของผู้ที่เป็นหัวหน้าหรือพนักงานก็ตาม ต่างมีจุดหมายในทิศทางเดียวกัน คือ ทำให้กิจกรรมหรือการทำงานดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่นทางด้านงาน การบริหารจัดการ การบริหารอาคารสถานที่ ฯลฯ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าหน้าที่และจุดมุ่งหมายเดียวกันในการทำงานนี้เอง ทำให้เกิดการรวมกันในสังคมการทำงาน ส่วนในแง่ของจิตวิทยานั้น ถือว่าการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลได้รู้จักประเมินตนเอง ช่วยให้บุคคลได้รู้ค่าของตนในสังคม ขณะเดียวกันการทำงานก่อให้เกิดข้อเสีย เช่น ความคับข้องใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกเบื่อ ไร้จุดหมาย เป็นต้น สุดท้ายแล้วก็ขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคลที่ทำงาน ส่วนใหญ่จะประเมินตนเองจากผลงานที่ทำประสบความสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของงานและความหมายของงานย่อมมีผลกระทบต่อทัศนคติและการทำงาน

นอกจากนี้แล้ว การทำงานจะมีขอบเขตกว้างหรือแคบเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 อย่างเป็นพื้นฐาน คือ ลักษณะนิสัยของคนกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยลักษณะนิสัยของคนที่จะช่วยให้การทำงานมีผลดีนั้น ต้องประกอบไปด้วย ความรักงาน ความขยัน ความเอาใจใส่ และความสามารถในการวินิจฉัย

จากความหมายดังกล่าว สามารถสรุปการปฏิบัติงานได้ว่า การปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลใช้ศักยภาพของตนเองที่แสดงออกมา อาจจะสังเกตได้หรือไม่ก็ตาม ทำงานตามหน้าที่ตามที่ตนเองรับผิดชอบโดยมีแรงจูงใจและความสามารถเป็นปัจจัยสำคัญ ความสำคัญของการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับชีวิต ทุกคนต้องทำงานเพื่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งรวมถึงระยะเวลาการทำงานภายในระยะเวลาหนึ่งหรือระยะเวลาจนกว่าจะสำเร็จเป็นอย่าง ๆ ไป เพื่อผลแก่คนรุ่นหลัง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายและแสดงความคิดเห็น ดังนี้

กนกพิชญ์ ทองด้วง (2556) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า การบริหารใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้โดยง่ายและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญทางการบริหาร คือ คน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ (Information) และเทคโนโลยี (Technology) สำหรับผู้บริหารองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ไหวพริบ ประสิทธิภาพ ปฏิภาณ ในการบริหารและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของผู้บริหาร

จิตรภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ (2549) ได้สรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า กระบวนการบริหารกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยกำลังคน (Manpower) หมายถึง จำนวนบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ความรู้ ความสามารถ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ กำลังคนถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่ง
2. ปัจจัยงบประมาณ (Money) เป็นทรัพยากรที่ทำให้การบริหารงานเป็นระบบ มีความคล่องตัว และเป็นตัวสนับสนุนระบบการปฏิบัติงานของกำลังคน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ปัจจัยวัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเพื่อกำลังคนสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
4. ปัจจัยกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ทางการบริหาร การประสานงาน การควบคุม ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกัน คือ พฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันเนื่องจากการมีระบบค่านิยม (Personal Value System) ที่แตกต่างกันระบบค่านิยมของแต่ละบุคคล หมายถึง ทศนคติหรือแนวโน้มของความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในขณะที่ความนึกคิดต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ความเข้าใจและความชอบพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน และมี

ความนึกคิดในสิ่งนั้น ๆ ตามแนวทางของค่านิยมของตนที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่น สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างดังกล่าวเพราะแต่ละบุคคลจะมีกระบวนการทำงานจิตวิทยา (Psychological Process) ที่ไม่เหมือนกันและมีความสามารถในการรับรู้หรือมองเห็นสิ่งต่าง ๆ (Perception) ที่แตกต่างกันมีความเข้าใจ (Cognition) ในสิ่งต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอีกทั้งยังมีแรงจูงใจ (Motivation) ที่แตกต่างกันอีกด้วย ความแตกต่างในคุณลักษณะส่วนตัวดังกล่าวนี้ การวิเคราะห์และการใช้ดุลยพินิจในการแสดงออก พฤติกรรมต้องแตกต่างกัน เพราะด้วยกลไกของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันเป็นสำคัญ

การที่บุคคลกำลังแสดงออกซึ่งพฤติกรรมนั้น ถึงแม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน บวกกับแรงจูงใจของผู้บริหารด้วยการอาศัยสิ่งจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมือนกันก็ตาม แต่ผลของพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะไม่เหมือนกันโดยสิ้นเชิง สาเหตุก็เพราะระบบค่านิยมของแต่ละบุคคลต่างก็ถูกสั่งสมมาด้วยประสบการณ์หรือขัดเกลามาแตกต่างกัน ตามอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่เป็นมาในอดีตของแต่ละบุคคล ระบบค่านิยมในอดีตที่มีส่วนสร้างสมและขัดเกลาค่านิยมของบุคคลนั้น ซึ่งอาจแยกออกมาได้ ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอกหน้าที่การงานทั่วไป คือ ระบบสภาพแวดล้อมทั่วไปจากสังคมและวัฒนธรรมตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน หรือตั้งแต่เล็กจนโต จนกระทั่งผ่านมาในชีวิตของการทำงานในองค์กรต่างๆจนถึงปัจจุบัน

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเข้าใจระบบค่านิยมของบุคคลในส่วนนี้ก็คือ ทักษะหรือความเข้าใจของเขาที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เขาได้มีประสบการณ์มาจากองค์กรที่เขาเคยผ่านการทำงานมาก่อน เพราะในขณะที่บุคคลทำงานในองค์กรนั้น เขาจะประเมินสิ่งต่าง ๆ หรือตีความเป็นทักษะคติเอาไว้ เพราะฉะนั้นทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นสภาพแวดล้อมของการทำงานแต่ละบุคคลจะตีความแตกต่างออกไป

สุรพันธ์ ทับสุวรรณ (2550) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. คน เป็นทรัพยากรที่เป็นหัวใจขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้น การบริหารจึงให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด
2. เงิน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินการต่อไป
3. วัสดุหรือวัตถุดิบ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและต้นทุนที่ต่ำ เพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต
4. เครื่องจักรอุปกรณ์ ที่มีศักยภาพที่ดีอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

5. วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ การจัดการหรือการบริหารในองค์กร มีระบบชัดเจนตลอดเวลา ระเบียบขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดี

รสลิน เจียมเจริญ (2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและผลตอบแทน นั่นคือความพึงพอใจ และทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน ขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมถึงส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กร

อนิวัช แก้วจางง (2552) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. คนหรือแรงงาน (Man) เป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร โดยบุคคลที่รวมตัวกันเมื่อตกลงใจกันทำงานร่วมกันย่อมต้องเดินไปในทิศทางเดียวกัน องค์กรใดให้ความสนใจและสามารถจัดการกิจกรรมเกี่ยวกับคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นมีแนวโน้มบรรลุผลสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่ให้ความสำคัญในกิจกรรมเกี่ยวกับคน

2. เงินทุน (Money) มีความสำคัญในการดำเนินงานโดยเฉพาะช่วงแรกของการดำเนินองค์กรขนาดเล็ก อาจใช้เงินทุนของผู้ประกอบการเองหรือกู้ยืมไม่มากนัก องค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำเป็นต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมาก ผู้บริหารต้องคำนึงถึงแหล่งเงินทุนและการสำรองเงินทุนให้พอเพียงต่อการดำเนินงาน โดยสามารถนำเงินทุนมาใช้ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ องค์กรที่สามารถจัดการเงินทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แสดงว่าองค์กรประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานอย่างแท้จริง

3. เครื่องจักร (Machine) เป็นเครื่องมือในการแปรสภาพวัตถุดิบให้กลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ต้องการ เครื่องจักรอาจจัดหาโดยการจัดซื้อหรือเช่าซื้อ การใช้เครื่องจักรที่มีคุณภาพ และทันสมัย จะเอื้ออำนวยการทำงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ องค์กรที่สามารถจัดหาบุคคลที่เหมาะสมในการใช้เครื่องจักรได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผลต่อการดำเนินขององค์กรอย่างยิ่ง

4. วัสดุอุปกรณ์ (Material) เป็นปัจจัยสนับสนุนช่วยเอื้ออำนวย และก่อให้เกิดความสะดวกในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ยังหมายถึงวัตถุดิบที่จำเป็นต้องใช้ในกระบวนการผลิต และอุปกรณ์ที่เอื้อประโยชน์ในกระบวนการผลิต โดยองค์กรต้องจัดหาและสำรองไว้ให้เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

5. การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นความสามารถส่วนตัวของผู้บริหาร การตัดสินใจของผู้บริหารระดับหนึ่ง อาจส่งผลกระทบต่อผู้บริหารระดับอื่น ๆ การตัดสินใจแต่ละเรื่องเป็นการวัดความสามารถของผู้บริหาร และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร

6. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเลือกช่องทางในการกระจายข้อมูลไปยังกลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารจึงไม่อาจหลีกเลี่ยงเสียในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น โดยการแสดงความคิดเห็น การทำความเข้าใจ และการฝากสารไปยังผู้อื่น โดยหากผู้รับข้อมูลแปลความหมายผิด อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและองค์การ ผู้บริหารจึงต้องขจัดอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การจัดการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การจูงใจ (Motivation) เป็นการใช้ศิลปะและความสามารถของผู้บริหาร กระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานด้วยความเต็มใจ การจูงใจเกี่ยวข้องกับผลตอบแทนจากการทำงาน สามารถกระทำได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ การจูงใจภายในและการจูงใจภายนอก ซึ่งต้องทำให้เห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลในองค์การ องค์การอาจจะใช้การจูงใจโดยใช้ตัวเงิน หรือไม่ใช้ตัวเงิน และความสัมพันธ์ในรูปแบบอื่น

8. การประสานงาน (Coordination) เป็นการติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจุดประสงค์ในการดำเนินงานให้เป็นผลสำเร็จ ในการจัดการจะเกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ประสานตลอดเวลา โดยการพูดคุยกับหน่วยงานทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เช่น การสอบถาม การขอความร่วมมือ และการขอความอนุเคราะห์ เป็นต้น จึงไม่อาจปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงการติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ การประสานงานจะสำเร็จลุล่วงต้องอาศัยช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วิรพัฒน์ พุ่มบ้านเช่า (2547) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ว่า ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร คน เงิน วัสดุและการจัดการที่ดีแล้วยังต้องมีปัจจัยอื่นอีก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความซับซ้อนหรือความแน่นอน การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนและผลการปฏิบัติงานที่มองเห็นได้ นอกจากนี้แล้วบรรยากาศขององค์การยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

จิตราภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ (2549) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า ทรัพยากรด้านพัฒนากำลังคนนั้น นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะการดำเนินงานในอดีตและอนาคตเป็นผลมาจากการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นหากไม่มีทรัพยากรกำลังคนแล้วทรัพยากรอื่น ๆ ก็จะไม่มีความหมายใด ๆ ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรกำลังคนนั้น มีหลักการปฏิบัติสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการอยู่ 4 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ถือเป็นกระบวนการตีความระหว่างวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เพื่อกำหนดแผนการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต การพยากรณ์กำลังคน (Manpower Forecasting) ประกอบด้วย การประเมินความต้องการกำลังคน ทั้งจำนวน ประสิทธิภาพ ความชำนาญ รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนขั้น และการศึกษาเพิ่มเติม การใช้กำลังคน (Manpower Utilization) โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัด ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน และแต่งตั้งให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource

Development) ควรพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้างให้บุคคลมีทักษะ สามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานอาชีพ และสังคมแวดล้อม รู้จักปรับตัวในทุกสถานการณ์

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับทรัพยากรการบริหารไว้ว่า การบริหารประกอบด้วย 7 M ประกอบด้วย คน (Man) ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติภารกิจให้กับองค์กรได้มากที่สุด เงิน (Money) เงินทุนที่ใช้ในการจัดหาทรัพยากรหรือสนับสนุน การใช้ทรัพยากรต้องใช้อย่างเพียงพอ และก่อให้เกิดสภาพคล่องในการบริหารงานตลอดเวลา วัสดุอุปกรณ์ (Material) อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไป การจัดการ (Management) ต้องมีหลักการและวิธีการปฏิบัติงานที่ดีทันสมัยสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เครื่องจักร (Machine) ต้องมีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง วิธีปฏิบัติ (Method) เป็นเทคนิควิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ขวัญและกำลังใจ (Moral) เป็นวิธีการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่น ในการปฏิบัติงานและอยู่ในองค์กรตลอดไป

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548) ได้อธิบายปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การวางแผนกำลังคน การแสวงหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การจัดสวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดให้มีงบประมาณ การควบคุม การตรวจสอบด้านการเงิน การพัฒนาระบบบัญชี การเสนอความต้องการ การจัดหางบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนงานบันทึกและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ
3. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหาร กระบวนการปฏิบัติขององค์กร คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคล การประสานงานภายในองค์กร การรายงานและการประเมินภายในหน่วยงาน
4. การบริหารวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การประมาณการและเสนอความต้องการ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ การเก็บรักษา การแจกจ่าย การใช้วัสดุอุปกรณ์ และการจำหน่ายจากบัญชี
5. การบริหารคุณธรรม หมายถึง การนำหลักธรรมในการบริหาร การมีจิตสำนึกดีงามในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติราชการ การวางตนที่เหมาะสม
6. การให้บริการประชาชน หมายถึง ให้ประชาชนมาเลือกรับบริการ การจัดการต้อนรับในการให้บริการ การบริการที่ประทับใจ และการบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ

7. การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การกำหนดความต้องการข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น การรวบรวมข่าวสาร การดำเนินการรวมวิธีต่อข่าวสารที่ได้มาด้วยการประเมินค่าและตีความการกระจายการใช้ข่าวสารให้ทันสมัยและทันเวลาที่ต้องการใช้

8. วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค หมายถึง การเตรียมข้อมูลและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่ทันสมัย

9. การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีแผนการใช้เวลาอย่างรัดกุมและชัดเจน การกำกับเวลาที่ทันสมัยในการติดตามแผนงานที่ได้วางไว้

10. การประสานงานหรือประนีประนอม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อประชาชน เช่น ประสานด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ ประสานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ประสานการเงินและวัสดุอุปกรณ์ และประสานความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น

11. การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง มีระบบการติดตามงานระหว่างปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลที่เป็นจริงและทันสมัยประกอบตัวชี้วัดที่ชัดเจนให้ผลเที่ยงตรง

นอกจากนี้แล้ว ปัจจัยที่แต่ละด้านที่กล่าวมาข้างต้นยังมีตัวชี้วัดประกอบด้วย ดังนี้
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)

1. หน่วยงานบรรจุแต่งตั้งใช้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับงาน โดยวางตัวบุคลากรได้เหมาะสม

2. หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร มีการฝึกอบรมเป็นประจำ

3. หน่วยงานเชิญบุคคลภายนอกมาช่วยการพัฒนาบุคลากร

4. หน่วยงานเปลี่ยนหรือยืมตัวบุคลากรจากหน่วยงานอื่น มาปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งที่จำเป็น

5. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงบประมาณ (Money)

1. หน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การบริหารจัดการ

2. การรายงานการบริหารงบประมาณของหน่วยงานถูกต้องตามระเบียบ

3. หน่วยงานสนับสนุนให้ตรวจสอบในด้านงบประมาณอย่างเข้มงวด

4. หน่วยงานสนับสนุนให้หน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบงบประมาณ

5. หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

การบริหารงานทั่วไป (Management)

1. หน่วยงานวางแผนปฏิบัติตามแผนและประเมินผลอย่างเป็นระบบ
2. หน่วยงานมีการบังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพ
3. หน่วยงานมีการแจ้งเวียนประกาศและคำสั่งให้ผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง
4. ผู้บริหารของหน่วยงานมีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก
5. ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์

มีความคิดริเริ่มใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน

การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)

1. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพทันสมัยมาใช้ปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอและมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
3. หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างมีระบบ
4. หน่วยงานมีการบำรุงรักษาและทดแทนวัสดุอุปกรณ์อย่างมีระบบ
5. ผู้บริหารของหน่วยงานมีความคิดริเริ่มในการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ที่

ทันสมัยนำมาใช้ในหน่วยงาน เช่น การนำระบบ Expire day (วันหมดอายุ)

