



รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม

A MODEL OF DUTY POTENTIALITY DEVELOPMENT FOR SCOUT VOLUNTARY
SOLDIERS IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES IN LINE WITH THE
PRINCIPLE OF BUDDHADHAMMA

พลตรี อนุรักษ์ สวาสดีรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๕๗



รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม

พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีการศึกษา ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A MODEL OF DUTY POTENTIALITY DEVELOPMENT FOR SCOUT VOLUNTARY
SOLDIERS IN THE THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES IN LINE WITH THE
PRINCIPLE OF BUDDHADHAMMA

MAJ. GEN. NARAT SWADRATH

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระศรีคัมภีรญาณ, รศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พรชัย เทพปัญญา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.อภินันท์ จันตะนี

ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(ณรัฐ สวาสต์รัตน)

ชื่อวิทยานิพนธ์: รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัย: พลตรี ธีรรัฐ สวาสศิริรัตน์

ปริญญา: พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:

รศ.ดร.อภิรักษ์ จันทะนี, ศศ.บ. (รัฐศาสตร์), ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์),

Ph.D. (Management)

ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช, พธ.บ. (รัฐศาสตร์), M.A.(Politicly Science),

Ph.D. (Pol Sc)

วันสำเร็จการศึกษา: ๒ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๒) เพื่อศึกษาหลักธรรม และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานและ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานที่เหมาะสมที่สุดให้กับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีศึกษาวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔๐๐ คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๕ รูป/คน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา, พระสงฆ์, ผู้นำท้องถิ่น, ประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของทหารพราน, อาสาสมัครทหารพราน และจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๘ รูป/คน ประกอบด้วยพระสงฆ์, นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยปฏิบัติงานกับหน่วยทหารพราน

ผลการวิจัยพบว่า

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ ๗๘.๕ อยู่ในวัยฉกรรจ์คือมีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕ นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๗๘.๕ และมีสถานโสดร้อยละ ๕๖.๙ นอกจากนั้นในด้านการศึกษาพบว่าประชากรมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ร้อยละ ๔๓.๘ ซึ่งแสดงถึงความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจและด้านปัญญา สำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารและสถานการณ์อันตราย ผลการวิจัยในภาพรวม ด้านกายภาพ

มีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ด้านศีลภาวนามีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๔.๑๗$) ด้านจิตภาวนามีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และด้านปัญญาภาวนามีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = ๔.๐๘$)

๑. สภาพปัญหาและอุปสรรค พบว่าในภาพรวมไม่มีปัญหาและอุปสรรคมากนัก แต่ปัญหาด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำกว่าทุกด้าน นอกจากนั้นสถานการณ์และสภาพแวดล้อมก็ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาจิตใจให้ดำเนินการพัฒนาได้อย่างราบรื่นนัก การฝึกฝน อบรม กล่อมเกล้าจึงเป็นภาระของผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแลใส่ใจดูแลอย่างใกล้ชิด

๒. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภavana ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วย พัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิด ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพกรมมุข ๓ กิจกรรมคือ การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา

๓. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น พบว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆไปเพราะบุคคลมีศักยภาพภาพทางร่างกาย, จิตใจและปัญญาไม่เท่ากัน การพัฒนาศักยภาพนอกจากจะพิจารณากำหนดมาตรฐานแล้ว จึงต้องพิจารณาถึงห้วงระยะเวลา การสนับสนุน ขวัญกำลังใจและไหวพริบปฏิภาณของแต่ละคนด้วย การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือการพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้ง ๔ ด้าน สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น เป็นรูปแบบที่สามารถประกันได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจะออกมาในรูปแบบของการมีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความเจริญงอกงามไปในทางที่ดีแก่ตัวผู้รับการพัฒนาและเป็นคุณแก่สังคมส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลถึงการยุติความรุนแรงที่มีอยู่ในปัจจุบันให้สงบเบาบางลง สังคมมีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันและเกิดความสงบสุข ความสามัคคีในประเทศชาติได้ในที่สุด

Thesis Title: A Model of Duty Potentiality Development for
Scout voluntary soldiers in The Three Southern
Border Provinces in Line with The Principle of Buddhaddhamma

Researcher: Major General Narat Swadrath

Degree: Doctor of Philosophy (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee:
Assoc. Prof.Dr. Apinata Jantanee, B.A., M.A.,Ph.D. (Mngt.)
Assist.Prof.Dr. Thatchanan Issaradet, B.A.,M.A., Ph.D.,(Pol. Sc.)