การบริหารคุณธรรม (Morality)

1. หน่วยงานนำหลักธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต มาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรของหน่วยงานมีจิตสำนึกที่ดีงาม ในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่งานอย่างสม่ำเสมอ
3. บุคลากรของหน่วยงานมีความตั้งใจ ทุ่มเท อุทิศตน ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบวินัย อย่างเคร่งครัด
4. บุคลากรของหน่วยงานไม่ใช้ตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือให้พวกพ้อง
5. บุคลากรของหน่วยงานมีความเมตตากรุณาในการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด

การให้บริการประชาชน (Market)

1. หน่วยงานมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพื่อบริการให้ดียิ่งขึ้น
2. หน่วยงานให้บริการในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. หน่วยงานดำเนินงานโดยยึดหลักความรวดเร็วให้กับประชาชน
4. หน่วยงานค้นหาข้อมูลที่เที่ยงตรงและทันสมัยเพื่อนำมาใช้บริการประชาชน
5. หน่วยงานประเมินผลความพึงพอใจของประชาชน

การบริหารข่าวสารหรือข้อมูลข่าวสาร (Message)

1. หน่วยงานมีระบบการหาข่าวสารที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว
2. หน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเป็นเครือข่ายและเป็นระบบ
3. หน่วยงานมีระบบกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารที่เชื่อถือได้
4. หน่วยงานมีระบบการควบคุมการตรวจสอบข้อมูลข่าวสารอย่างมีมาตรฐาน
5. หน่วยงานนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีการ ระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค (Method)

1. หน่วยงานมีการบริหารจัดการบนพื้นฐานของกฎหมาย หรือยึดถือหลัก
2. หน่วยงานมีวิธีการระเบียบแบบแผนหรือเทคนิค ในการปฏิบัติงานอย่างเป็น
3. หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการระเบียบ แบบแผนหรือเทคนิค ในการ
4. ผู้บริหารของหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรนำวิธีการ และเทคนิคมาใช้
5. หน่วยงานมีการฝึกอบรมทำความเข้าใจกับบุคลากร ถึงวิธีการระเบียบ

นิติธรรม

มาตรฐาน

ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา

ในการปฏิบัติงาน

แบบแผนหรือเทคนิคอยู่เป็นประจำ

การบริหารเวลาหรือกรอบเวลาในการปฏิบัติงาน (Minute)

1. ผู้บริหารของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา
2. ผู้บริหารของหน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว
3. หน่วยงานมีการประเมินกรอบเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
4. หน่วยงานมีการปรับปรุงกรอบเวลาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
5. บุคลากรของหน่วยงานให้ความสำคัญกับการบริหารเวลาหรือกรอบเวลา

ในการปฏิบัติงาน

และทันเวลา

ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

การประสานงานหรือการประนีประนอม (Mediation)

1. หน่วยงานมีการประชุมประสานงานหรือกับหน่วยงานอื่น เพื่อจัดแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานหน้าที่ให้ชัดเจน และลดความซ้ำซ้อน
2. หน่วยงานมีการประชุมตกลง เพื่อการประสานงานอย่างสม่ำเสมอ
3. หน่วยงานมีการประชุมหน่วยงานภายใน เพื่อการประนีประนอมเป็นประจำ ทุกครั้งเมื่อมีกรณีเกิดขึ้น
4. หน่วยงานมีการประชุมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อการประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ
5. หน่วยงานมีการประชุม เพื่อการประนีประนอมกับหน่วยงานภายนอกเป็นประจำทุกครั้ง เมื่อมีกรณีเกิดขึ้น

การวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Measurement)

1. ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน
2. ผู้บริหารของหน่วยงานมีนโยบายการวัดผลหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และได้มาตรฐาน
3. หน่วยงานมีระบบการวัดผลหรือประเมินผลที่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ โดยสามารถจูงใจเกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
4. ผู้บริหารของหน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการวัดผล
5. ผู้บริหารของหน่วยงานมีการควบคุมตรวจสอบการวัดผล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเคร่งครัด

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านกำลังคน (Man) ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ (Management) และปัจจัยด้านขวัญและแรงจูงใจ (Motivaton)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต พ.ศ. 2542 (2546) ได้ให้ความหมายว่าปัญหา คือ ข้อสงสัย ข้อขัดข้อง ข้อที่ต้องพิจารณาแก้ไข

อัจฉรา จันทา (2549) ให้ความหมายของปัญหาไว้ว่า สถานการณ์บุคคล หรือกลุ่มบุคคลเผชิญและต้องการหาคำตอบ ซึ่งการได้มาซึ่งคำตอบต้องใช้ความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่มีอยู่มาผสมผสานเป็นแนวทางในการหาคำตอบ

สุกัญญา ศรีสาคร (2547) กล่าวถึงปัญหาว่า หมายถึงเหตุการณ์หรือสถานการณ์ ที่ก่อให้เกิดอุปสรรคที่ขัดขวางมิให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาจากสาเหตุและที่มาของปัญหา แล้วใช้กระบวนการที่เหมาะสมเพื่อขจัดปัญหานั้นหมดไป

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (ม.ป.ป.) ได้สรุปความหมายของปัญหาไว้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อ บุคคลมีเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งที่มีมุ่งไปสู่เป้าหมาย แต่ไม่รู้ว่าจะก้าวไปสู่เป้าหมายนั้นได้อย่างไร หาก บุคคลนั้นสามารถรู้ได้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรจึงจะไปสู่สถานการณ์ที่ต้องการได้ ถือว่าไม่ได้เกิด ปัญหาที่แท้จริง ปัญหาประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นสถานะเริ่มต้น (An Initial State) เป็น สถานการณ์ที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ ส่วนที่สองสถานะตามเป้าหมาย (A Goal State) เป็นสถานการณ์ ที่คาดหวังจะได้รับ และส่วนสุดท้ายเป็นชุดการปฏิบัติ (A Set of Operations) เป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่ อาจนำไปใช้ในการเคลื่อนย้ายจากสถานะเริ่มต้นไปสู่สถานะเป้าหมาย ปัญหาจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมี อุปสรรคบางสิ่งมาขัดขวางระหว่างสถานะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับเป้าหมายที่ต้องการ และไม่สามารถ ก้าวไปสู่อุปสรรคนั้นอย่างชัดเจนโดยเร็วได้ ถือว่าเป็นสถานะหรือสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลไม่สบาย ใจและไม่สนองความต้องการจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ซึ่งทุกคนต่างต้องการมีความสุข ความสุข นั้น จะเกิดขึ้นได้เมื่อสิ่งกลมกลืนกันอย่างราบรื่น หากทำไม่ได้จะมีสถานะที่เรียกว่า ปัญหาเกิดขึ้น ดังนั้น ปัญหาจึงเป็นความแตกต่างระหว่างสถานะที่เกิดขึ้นของบุคคลในปัจจุบันกับสถานะ ตามเป้าหมายที่ต้องการ ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจต้องมีการปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อสามารถก้าวไปสู่สถานะ ตามเป้าหมายได้

ดุชฎี นรศาศวัต (ม.ป.ป.) ได้สรุปความหมายของปัญหาไว้ว่า ความยุ่งยากที่จะต้อง แก่ไขเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือเป็นเหตุการณ์ที่เป็นไปไม่ตรงตาม คาดหวังโดยไม่ทราบเหตุผล และไม่รู้จักวิธีทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อาจจะกล่าวได้ว่า เป็นเหตุการณ์ที่หันเหเบี่ยงเบนจากที่ควรจะเป็น เมื่อเกิดปัญหาจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ ความเบี่ยงเบนแตกต่างจากสภาพตามเหตุการณ์ที่ควรจะเป็นไปตามเป้าหมาย มีแนวโน้มว่าจะเกิดปัญหาในอนาคต และความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต โดยมีเหตุการณ์ แทรกแซงเกิดขึ้น ประเภทของปัญหามีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับเหตุการณ์

บุญฤทธิ เพ็ชรวิศิษฐ์ (2556) ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ปัญหาทางด้านสมรรถภาพขององค์กร ปัญหาทางด้านการควบคุม ปัญหาทางด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหาทางด้านอำนาจและ ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง และปัญหาทางด้าน การสนับสนุนและความผูกพันขององค์กร หรือบุคคลสำคัญ

ดังนั้นจึงสรุปความหมายของปัญหาว่า เป็นเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่บุคคลต้องเผชิญ และแก้ไข ซึ่งต้องใช้วิธีการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการใช้ความรู้หรือประสบการณ์เดิมของแต่ละบุคคลในการคิดหาคำตอบด้วย

ประเภทของปัญหา

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (ม.ป.ป.) ได้แบ่งประเภทของปัญหาออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัญหาที่กำหนดได้ชัดเจนและปัญหาที่กำหนดได้ไม่ชัดเจน ปัญหาที่กำหนดได้ชัดเจน มีลักษณะที่สามารถอธิบายให้เห็นชัดเจนจากสภาวะต่าง ๆ ของปัญหา ตั้งแต่สภาวะเริ่มต้น สภาวะตามเป้าหมาย สุดท้าย และเป้าหมายย่อย ซึ่งสภาวะต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสภาวะที่ทำให้บุคคลสามารถเคลื่อนย้ายจากสภาวะหนึ่งไปยังอีกสภาวะหนึ่งด้วยการใช้ชุดการปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะมาปฏิบัติประกอบกัน เป็นมิติของปัญหา โดยปกติแล้วจะให้คำตอบอย่างถูกต้องและมีกระบวนการที่แน่นอน ซึ่งสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ เช่น การแก้สมการ การวิเคราะห์โจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์ต่าง ๆ เป็นต้น ปัญหาที่แนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างชัดเจนนี้ จึงถือได้ว่าเป็นปัญหาที่มีโครงสร้างชัดเจน (Well Structured Problems) และปัญหาที่กำหนดได้ไม่ชัดเจน มีลักษณะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้บ่อยครั้งในชีวิตประจำวัน ไม่จำเป็นต้องมีคำตอบที่ถูกต้องเพียงคำตอบเดียว และแนวทางไปสู่การแก้ไขปัญหามักไม่ชัดเจน

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งเป็นประเภทของปัญหา ดังนี้

1. ปัญหาขัดข้อง หมายถึง ความเป็ยงเบนที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบันก็ปรากฏอยู่ และจะยังปรากฏอยู่ในอนาคต
2. ปัญหาป้องกัน หมายถึง ในอดีตไม่มีปัญหา แต่ปัจจุบันเริ่มมีบางเหตุที่จะเกิดปัญหา และในอนาคตก็เกิดปัญหาขึ้นจริง
3. ปัญหาเชิงพัฒนา หมายถึง เหตุการณ์ที่คนไม่ยอมให้เกิด แต่ก็เกิดขึ้นนานจนสืบสาวต้นตอไม่ได้ และคนในสังคมยอมรับเป็นเรื่องปกติ

ทฤษฎีการแก้ปัญหา

ทฤษฎีการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากผลงานเรื่องนักแก้ปัญหาทั่วไป (General Problem Solver) ของ Ernest & Newell (1969, อ้างถึงในรอสส์คูนธ์ มกรมณี 2550) และ Newell & Simon (1972, อ้างถึงในรอสส์คูนธ์ มกรมณี 2550) ซึ่งเป็นทฤษฎีการแก้ปัญหาของมนุษย์ (Human Problem Solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง ผลงานนี้ช่วยวางรากฐานกระบวนการที่เกี่ยวกับการประมวลสารสนเทศ สำหรับศึกษาเรื่องการแก้ปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ-ปลายทาง-วิเคราะห์” ซึ่งเป็น การนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบหรือเป้าหมายย่อย ๆ แล้วจึงจัดการแก้ไขเป้าหมายย่อย ๆ

เหล่านั้นที่ละเรื่อง แนวคิดนี้ตรงกันข้ามกับ Wertheimer (1959, อ้างถึงในรสสุคนธ์ มกรมณี 2550) นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีเกสโตลต์ ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาและให้ความสำคัญด้านความเข้าใจเรื่องโครงสร้างของปัญหา โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ประสบผลสำเร็จเป็นเพราะบุคคลผู้นั้น สามารถมองเห็นโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดของปัญหา หลักการของทฤษฎีนี้คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการค้นพบธรรมชาติของปัญหา หรือประเด็นหัวข้อที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่เป็นช่องว่างความไม่ลงรอยกัน หรือสิ่งรบกวนต่าง ๆ เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ การเรียนการสอนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎองค์การ ประกอบด้วย ความใกล้เคียง การปกปิด ความคล้ายคลึง และความเรียบง่าย DeBono (1971 และ 1991, อ้างถึงในรสสุคนธ์ มกรมณี 2550) เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหา โดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหาคือ การแยกปัญหาเป็นส่วน ๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกันในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิม หรือสุมบางส่วนมารวมกัน หลักการนี้เสนอองค์ประกอบในการแก้ปัญหา 4 ประการคือ 1) ค้นหาความคิดเด่น ๆ ที่เป็นหลักในทำความเข้าใจกับปัญหา 2) ค้นหาวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองปัญหา 3) ปลอ่ยกวางความคิดแบบยึดติด และ 4) ให้โอกาสตนเองในการเปิดรับความคิดอื่น ๆ

กระบวนการแก้ไขปัญหา

กัลยา ตากุล (2550) ได้กล่าวถึงการแก้ปัญหาไว้ว่า ความสามารถในการคิดรวบรวมหรือเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการขจัดปัญหาให้หมดไป

วีระพล สุวรรณนันต์ (2527) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญที่สุดในกระบวนการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ การศึกษาปัญหาซึ่งเป็นการค้นหาตัวปัญหาและอุปสรรคแล้วกำหนดประเด็นปัญหาตามสภาพที่เป็นจริง เป็นลายลักษณ์อักษร เด่นชัดและเข้าใจง่าย จะช่วยให้การหาสาเหตุของปัญหาและการหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ตรงกับความต้องการตามวัตถุประสงค์ การศึกษาปัญหาและอุปสรรคเป็นภารกิจที่องค์กรต้องปฏิบัติ เพื่อค้นหาว่าตัวปัญหาและอุปสรรคแบบเจาะลึก เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคนำมากำหนดประเด็นปัญหา ซึ่งเป็นผลต่างระหว่างความคาดหวังของนโยบายที่กำหนดไว้กับสภาพที่เกิดขึ้นจริงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปวางแผนแก้ไขหรือวางแผนการปฏิบัติงานให้ตรงกับความต้องการตามวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม ดังนั้น การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์จะต้องมีการศึกษาพิจารณาทำความเข้าใจ ค้นหาตัวปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริง เพื่อกำหนดประเด็นหาแนวทางวางแผนและแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลมีจุดมุ่งหมาย แต่มีอุปสรรคขัดขวาง ไม่ไปถึงหรือได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องประสงค์จะทำให้เกิดปัญหาขึ้นหรือปัญหาอาจเกิดจากการไม่ทราบ จุดมุ่งหมายที่แน่นอนว่าอะไร บุคคลจึงพยายามขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ให้หมด เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการ การแก้ปัญหาจึงเป็นการคิดที่มีจุดมุ่งหมาย

ดุขฎี นรศาควัต (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงกระบวนการแก้ไขปัญหาวีว่า ต้องพยายามค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แล้วมุ่งเน้นแก้สาเหตุปัญหาให้หมดสิ้น เมื่อทำได้แล้วก็เท่ากับว่าได้รับการแก้ไขโดยปริยาย การแก้ไขสาเหตุจะต้องแก้ไขให้ครบระบบ หากแก้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งปัญหาก็จะยังคงมีอยู่ไม่จบสิ้น การระบุปัญหาจึงเป็นขั้นตอนแรก ๆ และเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการแก้ไขปัญหา

เวียร์ (1974, อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภทรวณิช 2541) ได้เสนอขั้นตอนในการแก้ปัญหาไว้ 4 ขั้นตอน ซึ่งผู้คนส่วนใหญ่ยอมให้การยอมรับและใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติที่ทำให้สามารถกำหนดระยะเวลาและวิธีทำงานที่แน่นอนได้ดี ขั้นตอนแรก เป็นการตั้งปัญหาหรือวิเคราะห์ปัญหา ความสามารถในการบอกปัญหาภายในขอบเขตที่กำหนด ขั้นตอนที่สอง เป็นการหาสาเหตุของปัญหาโดยแยกแยะจากลักษณะที่สำคัญ อาจรวมถึงความสามารถในการบอกสาเหตุที่แท้จริงหรือสาเหตุที่เป็นไปได้ของปัญหาจากสถานการณ์ที่กำหนด ขั้นตอนที่สาม เป็นการพิสูจน์แนวทางแก้ปัญหาและตั้งสมมติฐานให้ตรงกับสาเหตุของปัญหา และขั้นตอนสุดท้าย เป็นการพิสูจน์คำตอบและผลลัพธ์ ที่ได้จากการแก้ปัญหาโดยการอธิบายผลที่เกิดขึ้นหลังจากใช้วิธีการแก้ปัญหาว่าผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังกล่าวถึงหลักการแก้ปัญหา (Perception for Problem Solution) ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. เริ่มต้นการวิเคราะห์ปัญหาว่าคืออะไร ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหลาย ๆ ครั้ง จนกระทั่งได้รูปแบบที่ครอบคลุมเรื่องทั้งหมดต่อไป คือ การแยกแยะปัญหาที่แท้จริง สิ่งปรากฏชัดเจนเห็นได้ง่าย จากนั้นนำไปโยงกับปัญหาใกล้เคียง ๆ ตัว เข้ากับปัญหาทั้งหมดซึ่งบางครั้งอาจเป็นส่วนหนึ่งเท่านั้นที่แฝงอยู่ในปัญหา

2. การตัดสินใจในการนิยามปัญหา ซึ่งหลักการข้อนี้จะช่วยคลี่คลายข้อสงสัยที่ติดอยู่ในใจลักษณะปัญหาส่วนใหญ่ คือ เรื่องของการให้ความหมายของคำ (Semantic) บ่อยครั้งที่ใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งการแก้ปัญหา

3. การเรียบเรียงเหตุการณ์ต่าง ๆ ของปัญหา อาจพบว่ามีความยุ่งยาก ในการตัดสินใจในความสัมพันธ์ เช่น ปัญหา B และ C ว่าอะไรมีความสัมพันธ์สูงกว่ากันเมื่อได้รับข้อมูล A น้อยกว่า B และข้อมูล A มากกว่า C จะเห็นว่า ความยุ่งยากจะเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หากนำปัญหานั้น ๆ จัดให้อยู่ในแบบของตรรกศาสตร์ ซึ่งเทียบได้เท่ากับ B มากกว่า A และ A มากกว่า C

4. หากพบว่าไม่มีทางหาคำตอบจากวิธีการเดิมให้หาวิธีการใหม่ โดยการไต่ตรองหนทางที่เป็นไปได้ และกำหนดตัวเลือกจากหนทางที่เป็นส่วนใหญ่ ๆ ของปัญหาทั้งหมด ถ้ามีตัวเลือกมากก็จะหาสามารถหาหนทางแก้ไขปัญหาคิดดีขึ้นได้

5. ให้หยุดพักเมื่อติดขัดหรือพบอุปสรรค วิธีการแก้ปัญหาซึ่งบ่อยครั้งปัญหาวิ่งเข้ามาหาโดยที่ไม่ได้ไปเกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ เลย

6. ปรึกษาปัญหากับผู้อื่น ควรมีการอภิปรายกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดแนวคิดต่าง ๆ ที่อาจมองข้ามไป ซึ่งการอภิปรายปัญหาต่าง ๆ นี้ จะช่วยในการแก้ปัญหาได้สำเร็จเป็นอย่างมาก

ทฤษฎี รังสุวรรณ (2539) สรุปว่า วิธีคิดในการแก้ปัญหาของแต่ละบุคคลนั้นแตกต่างกันทำให้ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาแตกต่างกันด้วย ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

- 1.สติปัญญา (Intelligence) ผู้มีสติปัญญาดี สามารถคิดแก้ปัญหาได้ดี
2. แรงจูงใจ (Motivation) ในการทำให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหา
3. ความพร้อม (Readiness) ในการที่จะแก้ปัญหาใหม่ ๆ โดยทันทีทันใด

จากประสบการณ์ที่มีมาก่อน

4. การเลือกวิธีแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม (Functional Fixe)

ทิตินา แคมมณี (2544) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการแก้ไขปัญหามาเพื่อช่วยให้บุคลากรดำเนินการได้อย่างมีระเบียบไม่สับสนและสามารถแก้ปัญหามาอย่างได้ผล ดังนี้

1. ระบุปัญหา
2. วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
3. แสวงหาทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
4. เลือกทางแก้ปัญหาที่ดีที่สุด
5. ลงมือดำเนินการแก้ปัญหามาตามวิธีการที่เลือกไว้
6. รวบรวมข้อมูล
7. ประเมินผล

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2528) ได้สรุปเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหามาแต่ละครั้งจะสำเร็จหรือไม่ ขึ้นขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ได้แก่ ระดับความสามารถของเขาวีปัญญา การเรียนรู้ที่เกิดจากการเข้าใจหลักการแก้ปัญหา แท้จริงแล้วเมื่อปัญหาที่คล้ายคลึงกันก็จะสามารถแก้ปัญหามาได้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น และการรู้จักคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล โดยอาศัยข้อเท็จจริงและความรู้จากประสบการณ์เดิม จุดมุ่งหมายในการคิดและแก้ปัญหามาและระยะเวลาในการไต่ตรองหาเหตุผลที่ดีที่สุด

จากกระบวนการแก้ไขปัญหามาสามารถสรุปได้ว่า กระบวนการแก้ไขถือเป็นขั้นตอนที่ผ่านการคิดโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ในการขจัดอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุ

จุดมุ่งหมายที่ต้องการได้ โดยการคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมได้แสดงความคิดเห็น ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้แล้ว การใช้ข้อมูลหรือประสบการณ์ต่าง ๆ หลากหลายวิธีมาใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อเปิดมุมมองใหม่ที่เป็นการแก้ไขปัญหาที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.3 ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) คือ หน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน ประกอบด้วยราษฎรอาสาสมัครในพื้นที่ ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตร ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) และได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหมู่บ้านและมีฐานะเป็นผู้ช่วยเหลือเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งกรมการปกครองมีหน้าที่จัดฝึกอบรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) และราษฎรที่สมัครใจในหมู่บ้าน จำนวนหมู่บ้านละ 30 คน โดยมีการจัดตั้งเป็นกองกำลังประชาชน ในรูปแบบของราษฎรชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา เพื่อให้ราษฎรได้ร่วมกัน ปกป้องและคุ้มครองชีวิต ทรัพย์สิน ต่อต้านการก่อความไม่สงบเรียบร้อยในหมู่บ้านตนเอง ถือเป็น การแบ่งเบาภารกิจของภาครัฐที่ไม่สามารถดูแลอย่างทั่วถึง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านนั้น ได้แก่ พระราชบัญญัติ จัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522 มาตรา 16 ที่ระบุไว้ว่า “ในหมู่บ้านให้มีคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจของคณะกรรมการกลาง ในแต่ละสาขาตามที่ได้รับมอบ คณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ จะมีที่คณะ แล้วแต่คณะกรรมการกลาง จะพิจารณาเห็นสมควรโดยปกติควรมีคณะกรรมการพัฒนา คณะกรรมการปกครอง คณะกรรมการ ป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย คณะกรรมการการคลัง คณะกรรมการสาธารณสุข คณะกรรมการการศึกษาและวัฒนธรรม คณะกรรมการสวัสดิการและสังคม หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพิจารณาเห็นว่าจำเป็น” และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการช่วยเหลือ เจ้าพนักงานของหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน พ.ศ. 2551 โดย กำหนดให้มีหน่วยกำลังคุ้มครองและรักษาความสงบเรียบร้อยขึ้นมา โดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้
3. มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในหมู่บ้านนั้นไม่น้อยกว่าสามเดือน
4. เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
5. เป็นผู้มีความประพฤติดี

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ต้องไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ วิกฤจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ อันเป็นอุปสรรคต่อการฝึกอบรม ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ และไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช

อำนาจหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีอำนาจหน้าที่ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจ หรือเจ้าพนักงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ที่พนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจ หรือเจ้าพนักงานอื่น ได้ร้องขอ โดยให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือได้ในเรื่องต่อไปนี้

1. อยู่เวรยามรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน
2. ตรวจตระเวนรักษาความสงบเรียบร้อย
3. สืบสวนหาข่าวพหุติการณ์อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อความมั่นคงหรือสงบเรียบร้อย
4. ฝ้าระวังรักษาสถานที่สำคัญ ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด ตรวจสอบบุคคล และยานพาหนะที่ผ่านเข้าออกหมู่บ้าน
5. รายงานเหตุการณ์ซึ่งเกิดขึ้นในพื้นที่ผู้บังคับบัญชาทราบ
6. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา และการก่อความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่
7. ตรวจสอบบุคคลหรือยานพาหนะ ซึ่งมีเหตุสงสัยตามสมควรว่าเกี่ยวข้องกับ การกระทำความผิดหรือได้มาโดยกระทำความผิด หรือได้ใช้ หรือสงสัยว่าได้ใช้ หรือจะใช้ในการกระทำความผิด หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐาน แต่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการค้นพินิจของหรืออาวุธที่ใช้ หรือมีไว้เพื่อใช้ในการกระทำความผิด หรือได้มาโดยได้กระทำความผิด หรือซึ่งมีไว้เป็นความผิดตามกฎหมาย ให้รายงานไปยังผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงโดยเร็ว
8. จับผู้กระทำความผิดซึ่งหน้าตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และควบคุมผู้ถูกจับส่งผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงโดยเร็ว หรือพนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจ
9. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
10. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

การสั่งใช้และการกิจของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

การสั่งใช้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม อำเภอกจะออกคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจากผู้ที่มีความพร้อม สมครใจ และพิจารณามอบอาวุธปืนลูกซอง 5 นัด ให้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ภารกิจหลัก

1. จัดเวรยามเพื่อดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยหมู่บ้าน จัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัด และการเฝ้าตรวจติดตามจุดต่อแหลมในบริเวณหมู่บ้าน เฝ้าระวังรักษาสถานที่สำคัญ ตรวจสอบบุคคลและยานพาหนะที่ผ่านเข้าออกหมู่บ้าน
2. การสนธิกำลังกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย
3. การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบให้แก่ทางราชการ

ภารกิจเสริม

1. เป็นแกนนำหรือผู้ช่วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สนับสนุนขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการตามนโยบายรัฐบาล
2. ปฏิบัติการทางจิตวิทยา ในการทำงานเชิงรุกในการเข้าถึงประชาชนในตำบลและหมู่บ้าน
3. ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงาน ส่วนราชการที่ดำเนินการในพื้นที่ ของตำบลและหมู่บ้าน

การสนับสนุนของกรมการปกครอง

กรมการปกครอง (2547) ได้มีการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ดังนี้

1. ค่าใช้จ่ายแก่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน โดยจัดสรรงบประมาณให้หมู่บ้านละ 20,000 บาท ต่อเดือน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายเครื่องอุปโภค บริโภค และการจัดซื้ออุปกรณ์การอยู่เวรยาม เช่น ถ่านไฟฉาย วิทยุสื่อสาร และแผงกั้นจราจร เป็นต้น
2. สนับสนุนเครื่องแบบปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ เสื้อกั๊ก รองเท้าผ้าใบ และรองเท้าจิ้งเกิ้ลบูท เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการแสดงสัญลักษณ์สะดวกต่อการพิสูจน์ตัวบุคคล และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่
3. อาวุธปืนลูกซอง เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าใช้จ่ายและวัสดุอุปกรณ์ดังกล่าวอยู่ภายใต้คณะกรรมการดูแล เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะอาวุธปืนลูกซองให้ใช้ผู้ที่ได้รับคำสั่งไปปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น เมื่อเสร็จการปฏิบัติหน้าที่ต้องส่งมอบอาวุธคืน

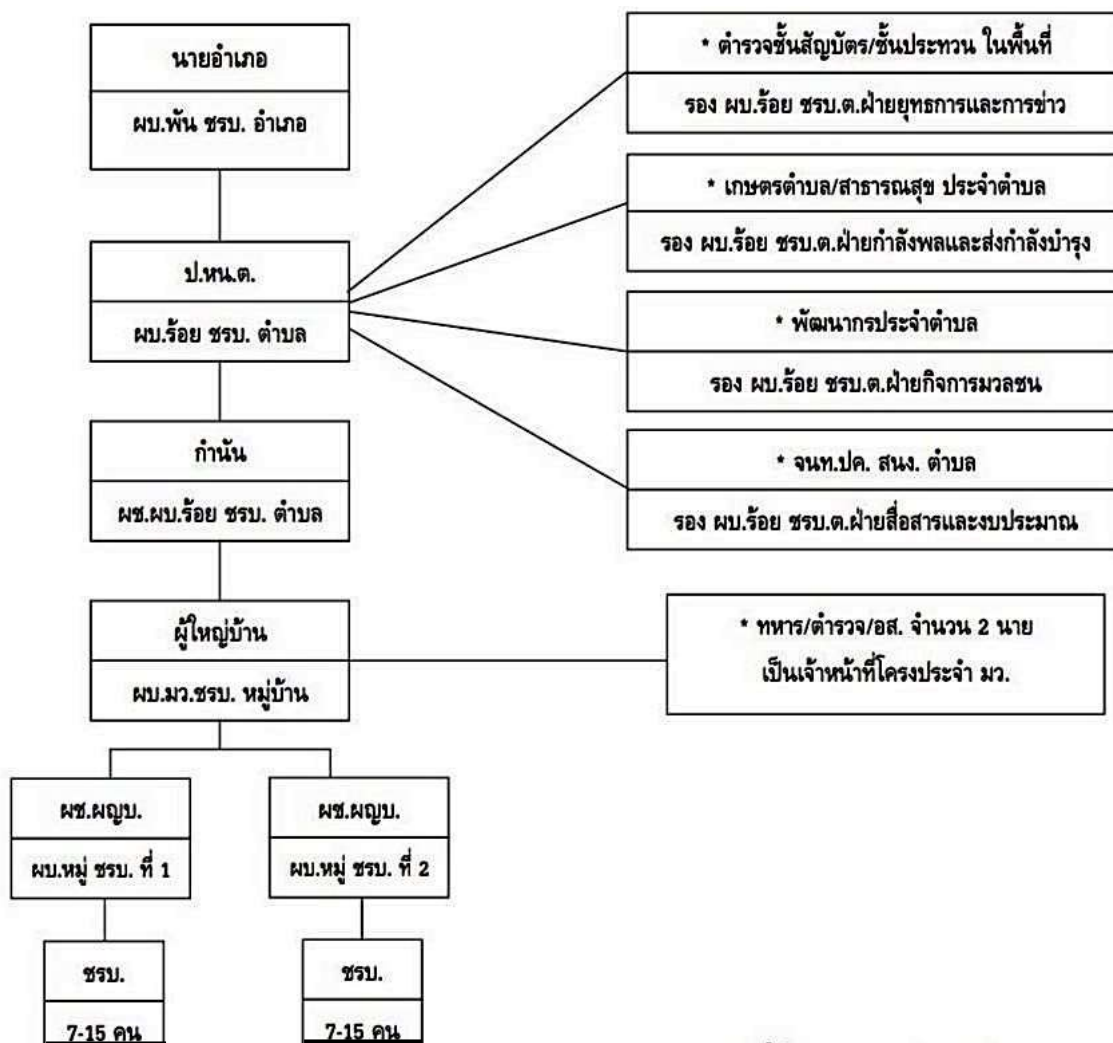
โครงสร้างและการจัดหน่วยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

โครงสร้างและการจัดหน่วยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน โดยกำหนดให้อำเภอหนึ่งให้มีกองพันหน่วยรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีนายอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชากองพัน และปลัดอำเภอนายตำรวจสัญญาบัตร ข้าราชการในพื้นที่ ตามที่นายอำเภอแต่งตั้งเป็นรองผู้บังคับกองพันหน่วยรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ฝ่ายยุทธการและการข่าวฝ่ายกิจการมวลชน ฝ่ายกำลังพลและส่งกำลังบำรุง

และฝ่ายสื่อสารและงบประมาณ ส่วนระดับตำบลนั้น ให้มีหนึ่งกองร้อยชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีปลัดอำเภอประจำตำบลเป็นผู้บังคับกองร้อย และข้าราชการอื่นตามที่นายอำเภอแต่งตั้ง เป็นรองผู้บังคับกองร้อย และสุดท้ายระดับหมู่บ้านให้มีหมวดชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้บังคับหมวด ทหาร ตำรวจ หรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวนสองคนเป็นผู้ช่วยหรือรองผู้บังคับหมวดชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

ในหมวดชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน แบ่งการปกครองบังคับบัญชาออกเป็นอย่างน้อยสองหมู่ เรียกว่า หมู่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่ 1 หมู่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่ 2 โดยมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้บังคับหมู่ ชรบ. และหมู่ ชรบ. ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน แต่ไม่เกิน 15 คน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากอัตรากำลังพลและสถานการณ์ในพื้นที่ ดังตารางต่อไปนี้

โครงสร้างการบังคับบัญชาชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)



ภาพประกอบ 2.1 โครงสร้างการบังคับบัญชาชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

ที่มา : สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง

จังหวัดปัตตานี มีจำนวนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)ทั้งสิ้น 19,320 คน จาก 644 หมู่บ้าน โดยจำแนกแต่ละอำเภอ ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 จำแนกจำนวนชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) จังหวัดปัตตานี

อำเภอ	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวน ชรบ.
เมืองปัตตานี	66	1,980
ยะรัง	72	2,160
หนองจิก	76	2,280
โคกโพธิ์	83	2,490
ยะหริ่ง	81	2,430
ปะนาเระ	55	1,650
มายอ	59	1,770
สายบุรี	64	1,920
ไม้แก่น	17	510
ทุ่งยางแดง	22	660
กะพ้อ	27	810
แม่ลาน	22	660
รวมทั้งหมด	644	19,320

ที่มา : กลุ่มงานความมั่นคง ที่ทำการปกครองจังหวัดปัตตานี 2562

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีแนวทางในการปฏิบัติและขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบ ดังนี้

ขั้นตอนการปฏิบัติก่อนเกิดเหตุการณ์

1. จัดตั้งศูนย์รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เพื่อเป็นสถานที่จัดเก็บข้อมูลวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยพิจารณาอาคารสถานที่ภายในหมู่บ้านที่เอื้อต่อการจัดตั้งและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในหมู่บ้าน
2. ประชุมคณะกรรมการศูนย์รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง เพื่อวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินสถานการณ์ภายในหมู่บ้าน และจัดชุดรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น
3. จัดระบบภายในอาคารศูนย์รักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เช่น การติดตั้งวิทยุสื่อสาร จัดโต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร ตู้เก็บวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ ถังดับเพลิง ป้ายชื่อป้อมยาม และการจัดทำแผนที่แสดงเขตพื้นที่รับผิดชอบภายในหมู่บ้าน เป็นต้น
4. จัดทำผังการติดต่อสื่อสารระหว่างศูนย์รักษาความปลอดภัยหมู่บ้านกับอำเภอ จังหวัด กอ.รมน.จว. ตำรวจ และหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ติดต่อสื่อสารเมื่อเกิดเหตุการณ์ผิดปกติขึ้นในหมู่บ้าน
5. จัดทำแผนรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรับสถานการณ์ทั้งวัสดุอุปกรณ์ (อาวุธปืนลูกซอง) เครื่องมือเครื่องใช้ กำลังพล ยานพาหนะ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติก่อนเกิดเหตุ เมื่อเกิดเหตุ และหลังเกิดเหตุ เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. แบ่งหน้าที่การรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ตามแผนที่กำหนด เช่น จัดกำลังออกเป็น 3 ชุด ๆ ละ 10 คน เพื่อปฏิบัติภารกิจหลักวันละ 1 ชุด โดยสลับหมุนเวียนกัน ส่วนอีก 2 ชุด ให้ปฏิบัติหน้าที่ภารกิจรองในการสอดส่องดูแลคุ้มบ้านที่รับผิดชอบ เป็นต้น
7. สร้างเครือข่ายการข่าว โดยให้ประชาชนในหมู่บ้านช่วยกันสอดส่องดูแลคอยสังเกตพฤติกรรมของบุคคลหรือยานพาหนะอื่นที่เข้าออกในหมู่บ้าน ถ้าพบเห็นเหตุการณ์ที่ผิดปกติให้รายงานชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทราบทันที

ขั้นตอนการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์

1. เมื่อมีเหตุกรณียิงบุคคลในหมู่บ้านหรือลอบวางระเบิด ให้รีบรายงานไปยังศูนย์อำเภอทราบ โดยด่วนทางวิทยุสื่อสาร หรือโทรศัพท์ ให้ศูนย์วิทยุสื่อสารที่ทำการปกครองอำเภอประสานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทหาร ตำรวจหรือสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เข้ามาช่วยเหลือ
2. เปิดเสียงเตือนภัยทางหอกระจายข่าว เพื่อแจ้งให้ประชาชนในหมู่บ้านเตรียมความพร้อมในการป้องกันตนเอง หรือเคลื่อนย้ายอพยพไปที่ปลอดภัย

3. ชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านทุกชุด ดำเนินการตามยุทธวิธีในการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านตามที่ได้รับภารกิจบรรณา
4. ช่วยสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ทหาร ตำรวจ เป็นต้น ที่เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในหมู่บ้าน เพื่อควบคุมสถานการณ์ให้ยุติโดยเร็ว
5. หากกำลังชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านไม่เพียงพอ สามารถประสานกับ ชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านอื่น ที่มีเขตพื้นที่ติดต่อกันใกล้เคียงกัน เพื่อขอรับการสนับสนุนเครื่องมือ หรือกำลังพล ฯลฯ
6. รายงานสถานการณ์ตลอดเวลาที่เกิดเหตุทางวิทยุสื่อสาร หรือทางโทรศัพท์ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบจนกว่าสถานการณ์จะเข้าสู่ภาวะปกติ

ขั้นตอนการปฏิบัติหลังเหตุการณ์

1. รับฟังปัญหาหรือความเดือดร้อนของราษฎร แล้วแจ้งต่อส่วนราชการ หน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และเยียวยา
2. ประสานหรืออำนวยความสะดวกแก่ราษฎรในแต่ละครัวเรือน ในการติดต่อ หรือรับบริการกับส่วนราชการ หน่วยงานรัฐหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. การปฏิบัติงานของชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ไม่มีเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนค่าล่วงเวลาแต่อย่างใด เว้นแต่ นายอำเภอออกคำสั่งใช้ชูรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ตามแผนยุทธการของอำเภอ เมื่อเกิดเหตุการณ์ปะทะต่อสู้กับกลุ่มก่อความไม่สงบ อาจได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือทุพพลภาพและเสียชีวิตจะได้รับสวัสดิการ ซึ่งต้องได้รับการรับรอง จากคณะกรรมการสามฝ่าย (ทหาร ตำรวจ และฝ่ายปกครอง) เข้ากับหลักเกณฑ์ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 6 พ.ย. 2550

2.4 สรุปเหตุการณ์ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

บัญญัติ จันทร์เสนะ (2545) ได้แบ่งปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติเป็น 2 ส่วน คือปัญหาพื้นฐาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะของภูมิภาคและปัญหาทั่วไป ซึ่งเกิดขึ้นทั่วไปในทุกภูมิภาคของประเทศ แต่เมื่อเกิดขึ้นจะถูกนำไปเชื่อมโยงกับปัญหาพื้นฐาน

1. ปัญหาพื้นฐานที่เป็นเรื่องเฉพาะของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ กล่าวคือ ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยเชื่อมโยงกับการก่อการร้ายโดยมาจาก แนวคิดการแบ่งแยกดินแดน เพื่อจัดตั้งรัฐอิสระปกครองด้วยระบบสาธารณรัฐอิสลาม ด้วยเหตุผลหลายประการประกอบเข้าด้วยกัน แม้ในปัจจุบันยังมีแกนนำติดอาวุธและแนวร่วม เพียงแต่เทียบกับในอดีตก็ถือว่าลดน้อยลงมาก เหตุการณ์ความไม่สงบที่สื่อมวลชนนำเสนอและเผยแพร่มาเป็นระยะ ๆ นั้น เกิดจากการกระทำของโจรก่อการร้ายเพียงร้อยละ 20 -30 เท่านั้น ส่วนที่เหลือมีทั้ง

อาชญากรรมปกติที่เกิดจากความขัดแย้งส่วนตัว การแย่งชิงผลประโยชน์ของผู้มีอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ รวมทั้งเหตุผลอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นกับในภูมิภาคอื่น ๆ ส่วนอีกปัญหาเป็นปัญหาสังคม จิตวิทยา ได้แก่ อคติ ความไม่เข้าใจ ความหวาดระแวงแคลงใจ ไม่ไว้วางใจกัน ทั้งในระหว่างประชาชน ต่างวัฒนธรรม และประชาชนกับทางราชการ

2. ปัญหาทั่วไป ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาปกติที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดนทั่วไปประเทศ ในขณะที่ส่วนหนึ่งเป็นปัญหาของชาติที่เกิดขึ้นทั่วไปในทุกภูมิภาค มีการเชื่อมโยงในลักษณะเป็นเหตุเป็นผล จนทำให้ระดับความรุนแรงของปัญหาเพิ่มขึ้นหรือมีผลกระทบต่อความมั่นคงไปด้วย ได้แก่ ปัญหาความยากจนหรือการด้อยพัฒนา ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาการศึกษาและปัญหาของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ โดยเฉพาะข้าราชการบางส่วนที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และด้อยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ศรีสมภพ จิตรภิมรย์ศรี (2560) ได้รายงานถึงความขัดแย้งชายแดนใต้ในรอบ 13 ปี ความซับซ้อนของสนามความรุนแรงและพลังของบทสนทนาสันติภาพปาตานี 2560 จากฐานข้อมูลของศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (Deep South Incident Database-DSID) พบว่า ในระหว่างเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2560 มีเหตุการณ์ความไม่สงบรวมทั้งสิ้น 19,279 เหตุการณ์ ในช่วงเวลาดังกล่าว มีผู้เสียชีวิตจากเหตุการณ์ความไม่สงบ 6,544 ราย มีผู้บาดเจ็บ 12,963 ราย สรุปได้ว่า ในรอบ 13 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2547-2559 มีผู้เสียชีวิตและบาดเจ็บรวม 19,507 ราย ลักษณะพิเศษในแบบแผนของความรุนแรงในรอบ 13 ปีที่ผ่านมา คือ ความรุนแรงที่ยืดเยื้อและเรื้อรัง มีลักษณะระดับความรุนแรงที่ขึ้นสูง ๆ ต่ำ ๆ ตลอดเวลาตามจังหวะของแต่ละช่วงเหตุการณ์ แต่ว่าคลื่นที่ขึ้นสูงต่ำนี้ดูเหมือนจะมียอดสูงสุดในสองช่วงคือใน พ.ศ. 2550 (2,409 เหตุการณ์) และใน พ.ศ. 2555 (1,851 เหตุการณ์) ข้อสมมุติฐาน คือ ถ้าเหตุการณ์จะเป็นแบบแผนซ้ำ ๆ เช่นนี้ต่อไป ในวงรอบใหม่อีกในอนาคต ก็อาจจะเกิดวงจรของคลื่นความรุนแรงตามตัวแบบช่วงของฤดูกาล (Seasonality) ในทุก ๆ ห้วง 4-5 ปี ซึ่งความรุนแรงจะสูงสุดในรอบ 5 ปี จากนั้นก็ต่ำลงและสูงขึ้นอีกเป็นช่วง ๆ เหตุการณ์ความรุนแรงส่วนใหญ่ คือ การยิงร้อยละ 40.19 รองลงมา การโจมตีด้วยระเบิดร้อยละ 16.24 นอกจากนี้ยังมีการบังคับใช้กฎหมายด้วยการปฏิบัติการปิดล้อมตรวจค้น ร้อยละ 9.17 และการวางเพลิงร้อยละ 9.17 เมื่อเทียบกับ พ.ศ. 2559 จะเห็นได้ว่าลักษณะแบบแผนของการใช้ความรุนแรงจะคล้ายกัน คือ การยิงร้อยละ 45.89 การโจมตีด้วยระเบิดร้อยละ 21.23 น่าสนใจว่าปีที่ผ่านมา มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น และการก่อเหตุด้วยการก่อวินาศกรรม เช่น ทำลายสาธารณสมบัติและโครงสร้างพื้นฐานจะมีจำนวนมากขึ้นด้วย เช่น ในปีพ.ศ. 2559 มีการก่อวินาศกรรมสูงประมาณ ร้อยละ 6.01

ศรีสมภพ จิตรภิมย์ศรี (2560) ได้กล่าวไว้ว่า เหตุการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นหากพิจารณาจากพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ของการเกิดเหตุการณ์จะเห็นได้ว่า ข้อมูลรวมตั้งแต่ปี 2547-2559 มีเหตุการณ์มากที่สุดที่จังหวัดนราธิวาส คือ 6,959 เหตุการณ์ (ร้อยละ 36) รองลงมา คือ จังหวัดปัตตานี 6,279 เหตุการณ์ (ร้อยละ 33) จังหวัดยะลา 5,357 เหตุการณ์ (ร้อยละ 28) และจังหวัดสงขลา 683 เหตุการณ์ (ร้อยละ 3) โดยเฉพาะใน พ.ศ. 2559 จังหวัดปัตตานี มีเหตุการณ์สูงสุด 310 ครั้ง รองลงมา คือ จังหวัดนราธิวาส 276 ครั้ง จังหวัดยะลา 176 ครั้ง และจังหวัดสงขลา 53 ครั้ง

พลวัตของเหตุการณ์สะท้อนถึงระบบของความรุนแรง

ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อาจจะเป็นระบบและพลวัตในทางการเมืองมีแรงขับเคลื่อนที่ปรากฏให้เห็นในภาพสองด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นพลวัตของความสัมพันธ์ในสนามสงคราม หรือการขัดกันด้วยอาวุธระหว่างรัฐกับขบวนการติดอาวุธที่ไม่ใช่รัฐ ซึ่งเป็นขบวนการที่มีแนวคิดและอุดมการณ์ชาตินิยมทางชาติพันธุ์ มีใช้กลุ่มธุรกิจผิดกฎหมายหรือใช้ผลประโยชน์ส่วนตัวในอีกด้านหนึ่งได้เกิดการเติบโตอย่างต่อเนื่องของพลังอันเกิดจากสัมพันธภาพภายในสนามสันติภาพรวมทั้งสนามการต่อสู้ในทางการเมือง อันประกอบไปด้วยการต่อสู้และการขับเคลื่อนของพลังทางสังคมฝ่ายต่าง ๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้/ปัตตานี ซึ่งรวมทั้งขบวนการในภาคประชาสังคม และฝ่ายอื่น ๆ ด้วยสิ่งที่น่าสนใจสำหรับพัฒนาการของกระบวนการดังกล่าวในรอบหลายปีที่ผ่านมาคือ ภายในพลวัต ความขัดแย้งอันนี้ได้บังเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองสนาม คือ สนามความรุนแรง และสนามในทางการเมือง หรือกระบวนการสันติภาพอย่างใกล้ชิด ซึ่งความสัมพันธ์เช่นนี้ มีนัยสำคัญด้วยภาพที่เห็นชัดก็คือ พลังการเคลื่อนไหวในสนามสันติภาพมีอิทธิพลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมต่อ "การลดเงื่อนไขของความรุนแรง" ซึ่งส่งผลต่อการลดระดับความรุนแรง ในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนแปลงและความแปรปรวนในสนามแห่งความขัดแย้งที่ใช้ความรุนแรง เมื่อมาถึงตรงจุดนี้ก็กลับมามีสัมพันธภาพโดยตรงกับพฤติกรรมในสนามทางการเมืองสนามแห่งสันติภาพ และการเจรจาสันติภาพด้วยการเพิ่มขึ้นของความรุนแรงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2550 เป็นการปะทุของความขัดแย้งที่แฝงตัวในประวัติศาสตร์ และการสะสมพลังของขบวนการต่อต้านรัฐที่เตรียมตัวมาก่อนหน้านั้น ไม่ต่ำกว่า 15 ปี นับตั้งแต่ห้วงทศวรรษที่ 2530 จนระเบิดขึ้นมาในปี พ.ศ. 2547 ประกอบกับความผิดพลาดในการดำเนินนโยบายที่เน้นการปราบปรามอย่างหนักโดยรัฐบาลขณะนั้น การลดลงอย่างมากเป็นหนึ่งในเท่าตัวของระดับความรุนแรงในปี พ.ศ. 2551 เป็นผลจากการปรับตัวทั้งทางการเมืองและการทหารและในทางการเมืองอย่างขนานใหญ่ของรัฐที่ใช้ทั้งการเมืองและการทหารในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในนามของ "การเมืองนำการทหาร" ผลที่เกิดขึ้นก็คือการลงทุนงบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาพื้นที่ การระดมกำลังทหารและกองกำลังของรัฐจำนวนมากเข้ามาในพื้นที่ และประการที่สำคัญคือ "การเปิดพื้นที่ในทางการเมือง" ให้แก่ภาคประชาสังคมกลายเป็น "พื้นที่กลางของคนใน" (Insiders Platform) ซึ่งเริ่มเติบโตและขยายตัวมา ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2553

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2560) ได้รายงานสรุปสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ดังนี้

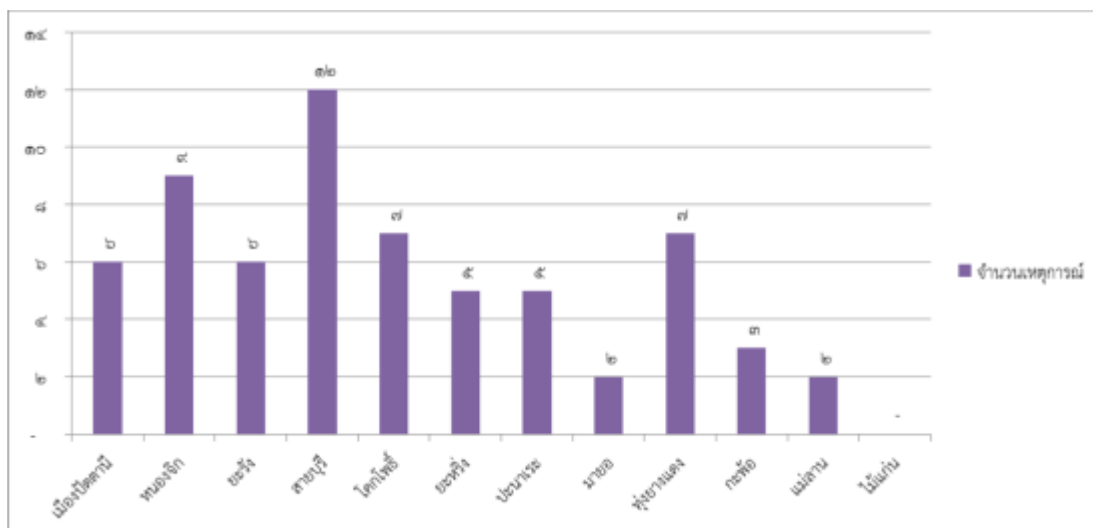
1. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สถานการณ์การก่อเหตุความรุนแรงในพื้นที่ยังคงมีการก่อเหตุรุนแรงอย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2560 สถิติเหตุการณ์และความรุนแรงลดลง โดยโครงสร้างของผู้ก่อเหตุในหมู่บ้าน เป้าหมายถูกจำกัดเสรี ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านตนเองมากขึ้น และปฏิเสธที่จะสนับสนุนกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง จึงทำให้พื้นที่มีความมั่นคงและความปลอดภัยมากขึ้น ความหวาดระแวงของประชาชนต่อเหตุการณ์ลดน้อยลง ความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐมากขึ้น ส่งผลให้ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ ภาคประชาสังคมเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการแก้ไขมากขึ้น แต่ยังคงมีความรู้สึกในทางลบของคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธที่มีต่อนโยบายของรัฐ โดยมองว่ารัฐให้ความสนใจและความสำคัญแก่คนไทยนับถือศาสนาอิสลามมากกว่า

2. การอำนวยความสะดวกและเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐมีประสิทธิภาพและเป็นธรรมมากขึ้น การดำเนินคดีความมั่นคงเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนสามารถเข้าถึงหน่วยบริการยุติธรรมมากขึ้น และมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ กระบวนการนิติวิทยาศาสตร์ ทำให้พบพยานหลักฐานที่เพียงพอต่อการดำเนินคดีความมั่นคง จึงทำให้การดำเนินคดีความมั่นคงมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การศึกษาศาสนา และศิลปวัฒนธรรม สถานการณ์ความไม่สงบ ฯ ได้ส่งผลกระทบต่อกระบวนการจัดการศึกษาทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมต่ำกว่าเกณฑ์ เด็กและเยาวชนขาดโอกาสทางการศึกษา มีโรงเรียนที่ได้มาตรฐานจำนวนน้อย นักเรียนในพื้นที่มีฐานะยากจนต้องกู้เงินกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในระดับปริญญาตรี สนใจเรียนด้านสังคมศาสตร์มากกว่าสายวิทยาศาสตร์ จึงมีโอกาสมองงานสูง ครูผู้สอนยังขาดทักษะที่เหมาะสมและโรงเรียนส่วนหนึ่งยังมีครูไม่ตรงวุฒิ การจัดการศึกษายังขาดการบูรณาการ และดำเนินงานร่วมกัน

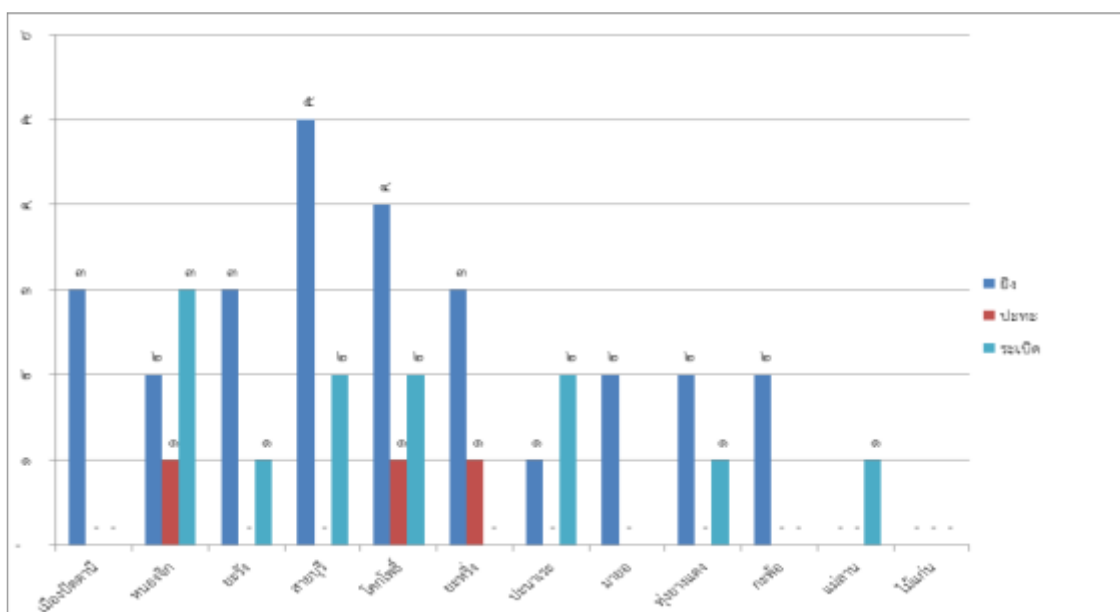
4. การพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่และคุณภาพชีวิตประชาชน ภาครัฐสามารถสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้กับประชาชนเพิ่มขึ้น ผู้ประกอบการได้รับการพัฒนาศักยภาพในการประกอบธุรกิจ จึงทำให้ภาคอุตสาหกรรมเติบโตมีความเข้มแข็งขึ้นประชาชน สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุข และมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ ทำให้สามารถป้องกันและลดอัตราการเกิดโรคได้ด้วยตนเอง

ศูนย์เชี่ยวชาญผู้ได้รับผลกระทบจังหวัดปัตตานี (2562) ได้รายงานสถิติการเกิดเหตุการณ์ ในจังหวัดปัตตานี รอบปี พ.ศ. 2562 (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2561 ถึง 30 กันยายน 2562) พบว่า จำนวนเหตุการณ์ทั้งหมด 64 ครั้ง ซึ่งอำเภอที่เกิดเหตุการณ์มากที่สุด คือ อำเภอสายบุรี เกิดเหตุการณ์ 12 ครั้ง รองลงมาอำเภอหนองจิก เกิดเหตุการณ์ 9 ครั้ง ดังภาพประกอบต่อไปนี้



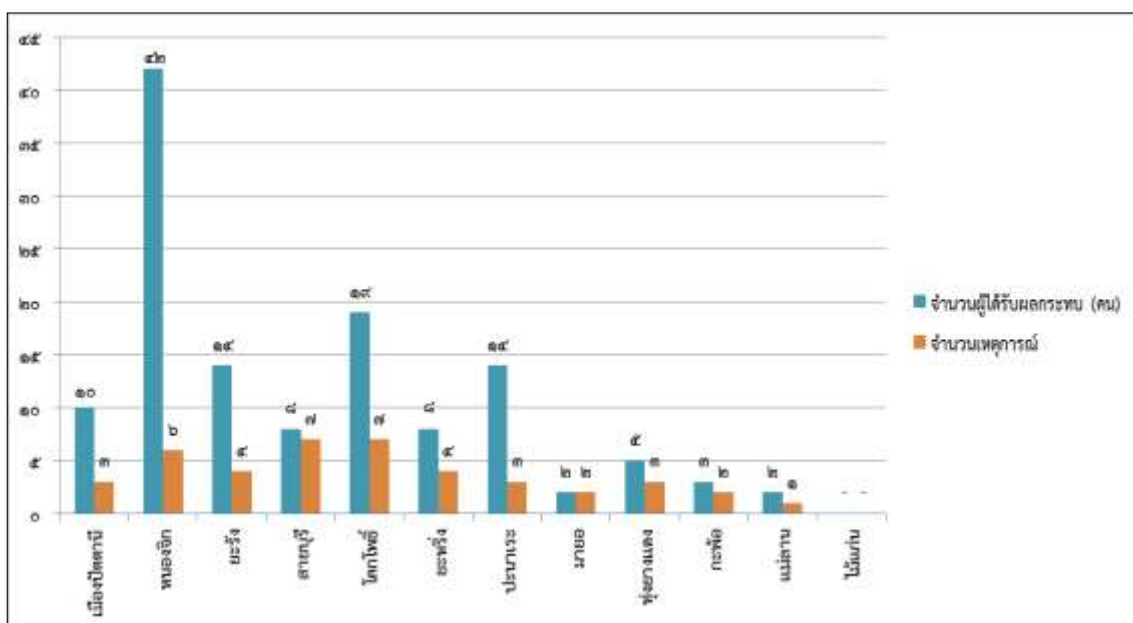
ภาพประกอบ 2.2 รายงานสถิติการเกิดเหตุการณ์ จังหวัดปัตตานี รอบปี พ.ศ. 2562

ลักษณะเหตุการณ์เป็นการใช้อาวุธปืนยิง เกิดการปะทะกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับกลุ่มก่อความไม่สงบและวางระเบิดตามสถานที่ราชการสำคัญต่างๆ โดยแบ่งเป็นจำนวนเหตุการณ์แต่ละอำเภอ ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.3 รายงานลักษณะเหตุการณ์ จังหวัดปัตตานี รอบปี พ.ศ. 2562

จากรูปแบบการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ส่งผลกระทบทั้งชีวิตและทรัพย์สินมากมาย ซึ่งจำนวนเหตุการณ์แต่ละครั้งมีผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์เป็นจำนวนมาก ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2.4 รายงานจำนวนผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ จังหวัดปัตตานี รอบปี พ.ศ. 2562

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติ ชุนเจริญ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคคลผู้เป็นเจ้าของหน้าที่ซุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้พบว่า เจ้าของหน้าที่มีแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นเจ้าหน้าที่ซุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่ดี เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ ให้แก่ครอบครัวและประชาชนในหมู่บ้านตนเอง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังมุ่งให้ความสำคัญต่อส่วนรวมและตระหนักถึงความปลอดภัยของประชาชนในหมู่บ้าน ทำให้ลดความหวาดระแวงต่อเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ได้ แต่คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่นั้น ยังต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาปรับปรุงให้ดีขึ้น เนื่องจากต้องเข้าเวรยามในยามวิกาล ช่วงเวลา 20.00 น. – 23.00 น. ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและทรุดโทรมและสภาพความเป็นอยู่ เช่น ค่าตอบแทน เงินเสี่ยงภัยรายเดือนสวัสดิการทางสังคมประเภทการรักษาพยาบาล จากเหตุการณ์ความไม่สงบยังไม่ได้รับการดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง

ชัยรัตน์ สุขสมคิด (2555) ได้ศึกษาบทบาทของซุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านกับภารกิจรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสุไหงปาดี จังหวัดนราธิวาสพบว่า บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การรายงานเหตุการณ์หรือสถานการณ์ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ 2) การอยู่เวรยามรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด 3) การช่วยเหลือราษฎรในพื้นที่ในกรณีเกิดภัยพิบัติน้ำท่วมหรือฝนแล้งเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และ 4) การจัดซุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านประจำตามจุดเสี่ยงต่าง ๆ หรือสถานที่ราชการ เช่น โรงเรียน สถานีอนามัย วัด มัสยิด ฯลฯ เป็นต้น

กนกพิชญ์ ทองด้วง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของซุติรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านกำลังพล มีจำนวนเพียงพอ แต่ยังขาดทักษะและความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยงบประมาณ ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติยังน้อยมาก มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์ การดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์ วิทยุสื่อสารมีจำนวนเพียงพอ และอาวุธปืน กระสุน เลื่อยเกราะ ชุดฟอร์ม และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็น ยังอยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ปัจจัยการประสานงาน มีการรายงานข่าวสารไปยังผู้บังคับบัญชาทราบตลอดเวลา ขณะเดียวกันมีการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และแนวทางการแก้ไขปัญหาภายในหมู่บ้านเป็นประจำทุกเดือนและได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านในพื้นที่ รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยการจัดการ มีการจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่จุดตรวจป้อมยามไว้อย่างเหมาะสม แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

สันติ ลาตีพี (2545) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามนโยบาย ฯ นั้น เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของชาวไทยมุสลิม อีกทั้งขาดความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่อีกด้วย การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในช่วงต่อไป ได้ใช้หลักคิดแนวทางในการนำเสนอแนะนโยบายใหม่ด้วยการเน้นให้ทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดและร่วมทำ ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้นของกระบวนการกำหนดนโยบาย ในช่วงต่อไปควรมุ่งพัฒนาคนในสังคมให้เป็นศูนย์กลางของการแก้ปัญหา โดยสร้างความเข้าใจให้คนในสังคมทั้งภาครัฐและภาคประชาชนให้มีความเข้าใจและเห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จรินศักดิ์ สงสุวรรณ (2547) ได้ศึกษาบทบาทเกี่ยวกับการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ในอำเภอรามัน จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล มีบทบาท อำนาจหน้าที่ และภารกิจที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ บทบาท ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยและการรักษาความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกและการแก้ไขความเดือดร้อน การบริหารราชการปกครองท้องที่ การทะเบียนราษฎรและบริการ และการปฏิบัติงานทั่วไป บทบาท ภารกิจตามยุทธศาสตร์ของกรมการปกครอง คือ การดำเนินงานของคณะกรรมการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ การบูรณาการและการประสานงาน เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด และด้านประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด และบทบาท ภารกิจอื่น ๆ

มูลนิธิยุติธรรมเพื่อสันติภาพ (2554) ได้รายงานถึงโครงสร้าง หน้าที่และการฝึกอบรมของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ไว้ว่า แม้หน้าที่ในการจัดการฝึกอบรมให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จะเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารระดับจังหวัด แต่ในทางปฏิบัติแล้วการจัดอบรมจัดขึ้นโดยทหารหน่วยเฉพาะกิจ (ฉก.) ในท้องถิ่น การอบรมครั้งแรกจะนานประมาณ 7-10 วัน โดยมีการสอนเรื่องการต่อสู้ระยะประชิด การจัดการและการใช้อาวุธ รวมถึงการสอดส่องดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย นอกจากนี้จะมีการอบรมเพิ่มเติมเป็นระยะ ๆ ส่วนใหญ่จะจัดปีละครั้งเป็นเวลา 3 วัน อาวุธจะเป็นปืนสั้นผสมกับปืนออโต้ แต่ไม่ได้มีการแจกอาวุธกับสมาชิกทุกคน บางกรณีหมู่บ้านถูกโจมตี หรือมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่รัฐก็อาจจะได้รับอาวุธมากกว่านั้น

อุสมาน ซาและ และอับดุลเลาะ ยูโซะ (2559) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้นำปกครอง ในเขตอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ในด้านบทบาทด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า ผู้นำฝ่ายปกครองมีบทบาทเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี สร้างความชอบธรรมให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น การลักเล็กขโมยน้อยและปัญหาอื่น ๆ มีการจัดชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เฝ้าระวังดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและแบ่งมอบหน้าที่

ความรับผิดชอบควบคุมเป็นกลุ่มชุมชนบ้าน เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการติดตามสืบหาตัวผู้กระทำ ความผิดที่ไม่มากนักจะนำกฎ กติกาหมู่บ้าน (ฮุกมปาก๊ะ) มาบังคับใช้ แต่ถ้าความผิดที่ร้ายแรงก็จะส่งเจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป นอกจากนี้บทบาทเกี่ยวกับการดูแลรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เช่น การดูแลรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ การอยู่เวรยามดูแลเฝ้าระวัง ป้องกันเหตุร้ายในหมู่บ้าน เป็นต้น ผู้นำฝ่ายปกครองจะตื่นตัวและให้ความสำคัญกับบทบาทในด้านนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากมีปัจจัยหลายอย่างที่อาจเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะการก่อเหตุความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และปัญหาเสพติดจะแบ่งมอบหน้าที่ให้แก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ดูแลรับผิดชอบเป็นจุด ๆ โดยเฉพาะโรงเรียน สถานที่ราชการ และเส้นทางหลักซึ่งประชาชนใช้สัญจรไปมา ส่วนบทบาทเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขยาเสพติดในหมู่บ้าน เช่น การมอบหมายเครือข่ายอาสาสมัครหรือชุดรักษาความปลอดภัยสอดส่องดูแล เฝ้าระวัง ความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ค้ายาเสพติด การตั้งด่านตรวจ จุดสกัด เป็นต้น แต่ละพื้นที่มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน บางพื้นที่เน้นหนักในด้านการป้องกัน แต่บางพื้นที่จะปฏิบัติควบคู่กันไปทั้งการป้องกันและปราบปราม

สุทธิกันต์ อุตสารห์ (ม.ป.ป.) ได้ศึกษารูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอรามัน จังหวัดยะลา พบว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ให้ประสบผลสำเร็จและได้มาตรฐาน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม จะประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วม แนวทางการพัฒนาการจัดการเชิงกลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนาการจัดการเครือข่าย นอกจากนี้แล้ว งานวิจัยได้พบอีกว่า อาสาสมัครชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากขาดสวัสดิการ งบประมาณในการปฏิบัติงาน ดำรงชีวิตด้วยการทำการเกษตร ไม่มีความพร้อมในเรื่องภาษาก่อให้เกิดปัญหาความไม่มั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลทางด้านสุขภาพจิตของบุคคลทำให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวังต่าง ๆ ตามมา เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จะต้องให้ความสำคัญเข้ามาแก้ไข เช่น การพัฒนาคุณภาพชีวิตดีขึ้น การเสริมสร้างอาชีพให้แก่ชุมชน สนับสนุนให้เกิดธุรกิจชุมชน โดยใช้อาสาสมัครชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านเป็นต้นแบบ ในการบริหารจัดการ

นवल จันทร์นิเวศน์ (2553) ได้ศึกษาบทบาทในการป้องกันและการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา พบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย โดยผ่านการฝึกอบรม ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งในด้านการปฏิบัติทางยุทธวิธีที่เหมาะสม อาจนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น และสามารถดำเนินการเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานว่า กระบวนการปฏิบัติงานอาจมีปัญหาคอขวดอยู่บ้าง โดยเฉพาะความเข้าใจและระบบการติดต่อสื่อสารระหว่าง

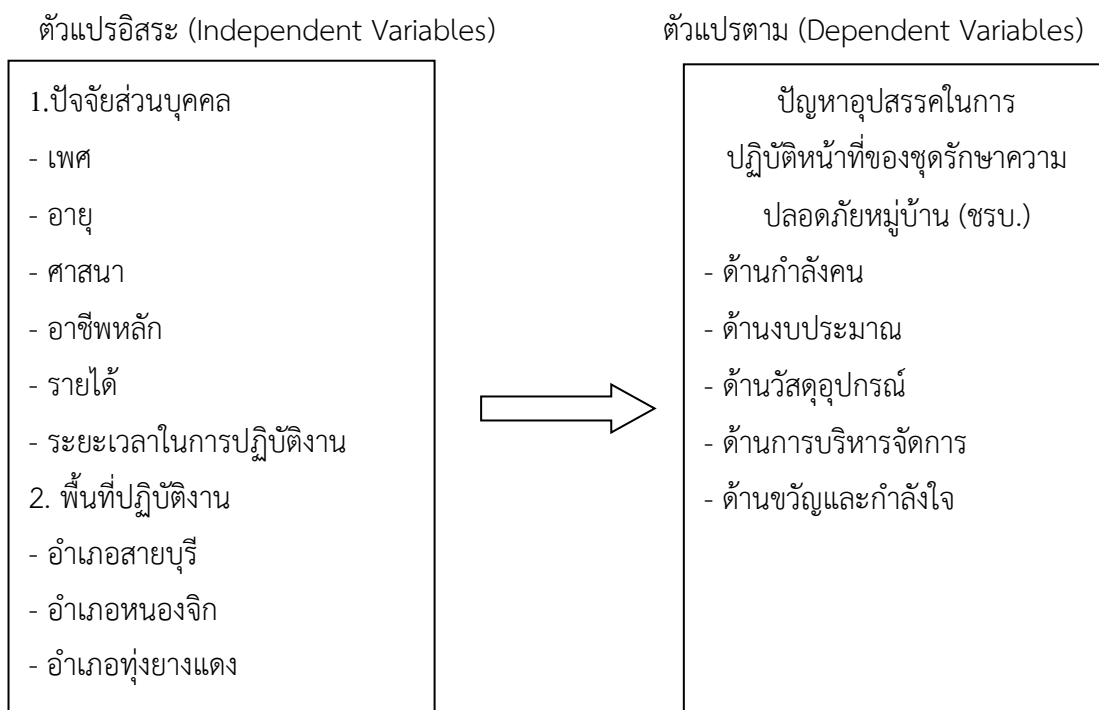
ฝ่ายต่างๆ การเสริมสร้างความเข้าใจของทุกฝ่าย และให้ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เป็นผู้ประสานงานในพื้นที่น่าจะเป็นแนวทางที่ทำให้ประสิทธิภาพในการรักษาความสงบเรียบร้อย เพิ่มขึ้น การให้เบี่ยงเลี้ยวหรือการสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือการให้ความรู้ ทักษะที่สำคัญ จะทำให้ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นเจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ต้องมีความมั่นใจว่าเป็นประชาชนที่อยู่ฝ่ายเดียวกันกับเรา

อาราม หะยีปีเยาะ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครรักษาดินแดน ในกองบังคับการกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน มีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน โดยหวังให้มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่สูงขึ้น รองลงมาคาดหวังด้านการได้รับการดูแลเอาใจใส่เรื่องงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชาและปรับปรุงสถานที่ทำงาน ที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งอยากมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น

ประชาไท (2562) ได้รายงานถึง ชุดรักษาความปลอดภัยเป็นเป้าโจมตีในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัญหาความกำกึ่งของพลเรือนพลรบ ซึ่งเป็นเป้าโจมตีมาโดยตลอดสาเหตุที่เป็นกองกำลังชาวบ้าน จึงตกเป็นเป้าโจมตีเนื่องจากการกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่ และมีความหนาแน่นในพื้นที่สำคัญ มีอาวุธปืนซึ่งเป็นสิ่งที่กลุ่มผู้ก่อการมุ่งหวัง ขณะเดียวกันชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีความพร้อมในการต่อสู้น้อยกว่ากองกำลังทหารที่มีการฝึกและมีการจัดอาวุธที่ดีกว่า สถานะของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน มีความกำกึ่งระหว่างพลเรือนและกองกำลังทหาร มีความอิหลักอิเหลื่อทางสถานะจากมุมมองนักสิทธิมนุษยชนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงถือว่า ชรบ. คือ พลเรือน ผู้บริสุทธิ์ ที่ได้รับการละเว้นจากการก่อเหตุรุนแรง

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นเพื่อกำหนดเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) และใช้สถิติทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและพื้นที่ที่มีความสัมพันธ์กับอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีจำนวน 4,860 คน (ข้อมูล ณ สิ้นเดือนกันยายน 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้สูตรคำนวณตามรูปแบบของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

E คือ ขนาดความคาดเคลื่อนจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 หรือที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

แทนค่าในสูตร

$$\begin{aligned} n &= \frac{4,860}{1+4,860(0.05)^2} \\ &= \frac{4,860}{1+4,860(0.0025)} \\ &= \frac{4,860}{13.15} \\ &= 369.58 \text{ หรือ } 370 \end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน จากเจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling Technique) ผลจากการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีดังกล่าว ทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่ปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

อำเภอ	จำนวนเจ้าหน้าที่	ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง
สายบุรี	1,920	39.51	149
หนองจิก	2,280	46.91	171
ทุ่งยางแดง	660	13.58	50
รวม	4,860	100	370

3.2 แบบแผนการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 370 คน เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ศาสนา อาชีพหลัก รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่) และพื้นที่ (อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิกและอำเภอทุ่งยางแดง)

ตัวแปรตาม คือ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) (ด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการ และขวัญและกำลังใจ)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantative Research) โดยแบ่งขั้นตอนการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูล จากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความรู้เกี่ยวกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน

2. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในพื้นที่อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามให้เจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านตอบเอง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน มีจำนวน 370 ชุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานการณ์ของเจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ลักษณะคำถามแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จำนวน 30 ข้อ โดยคำถามอยู่ในระดับการจัดระดับ (Ordinal Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัด (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ ตามแบบของ อาร์.เอ.ลิเคิร์ต (R.A.Likert) โดยมีข้อคำตอบ 5 อันดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ มีเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Question)

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (Vaidity) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างไว้แล้วไปขอรับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC: Index of Item Objective Congruence) เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของ

แบบสอบถามรวมถึงความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และแก้ไขปรับปรุง ให้มีความเที่ยงตรงและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้สูตร IOC ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

Σ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละข้อ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

+1 หมายถึง คำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

-1 หมายถึง คำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือนิยามศัพท์

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยนี้ ได้นำเอาเครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัยมาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญรวม 3 คน ได้ค่า IOC รายข้อ คำถามแต่ละข้อคะแนนไม่ต่ำกว่า 0.5 คะแนน แสดงว่าข้อคำถามสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) การทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ในการวิจัย ได้ใช้วิธีการทดสอบเครื่องมือ (Try Out) โดยทำการทดสอบจากแบบสอบถามชุดเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างคนละกลุ่มกับพื้นที่ศึกษาครั้งนี้ เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient-Alpha) มีเกณฑ์การวัดที่ยอมรับได้ คือ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไม่ต่ำกว่า 0.7 หากข้อคำถามใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาต่ำกว่า 0.7 ควรทำการปรับปรุงข้อคำถาม และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใหม่ เพื่อให้แบบสอบถามในงานวิจัยมีความเที่ยงตรงและยอมรับได้สำหรับการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี จำนวน 30 ชุด โดยค่าความเชื่อมั่นรวมของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีค่าเท่ากับ 0.957 จะเห็นได้ว่า แบบสอบถามดังกล่าวมีค่าความเชื่อมั่นสูง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลทุติยาภูมิ เป็นการศึกษาจากหนังสือ ตำรา วารสาร บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการศึกษาจากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ แจกแก่เจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจากที่กล่าวมาข้างต้น

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผล ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาลงรหัสคะแนน ตามที่ได้กำหนดไว้ พร้อมทั้งใส่หมายเลขให้กับแบบสอบถามทุกฉบับ

2. นำข้อมูลที่ได้ไปคำนวณในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัยของตัวแปร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านโดยเป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแบ่งความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ วิธีการแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \frac{\text{คะแนนเฉลี่ยสูงสุด} - \text{คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ = \frac{5-1}{5} \\ = 0.8$$

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.24 – 5.04 เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ สูงที่สุด

ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.43 – 4.23 เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ สูง

ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.62 – 3.42 เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.61 เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ต่ำ

ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีจัดกลุ่มแล้วพรรณนา

การวิเคราะห์หาปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านเพศ อายุ ศาสนา อาชีพหลัก รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่) และพื้นที่ปฏิบัติงาน(อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอยะนง) มีความสัมพันธ์ต่ออุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) คำนวณสำคัญทางสถิติที่ใช้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยทำการศึกษาข้อมูลกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่อำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากประชากร โดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิจัยเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่
2. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ จากกลุ่มตัวอย่าง 370 คน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N=370)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	331	89.5
หญิง	39	10.5
2. อายุ		
18-30 ปี	48	13
31-40 ปี	138	37.3
41-50 ปี	137	37
51-60 ปี	39	10.5
61 ปีขึ้นไป	8	2.2
3. ศาสนา		
อิสลาม	317	85.7
พุทธ	53	14.3
4. อาชีพปัจจุบัน		
เกษตรกร	150	40.5
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	54	14.6
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	13	3.5
รับจ้างทั่วไป	140	37.8
อื่น ๆ	13	3.5
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	46	12.4
5,000 – 10,000 บาท	225	60.8
10,001 – 15,000 บาท	80	21.6
15,001 – 20,000 บาท	14	3.8
20,001 บาท ขึ้นไป	5	1.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N=370)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่		
น้อยกว่า 1 ปี	23	6.2
1-3 ปี	157	42.4
4-5 ปี	55	14.9
5 ปี ขึ้นไป	135	36.5

จากตารางที่ 4.1 ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) จำนวน 370 คน แสดงให้เห็นว่า

เพศ ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.5 และเพศหญิง ร้อยละ 10.5

อายุ ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 อยู่ในระดับใกล้เคียงชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37 รองลงมาชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่มีอายุ 18-30 ปี และมีอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 13 และ 10.5 ตามลำดับ ขณะที่ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่มีอายุ 61 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.2

ศาสนา ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 85.7 และนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 14.3

อาชีพปัจจุบัน ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมามีอาชีพรับจ้างทั่วไปและค้าขาย หรือประกอบธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 37.8 และ 14.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่มีรายได้ 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมามีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท และมีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ 12.4 ตามลำดับ ขณะที่ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) มีรายได้ 20,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.4

ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่ระยะเวลา 5 ปี ขึ้นไป และปฏิบัติหน้าที่ระยะเวลา 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.5 และ 14.9 ตามลำดับ ขณะที่ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ปฏิบัติหน้าที่ระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.2

4.2 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านกำลังคน

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย	3.31	0.893	ปานกลาง
2.ขาดความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย	3.31	0.832	ปานกลาง
3.ขาดทักษะการใช้อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืนในการปฏิบัติหน้าที่	3.19	0.931	ปานกลาง
4.ขาดความเหมาะสมในการจัดชุดปฏิบัติหน้าที่และมอบหมายหน้าที่	3.03	0.955	ปานกลาง
5.ราษฎรในหมู่บ้านขาดความร่วมมือในการสอดส่องดูแลภายในคุ้มบ้านตนเอง	2.94	0.863	ปานกลาง
6.หน่วยกำลังในพื้นที่ไม่เข้าใจบริบทสังคม	2.91	0.975	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.11	0.703	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านกำลังคน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย และขาดความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.31 รองลงมา คือ ขาดทักษะการใช้อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืน ในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความเหมาะสมในการจัดชุดปฏิบัติหน้าที่และมอบหมายหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.19 และ 3.03 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยกำลังในพื้นที่ไม่เข้าใจบริบทสังคม ค่าเฉลี่ย 2.91

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านงบประมาณ

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.งบประมาณในการประกอบการเลี้ยงแต่ละเดือนไม่เพียงพอ	3.53	0.905	สูง
2.การเบิกจ่ายงบประมาณในการประกอบการเลี้ยงแต่ละเดือนมีความล่าช้า	3.49	0.908	สูง
3.ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ขาดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	3.41	0.971	ปานกลาง
4.ขาดงบประมาณในการฝึกทบทวน ชรบ. ตามแผนที่กำหนดไว้	3.30	0.886	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.43	0.751	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านงบประมาณ อยู่ระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.43 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณในการประกอบการเลี้ยงแต่ละเดือนไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียง การเบิกจ่ายงบประมาณในการประกอบการเลี้ยงแต่ละเดือน มีความล่าช้า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ขาดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และขาดงบประมาณในการฝึกทบทวน ชรบ. ตามแผนที่กำหนดไว้ค่าเฉลี่ย 3.49, 3.41 และ 3.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านวัสดุอุปกรณ์

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืนมีจำนวนไม่เพียงพอ	3.62	0.801	สูง
2.เสื้อเกราะ ชุดฟอร์ม ตลอดจนอุปกรณ์ตั้งจุดตรวจสกัดมีจำนวนไม่เพียงพอ	3.61	0.827	สูง
3.อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนและเสื้อเกราะขาดความทันสมัย	3.55	0.849	สูง
4.ขาดการดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ	3.42	0.820	ปานกลาง
5.วิทยุสื่อสารมีจำนวนไม่เพียงพอ	3.41	0.785	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.51	0.655	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืนมีจำนวนไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.62 ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียง เสื้อเกราะ ชุดฟอร์ม ตลอดจนอุปกรณ์ตั้งจุดตรวจสกัดมีจำนวนไม่เพียงพอ อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนและเสื้อเกราะ ขาดความทันสมัยขาดการดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ และวิทยุสื่อสารมีจำนวนไม่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.55, 3.42 และ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านการบริหารจัดการ

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ขาดแผนสำรองในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน	3.20	0.845	ปานกลาง
2.เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องไม่ใช้กระบวนการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหา	3.20	0.903	ปานกลาง
3.มอบหมายภารกิจไม่เหมาะสมกับศักยภาพของ ชรบ.	3.18	0.911	ปานกลาง
4.ขาดการบูรณาการของกำลังในพื้นที่	3.17	0.857	ปานกลาง
5.ขาดการจัดตั้งเครือข่ายด้านการรักษาความปลอดภัยกับพื้นที่ใกล้เคียง	3.16	0.890	ปานกลาง
6.แผนการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่จัดทำไม่เป็นปัจจุบัน	3.11	0.795	ปานกลาง
7.ขาดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา	3.03	0.860	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.15	0.688	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านการบริหารจัดการอยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขาดแผนสำรองในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องไม่ใช้กระบวนการเชิงรุก ในการแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.20 ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียง การมอบหมายภารกิจไม่เหมาะสมกับศักยภาพของ ชรบ. ขาดการบูรณาการของกำลังในพื้นที่ ขาดการจัดตั้งเครือข่ายด้านการรักษาความปลอดภัยกับพื้นที่ใกล้เคียง แผนการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่จัดทำไม่เป็นปัจจุบัน และขาดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.18, 3.16, 3.17, 3.11 และ 3.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านขวัญและกำลังใจ

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.รายได้ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว	3.68	0.795	สูง
2.สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความเหมาะสม	3.65	0.787	สูง
3.ขาดโอกาสในความก้าวหน้า	3.45	0.842	สูง
4.ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.36	0.842	ปานกลาง
5.มีความอ่อนล้าทางร่างกายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาเวลานานในยามวิกาล	3.27	0.898	ปานกลาง
6.เกิดความระแวงของกำลังในพื้นที่	3.27	0.835	ปานกลาง
7.ขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา	3.15	0.974	ปานกลาง
8.อิทธิพลมืด	3.07	0.960	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.36	0.632	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านขวัญและกำลังใจ อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รายได้ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมา คือ สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความเหมาะสมและขาดโอกาสในความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.65 และ 3.45 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ อิทธิพลมืด ค่าเฉลี่ย 3.07

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี โดยใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

		ระดับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน					รวม	X ²	P-value
		ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด			
เพศ	ชาย	1 0.30%	27 8.16%	184 55.59%	96 29.00%	23 6.95%	331 100%	4.996	.288
	หญิง	1 2.56%	4 10.26%	17 43.59%	14 35.90%	3 7.69%	39 100%		
อายุ	18-30 ปี	- 0.30%	7 14.58%	21 43.75%	17 35.42%	3 6.25%	48 100%	46.568	.000***
	31-40 ปี	- 0.32%	6 4.35%	82 59.42%	42 30.43%	8 5.80%	138 100%		
	41-50 ปี	1 0.73%	9 6.57%	74 54.01%	40 29.20%	13 9.49%	137 100%		
	51-60 ปี	1 2.56%	4 10.26%	23 58.97%	10 25.64%	1 2.56%	39 100%		
	61 ปี ขึ้นไป	- 0.30%	5 62.50%	1 12.50%	1 12.50%	1 12.50%	8 100%		
ศาสนา	อิสลาม	1 0.32%	20 6.31%	189 59.62%	86 27.13%	21 6.62%	317 100%	30.358	0.000***
	พุทธ	1 1.89%	11 20.75%	12 22.64%	24 45.28%	5 9.43%	53 100%		

ตารางที่ 4. 7 (ต่อ)

		ระดับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน					รวม	X ²	P-value
		ปฏิบัติงาน							
		ต่ำที่สุด	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงที่สุด			
อาชีพปัจจุบัน	เกษตรกรรม	1 0.67%	17 11.33%	88 58.67%	34 22.67%	10 6.67%	150 100%	27.854	.033*
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	-	2 3.70%	25 46.30%	24 44.44%	3 5.56%	54 100%		
	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	-	3 23.08%	6 46.15%	2 15.38%	2 15.38%	13 100%		
	รับจ้างทั่วไป	1 0.71	8 5.71%	80 57.14%	42 30.0%	9 6.43	140 100%		
	อื่นๆ	-	1 7.69%	2 15.38%	8 61.54%	2 15.38%	13 100%		
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 5,000 บาท	-	6 13.04%	26 56.52%	14 30.43%	-	46 100%	30.691	.015*
	5,000-10,000 บาท	1 0.44%	19 8.44%	134 59.56%	56 24.89%	15 6.67%	225 100%		
	10,001-15,000 บาท	1 1.25%	5 6.25%	35 43.75%	28 35%	11 13.75%	80 100%		
	15,001-20,000 บาท	-	-	6 42.86%	8 57.14%	-	14 100%		
	20,001 ขึ้นไป	-	1 20%	-	4 80%	-	5 100%		
	ระยะเวลาการน้อยกว่า 1 ปี	-	4 17.39%	12 52.17%	7 30.43%	-	23 100%		
ปฏิบัติหน้าที่	-	8 5.10%	103 65.61%	43 27.39%	3 1.91%	157 100%			
1-3 ปี	-	3 5.45%	24 43.64%	19 34.55%	9 16.36%	55 100%			
4-5 ปี	-	16 11.85%	62 45.93%	41 30.37%	14 10.37%	135 100%			
5 ปี ขึ้นไป	2 1.48%	16 11.85%	62 45.93%	41 30.37%	14 10.37%	135 100%			

*P-value ≤ .05 **P-value ≤ .01 ***P-value ≤ .001

จากตารางที่ 4.7 การทดสอบความสัมพันธ์โดยทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่มีลักษณะต่างกัน พบว่าตัวแปรอิสระได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

เพศ พบว่าชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.59 และ ร้อยละ 43.59 ตามลำดับ จากการทดสอบโดยใช้ Chi-Square Test พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

อายุ พบว่าชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทุกช่วงอายุมีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลางมากที่สุด เว้นแต่ช่วงอายุ 61 ปี ขึ้นไป มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ระดับต่ำ จากการทดสอบโดยใช้ Chi-Square Test พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p=.000$)

ศาสนา พบว่าชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ระดับปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.62 ส่วนศาสนาพุทธ มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 45.28 จากการทดสอบโดยใช้ Chi-Square Test พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p=.000$)

อาชีพปัจจุบัน พบว่าชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทุกอาชีพมีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานระดับปานกลางมากที่สุด เว้นแต่อาชีพอื่น ๆ มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานระดับสูง จากการทดสอบโดยใช้ Chi-Square Test พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p=.033$)

รายได้ต่อเดือน พบว่าชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ทุกช่วงรายได้ มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานระดับปานกลาง เว้นแต่ช่วงรายได้ตั้งแต่ 15,001 – 20,000 บาท และรายได้ตั้งแต่ 20,001 บาท ขึ้นไป มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานระดับสูง จากการทดสอบโดยใช้ Chi-Square Test พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ($p=0.15$)

ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และช่วงเวลา 1-3 ปี มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ส่วนช่วงเวลา 4-5 ปี และ 5 ปี ขึ้นไป มีปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานระดับสูง จากการ

ทดสอบโดยใช้ Chi-Square Test พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .001 ($p=.001$)

4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

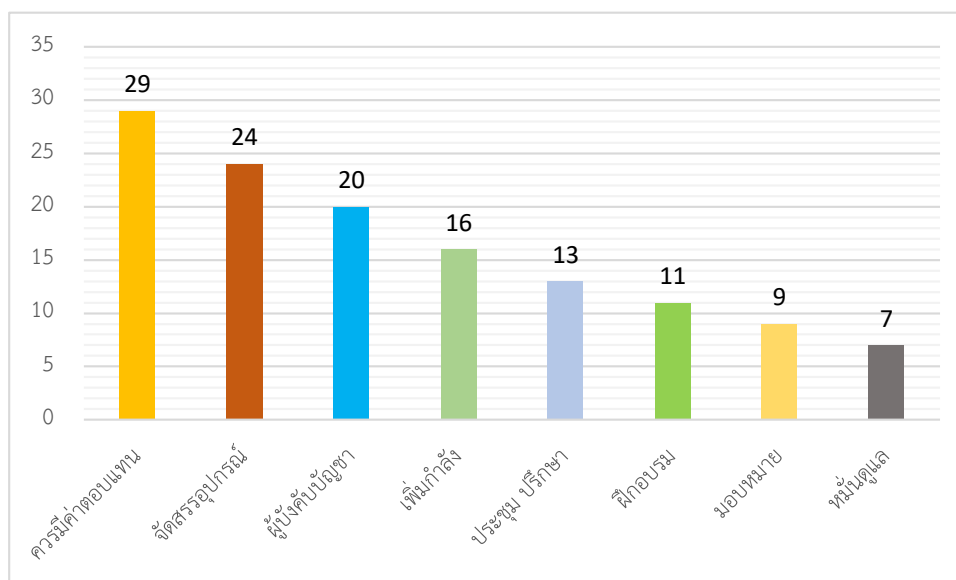
จากแบบสอบถามชนิดปลายเปิด ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
1. ควรมีค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานและเบิกจ่ายให้แก่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยตรง	29
2. จัดสรรอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่ทันสมัยและมีมาตรฐาน เช่น อาวุธปืน กระสุนปืน เสื้อเกราะ วิทยุสื่อสาร ไฟฉาย ก๊อปปี้เครื่องปิด เป็นต้น ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน	24
3. ผู้บังคับบัญชาควรลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมให้กำลังใจแก่ชุดรักษาความปลอดภัย (ชรบ.) รวมทั้งรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผลการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ	20
4. เพิ่มกำลังชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน	16
5. ประชุม ปรีกษาหารือ เพื่อประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ และวางแผนการบริหารจัดการ ให้มีขั้นตอนและระบบที่ชัดเจน รวมทั้งจัดเตรียมแผนสำรองการรักษาความปลอดภัย และซักซ้อมแผนกรณีมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน	13
6. ฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	11

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
7. มอบหมายและแบ่งหน้าที่ตารางการเข้าออกเวรยาม ให้มีความเหมาะสมและความชัดเจนอีกทั้งไม่ควรกระทบต่อการปฏิบัติงาน	9
8. หมั่นดูแลและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์สามารถพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาและป้องกันการชำรุด และจัดทำทะเบียนคุมวัสดุอุปกรณ์ในการเบิกจ่ายเพื่อป้องกันการสูญหาย	7
รวม (ผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด = 241)	129



ภาพประกอบ 4.1 ข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของ ชรบ.

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ขอบเขตในการวิจัยนี้ คือ ศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2562 – มีนาคม 2563 ประชากรที่ใช้ คือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ซึ่งมีจำนวน 4,860 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยใช้ในการคำนวณตามรูปแบบของ ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ที่ปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอสายบุรี อำเภอหนองจิก และอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling Technique) โดยเครื่องมือที่ใช้ศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคือได้จำนวน 370 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อประเมินระดับความคิดเห็น และค่าไคสแควร์ เพื่อพิสูจน์สมมติฐานในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

ตัวแปรตาม คือ ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน(ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.5 อายุในช่วง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.3 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 85.7 ประกอบอาชีพอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.8 และปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.4

2. ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ด้านกำลังคน ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านกำลังคน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย และการขาดความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยกำลังในพื้นที่ไม่เข้าใจบริบทสังคม

ด้านงบประมาณ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งบประมาณในการประกอบการเลี้ยงของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) แต่ละเดือนไม่เพียงพอ รองลงมาเป็นการเบิกจ่ายงบประมาณในการประกอบการเลี้ยงแต่ละเดือนมีความล่าช้า ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ขาดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และขาดงบประมาณในการฝึกทบทวน ชรบ. ตามแผนที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

ด้านวัสดุอุปกรณ์ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืนมีจำนวนไม่เพียงพอ ส่วนข้อที่มีข้อเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วิทยุสื่อสารมีจำนวนไม่เพียงพอ

ด้านการบริหารจัดการ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การขาดแผนสำรองในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน และเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องไม่ใช้กระบวนการเชิงรุก ในการแก้ไขรองลงมาเป็นการมอบหมายภารกิจไม่เหมาะสมกับศักยภาพของ ชรบ. การขาดการบูรณาการของกำลังในพื้นที่ ขาดการจัดตั้งเครือข่ายด้านการรักษาความปลอดภัยกับพื้นที่ใกล้เคียง แผนการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่จัดทำไม่เป็นปัจจุบัน และการขาดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านขวัญและกำลังใจ ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานีมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว ส่วนข้อที่มีข้อเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อิทธิพลมืด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี มีรายละเอียดดังนี้ คือ

จากการทดสอบความสัมพันธ์โดยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

ความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี พบว่า ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เห็นว่า ควรมีค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยงสำหรับการปฏิบัติงานและเบิกจ่ายให้แก่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยตรง ควรสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่ทันสมัยและมีมาตรฐาน เช่น อาวุธปืน กระสุนปืน เสื้อเกราะ วิทยุสื่อสาร ไฟฉาย กล้องวงจรปิด เป็นต้น ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน ผู้บังคับบัญชาควรลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมให้กำลังใจแก่ชุดรักษาความปลอดภัย (ชรบ.) รวมทั้งรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะผลการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา และเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ควรเพิ่มกำลังชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยให้ทั่วถึงในหมู่บ้าน จัดให้มีเวทีประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ และวางแผนการบริหารจัดการให้มีขั้นตอนและระบบที่ชัดเจน รวมทั้งจัดเตรียมแผนสำรองการรักษาความปลอดภัยและซักซ้อมแผนกรณีมีเหตุการณ์ฉุกเฉิน ควรจัดฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การมอบหมายและแบ่งหน้าที่ตารางการเข้าออกเวรยาม ควรให้มีความเหมาะสมและความชัดเจน อีกทั้งไม่ควรกระทบต่อการปฏิบัติศาสนกิจ และหมั่นดูแลและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ สามารถพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาป้องกันการชำรุด และจัดทำทะเบียนคุมวัสดุอุปกรณ์ในการเบิกจ่าย เพื่อป้องกันการสูญหาย

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อภิปรายผล ดังนี้

จากสมมติฐานการวิจัยในข้อแรกว่า การรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับปานกลางนั้น สอดคล้องแค่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านการบริหารจัดการ และด้านขวัญและกำลังใจ ส่วนด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัย เนื่องจากผลการวิจัยสรุปได้ว่า อยู่ในระดับสูง และสมมติฐานข้อสองว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านเพศ อายุ ศาสนา อาชีพหลัก รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่) และอำเภอที่สังกัด มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น พบว่า สอดคล้องกับสมมติฐาน เว้นแต่ปัจจัยด้านเพศ

ผลการศึกษาเรื่อง ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านกำลังคน ด้านการบริหารจัดการ และด้านขวัญและกำลังใจ โดยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านกำลังคน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เป็นกองกำลังอาสาสมัครราษฎรในพื้นที่ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายอำเภอให้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน โดยผ่านหลักสูตรรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ให้ความช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจ หรือเจ้าพนักงานอื่น ที่ได้รับร้องขอ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่บางด้านต้องมีข้อจำกัดและเงื่อนไข ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานรัฐ จึงจะสามารถดำเนินการได้ ส่งผลให้ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับคำกล่าวของ จิตรภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ (2549) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ว่า ทรัพยากรด้านพัฒนากำลังคนนั้น นับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะการดำเนินงานในอดีตและอนาคตเป็นผลมาจากผลกระทบของมนุษย์ทั้งสิ้น ดังนั้นหากไม่มีทรัพยากรกำลังคนแล้วทรัพยากรอื่น ๆ ก็จะไม่มีความหมายใด ๆ ความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรกำลังคนนั้น มีหลักการปฏิบัติสำคัญที่จำเป็นต้องดำเนินการอยู่ 4 ประการ คือ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ถือเป็นกระบวนการตีความระหว่างวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน เพื่อกำหนดแผนการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต การพยากรณ์กำลังคน (Manpower Forecasting) ประกอบด้วย การประเมินความต้องการกำลังคน ทั้งจำนวน ประสิทธิภาพ ความชำนาญ รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนชั้นและการศึกษาเพิ่มเติม การใช้กำลังคน (Manpower Utilization) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความถนัด ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพในการมอบหมายงานและแต่งตั้งให้ตรงกับคุณสมบัติของบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ควรพิจารณาองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้งในด้านความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ มีการเสริมสร้าง

ให้บุคคลมีทักษะ สามารถพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับงานอาชีพ และสังคมแวดล้อม รู้จักปรับตัว ในทุกสถานการณ์ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกพิชญ์ ทองด้วง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัจจัยด้านกำลังพล มีจำนวนเพียงพอ แต่ยังขาดทักษะและความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัจจัยงบประมาณค่าตอบแทนในการปฏิบัติยังน้อยมาก มีรายได้ไม่เพียงพอ ต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ การดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์ วิทยุสื่อสาร มีจำนวน เพียงพอและอาวุธปืน กระสุน เสื้อเกราะ ชุดฟอร์มและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่จำเป็นยังอยู่ในสภาพที่ดีพร้อม ใช้งาน ปัจจัยการประสานงาน มีการรายงานข่าวสารไปยังผู้บังคับบัญชาทราบตลอดเวลา ขณะเดียวกันมีการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และแนวทางการแก้ไข ปัญหาภายในหมู่บ้านเป็นประจำทุกเดือน และได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านในพื้นที่ รับฟังความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยการจัดการ มีการจัดแบ่งสัดส่วนพื้นที่จุดตรวจ ป้อมยามไว้อย่างเหมาะสม แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุสมาน ซาและ และอับดุลละาะ ยูโซะ (2559) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้นำปกครองใน เขตอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ในด้านบทบาทด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความ ปลอดภัยหมู่บ้าน พบว่า ผู้นำฝ่ายปกครองมีบทบาทเกี่ยวกับการเฝ้าระวัง ดูแลรักษาความสงบ เรียบร้อยในหมู่บ้าน และสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้านได้เป็นอย่างดี สร้างความชอบ ธรรมให้แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น การลักเล็กขโมยน้อยและปัญหาอื่น ๆ มีการจัดชุดรักษาความ ปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เฝ้าระวังดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและแบ่งมอบหน้าที่ความรับผิดชอบ ควบคุมเป็นกลุ่มโซนบ้าน เพื่อความสะดวกและง่ายต่อการติดตามสืบหาตัวผู้กระทำความผิดที่ ไม่มากนัก จะนำกฏกติกาหมู่บ้าน (ฮุกมปาก๊ะ) มาบังคับใช้ แต่ถ้าความผิดที่ร้ายแรงก็จะส่งเจ้าหน้าที่ ตำรวจดำเนินคดีตามกฎหมายต่อไป นอกจากนี้บทบาทเกี่ยวกับการดูแลรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน เช่น การดูแลรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ การอยู่เวรยามดูแลเฝ้าระวังป้องกันเหตุร้าย ในหมู่บ้าน เป็นต้น ผู้นำฝ่ายปกครองจะตื่นตัวและให้ความสำคัญกับบทบาทในด้านนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่อาจเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะการก่อเหตุความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัด ชายแดนภาคใต้ และปัญหาอาชญากรรม จะแบ่งมอบหน้าที่ให้แก่ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านและชุดรักษา ความปลอดภัยหมู่บ้านและชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ดูแลรับผิดชอบเป็นจุด ๆ โดยเฉพาะโรงเรียน สถานที่ราชการ และเส้นทางหลักซึ่งประชาชนใช้สัญจรไปมา ส่วนบทบาทเกี่ยวกับการ ป้องกันและแก้ไขอาชญากรรมในหมู่บ้าน เช่น การมอบหมายเครือข่ายอาสาสมัครหรือชุดรักษาความ ปลอดภัยสอดส่องดูแล เฝ้าระวังความเคลื่อนไหวของกลุ่มผู้ค้ายาเสพติด การตั้งด่านตรวจ จุดสกัด เป็นต้น แต่ละพื้นที่มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน บางพื้นที่เน้นหนักในด้านการป้องกัน แต่บางพื้นที่ จะปฏิบัติควบคู่กันไปทั้งการป้องกันและปราบปราม

ผลการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) มีลักษณะต่างกันไปพบว่า ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ศาสนา อาชีพปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ตัวแปรเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี สอดคล้องกับผลการวิจัย บุรพร กำบุญและคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ของพนักงานแตกต่างกัน มีผลให้ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลสำเร็จการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ตัวแปรการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับปานกลาง ในขณะที่ตัวแปรการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายผลตอบแทนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างมาก ส่วนตัวแปร การฝึกอบรมพนักงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย และสอดคล้องกับการวิจัยของ อาราม หะยีปีเยาะ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัครอาสาสมัครในกองบังคับการกองอาสาสมัครอาสาสมัครจังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนมีผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน โดยหวังให้มีโอกาสได้รับเงินเดือนและรายได้อื่น ๆ ที่สูงขึ้น รองลงมา คาดหวังด้านการได้รับการดูแลเอาใจใส่เรื่องงานและส่วนตัวจากผู้บังคับบัญชา และปรับปรุงสถานที่ทำงานที่พักอาศัยในพื้นที่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งอยากมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ด้านกำลังคน ด้านการบริหารจัดการ และด้านขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ระดับสูง ผู้วิจัยได้ทราบข้อค้นพบ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ดังนี้

1. ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ถือว่าเป็นประชาชนที่อาสาเข้ามาดูแลความสงบเรียบร้อย บางคนไม่มีความรู้ความเข้าใจใด ๆ เลย หน่วยงานรัฐควรจัดฝึกอบรมทักษะการปฏิบัติหน้าที่ของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) เช่น ทักษะการป้องกันตัว ทักษะการใช้อาวุธ ทักษะการสื่อสารและประสานงาน ทักษะการช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น รวมทั้งให้ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นประจำ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีขึ้น

2. การเบิกจ่ายค่าตอบแทน โดยปกติแล้วจะเบิกจ่ายให้แก่กำนันและผู้ใหญ่บ้านหมู่บ้านละ 20,000 บาท เพื่อสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน แต่ในความเป็นจริงแล้วค่าตอบแทนนั้น ใช้จ่ายผิดวัตถุประสงค์ ดังนั้น ควรมีมาตรการตรวจสอบการใช้จ่ายให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ให้ดีขึ้น โดยมีค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยงสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ และเบิกจ่ายให้แก่ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) โดยตรง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงาน รวมทั้งเร่งรัดการเบิกจ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าตอบแทน เป็นต้น ให้มีความรวดเร็ว

4. ชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน ถือเป็นประชาชนในพื้นที่ที่รับรู้สภาพปัญหาอุปสรรคของพื้นที่ตนเป็นอย่างดี จึงควรเปิดโอกาสให้มีการจัดการหรือบริหารตนเอง ในการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยมีหน่วยงานรัฐคอยให้การสนับสนุน

5. จัดหาวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความทันสมัยและมาตรฐาน เช่น อาวุธปืน กระสุนปืน เสื้อเกราะ วิทยุสื่อสาร ไฟฉาย กล้องวงจรปิด เป็นต้น ให้เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน และร่วมกันดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์สามารถพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา

6. หน่วยงานรัฐควรมีการบูรณาการการทำงานทั้งสามฝ่าย ได้แก่ ทหาร ตำรวจ และพลเรือน ให้มีความชัดเจนในการสั่งการ และกำหนดนโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

7. ผู้บังคับบัญชาควรลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมให้กำลังใจแก่ ชุตรักษาความปลอดภัย (ชรบ.) รวมทั้งรับฟังปัญหา ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะผลการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

นอกจากการศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุตรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ฯ จึงขอเสนอในการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1.การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัย (ชรบ.) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานรัฐทั้งตำรวจ ทหาร และพลเรือน ที่ต้องร่วมมือกัน ดังนั้น ควรศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการบูรณาการทำงานร่วมกันกับสามหน่วยงานดังกล่าว เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงและแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.การวิจัยนี้ กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะจังหวัดปัตตานี ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัย (ชรบ.) เพียงพื้นที่เดียว ซึ่งพื้นที่อื่นอาจมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันไป จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงภาพรวมของปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

บรรณานุกรม

- กนกพิชญ์ ทองด้วง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษารณีย์ อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2528). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กรมการปกครอง. (2558). คู่มือปฏิบัติงานผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (พรส.) และชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.). สิ้นค้น 3 ธันวาคม 2562, จาก https://multi.dopa.go.th/mad/info_organ/about8/topic27
- กัลยา ตากุล. (2547). การศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมทักษะการคิดและกระบวนการแก้ปัญหาอนาคตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 : กรณีศึกษาโรงเรียนวชิราวุธวิทยาลัย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (วิจัยการศึกษา)). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ ชุนเจริญ และ นवलจันทร์ ทศนชัยกุล. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคคลผู้เป็นเจ้าของที่ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านในเขตสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสหวิทยาการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 4(4), 56-62
- จรัสศักดิ์ สงสุวรรณ. (2547). บทบาทเกี่ยวกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ของปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบล ในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จิตราภรณ์ แสงรุ่งนภาพรรณ. (2549). ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานเฝ้าระวังทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. (ม.ป.ป.). การคิด การคิดแก้ปัญหาและการตัดสินใจ. เอกสารประกอบการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- ชัยรัตน์ สุขสมคิด. (2555). บทบาทของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) กับภารกิจรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสู่โขงปาดิ จังหวัดนราธิวาส (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชูชีพ อ่อนโคกสูง. (2522). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- รสสุคนธ์ มกรมณี. (2550). **ทฤษฎีการแก้ไขปัญหาและแนวปฏิบัติพื้นฐาน**. วารสารการศึกษาไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 4(30), 41-45
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2544**. กรุงเทพฯ: นามิบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- วิวัฒน์ พุ่มบ้านเช่า. (2547). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดกระบี่ ตรัง และนครศรีธรรมราช**. พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **“การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ”**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- วีระพล สุวรรณนันต์. (2527). **หลักกระบวนการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ: ประยูรวงษ์
- ศรีสมภาพ จิตรภิรมย์ศรี. (2560). **ความขัดแย้งชายแดนใต้ในรอบ 13 ปี ความซับซ้อนของสนามความรุนแรงและพลังของบทสนทนาสันติภาพปาตานี**. สืบค้น 29 ธันวาคม 2562, จาก https://deepsouthwatch.org/sites/default/files/blogs/attachment/deepsouthconflictin13years_th.pdf.
- ศูนย์เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจังหวัดปัตตานี. (2562). **ภารกิจการดำเนินการให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้**.
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2560). **สรุปสถานการณ์ ปัญหา และอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2560**. สืบค้น 4 มกราคม 2563, จาก <http://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer/viewer.php>.
- สันติ ลาตีฟี. (2545). **การพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานจังหวัดปัตตานี. (2562). **จำนวนตำบล หมู่บ้านและภาคประชาชนในพื้นที่จังหวัดปัตตานี**.
- สุกัญญา ศรีสาคร. (2547). **การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่จัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิคการคิดแก้ปัญหาอนาคต (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทธิกันต์ อุตสารห์. (ม.ป.ป.). **รูปแบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ของเครือข่ายชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอรามัน จังหวัดยะลา**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 237-251
- สุรพันธ์ ทับสุวรรณ. (2561). **การประเมินผลการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน**. สืบค้น 3 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.opdc.go.th/content.php?menu.idl>.

- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). **ความขัดแย้ง : การบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์.**
กรุงเทพฯ: ตะเกียง
- หทัยรัช รังสุวรรณ. (2539). **ผลการสอนโดยใช้แผนที่มโนคติที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา
วิทยาศาสตร์กายภาพชีวภาพด้านมโนคติ และความสามารถในการคิดแก้ปัญหาทาง
วิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ปริญญาานิพนธ์ กศม. (วิทยาศาสตร์)).**
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. สงขลา: ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยทักษิณ.**
- อัจฉรา จันทา. (2549). **การศึกษาผลการเรียนรู้และความสามารถในการแก้ปัญหา โดยการจัดการ
เรียนรู้แบบ 4 MAT ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 เรื่องการจัดการสิ่งแวดล้อม
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- อาราม หะยีปีเ้ายะ. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสา
รักษาดินแดน ในกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนราธิวาส (สารนิพนธ์
ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- อุไรวรรณ บุญสารพิทักษ์. (2542). **การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อสม. ใน ศสมธ.ก ลพบุรี
(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล**
- อุสมาน ซาและ และ อับดุลเลาะ ยูโซะ. (2559). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้นำ
ฝ่ายปกครองในเขตอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. วารสาร AL-NUR มหาวิทยาลัยฟาฏอนี,
11(20), 115-133**

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

การวิจัยเรื่อง “ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)
ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ข้อมูลในแบบสอบถามมิได้มีผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายในตัวท่านแต่อย่างใด ข้อมูลส่วนบุคคลผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณะ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.)

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยอิสระ ตามความรู้สึกรับแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

จุฑามาศ สารีปา

ผู้ทำการวิจัย

ตอนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- 18 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
 61 ปีขึ้นไป

3. ศาสนา

- อิสลาม พุทธ
 คริสต์ อื่นๆ (ระบุ).....

4. อาชีพปัจจุบัน

- เกษตรกรรม ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท
 รับจ้างทั่วไป อื่นๆ (ระบุ).....

5. รายได้ต่อเดือน

- ต่ำกว่า 5,000 บาท 5,000 – 10,000 บาท
 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท
 20,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

- น้อยกว่า 1 ปี 1-3 ปี
 4-5 ปี 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียง 1 ช่อง ในแต่ละข้อคำถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านกำลังคน					
1.ขาดอัตรากำลัง ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย					
2.ขาดความรู้ ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย					
3.ราษฎรในหมู่บ้าน ขาดความร่วมมือในการสอดส่องดูแลภายในหมู่บ้านตนเอง					
4.ขาดความเหมาะสมในการจัดชุดปฏิบัติหน้าที่และมอบหมายหน้าที่					
5.หน่วยกำลังในพื้นที่ ไม่เข้าใจบริบทสังคม					
6.ขาดทักษะการใช้อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืน ในการปฏิบัติหน้าที่					
ด้านงบประมาณ					
7.งบประมาณในการประกอบเลี้ยงแต่ละเดือนไม่เพียงพอ					
8.การเบิกจ่ายงบประมาณในการประกอบเลี้ยงแต่ละเดือนมีความล่าช้า					
9.ขาดงบประมาณในการฝึกทบทวน ชรบ. ตามแผนที่กำหนดไว้					
10.ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ขาดความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
ด้านวัสดุอุปกรณ์					
11.อาวุธปืนและเครื่องกระสุนปืน มีจำนวนไม่เพียงพอ					
12.เสื้อเกราะ ชุดฟอร์ม ตลอดจนอุปกรณ์ตั้งจุดตรวจจุดสกัด มีจำนวนไม่เพียงพอ					
13.วิทยุสื่อสาร มีจำนวนไม่เพียงพอ					
14.ขาดการดูแล บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ					
15.อาวุธปืน เครื่องกระสุนปืนและเสื้อเกราะขาดความทันสมัย					
ด้านการบริหารจัดการ					
16.แผนการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้านที่จัดทำไม่เป็นปัจจุบัน					
17.ขาดแผนสำรองในการรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน					
18.ขาดความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา					
19.มอบหมายภารกิจไม่เหมาะสมกับศักยภาพของ ชรบ.					
20.ขาดการจัดตั้งเครือข่ายด้านการรักษาความปลอดภัยกับพื้นที่ใกล้เคียง					
21.ขาดการบูรณาการของกำลังในพื้นที่					
22.เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง ไม่ใช้กระบวนการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหา					
ด้านขวัญและกำลังใจ					
23.มีความอ่อนล้าทางร่างกาย เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลานาน ในยามวิกาล					
24.ขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
25.สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดความเหมาะสม					
26.ขาดโอกาสในความก้าวหน้า					
27.เกิดความระแวงของกำลังในพื้นที่					
28.รายได้ไม่เพียงพอที่จะเลี้ยงตนเองและครอบครัว					
29.ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
30.อิทธิพลมืด					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงมากที่สุด

1.ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านกำลังคน อย่างไร

.....

.....

.....

2.ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านงบประมาณ อย่างไร

.....

.....

.....

3.ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านวัสดุอุปกรณ์ อย่างไร

.....

.....

.....

4.ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านการบริหารจัดการ อย่างไร

.....

.....

.....

5.ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) ด้านขวัญและกำลังใจ อย่างไร

.....

.....

.....