ABSTRACT

The objective of this research were to; 1) study problems and obstacles of duty performance of Scout voluntary soldiers in the three Southern border provinces, 2) analyze the Dhamma and theories for duty potentiality development of scout voluntary soldiers in the three southern border provinces and 3) propose the most appropriate model for duty potentiality development of the scout voluntary soldier unit in the three southern border provinces

The methodology was the mixed method between the quantitative and qualitative research. The quantitative research collected data from 400 samples with questionnaires and analyzed data by frequency, percentile, mean and standard deviation to find out the problems in three areas, 1) behaviors, 2) mentality, 3) intelligence to be ready for training with Bavana 4, including development if 4 areas; 1) physical development 2) Sila, morality, 3) intelligence to find out the most appropriate model for potentiality development of scout voluntary soldiers.

The qualitative research collected data from 25 key informants purposefully selected from experts and from participants in focus group discussion and public hearing for complete findings. Data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows:

Samples were more males 75.5 percent with the young ages between 26-35, 49.5 percent, Buddhists,single,56.9. In additional finding that samples with Educational levels were Mathayom 6, 43.8 percent indicating the readiness physically, mentally and wisdom to perform duty in the remote areas and dangerous situations. Overall conclusions were that Kayapavana, physical development, has the average at 4.06, Silapavana, precept development had the average of 4.17, Jittapavana, mental development, had the average of 4.06 and Panyapavana, wisdom development, was at 4.08.

1) Problems and obstacles, in general, there was no problems and obstacles. Only mental problems which had less average of all aspects. In addition, the circumstances

was not appropriate for mental development. The training belonged to the commander to take a close look and attention.

2) The study of appropriate concept, theories and Buddhaddhamma for potentiality development for scout voluntary soldiers were that Bavana 4 should be the principal mean to develop the potential of Scout soldier in adverted situation. Besides, Bavana 4 could be used to deveop the scout soldiers in all aspects, physically, mentally, wisdom and intelligence. Comanders could be able to detect the strength, weakness of man power in the unit. The Bavana 4 could be used for direct development based on 3 activities in human development as training, education and development.

3) The model for the potentiality developmentof scout voluntary soldiers according Buddhaddhamma should be considered case by case basis because people had not equal physical, mental and wisdom potentials. Besides setting up the standard procedure in potential development, the aspects of time, support, morale, intelligence of individuals should be taken into account. The most effective potential training was to train all 4 aspects in parallel. The Buddhaddhamma based potential development was guaranteed that those soldiers who underwent through the training would come out with virtue, morality, ethics and prosperity which would be the beneficial to oneself and society with the hope to ease up the conflict and violence in the society. Society would be charitable, peaceful and harmonious at the end.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” สำเร็จลุล่วงลงได้ ด้วยความกรุณาของ รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี ประธานกรรมการ และ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบ แก้ไข วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ที่กรุณาให้คำชี้แนะ แนวคิดและมุมมองต่างๆในการทำวิทยานิพนธ์ โดยเฉพาะกำลังใจที่มีให้เสมอมามิได้ขาด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ รศ., ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง, ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม, นาวาอากาศเอก ดร.ณภัทร แก้วนาค และอาจารย์ ดร.จิตติวุฒิ หมั่นมี คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบประชาพิจารณ์ ขอกราบขอบพระคุณ พระศรีคัมภีร์ญาณ รศ.ดร., รศ.ดร. พรชัย ,ผศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม, รศ.ดร.อภิวัฒน์ จันตะนี และ ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จไม่ได้ หากขาดความอนุเคราะห์จาก พลตรี มณี จันทรทิพย์ ผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ ๑๕, พลตรี วรสิริชญ์ อาจนรงค์, พันเอก เมตตริย สันติเวชกุล รองผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ผู้บังคับหน่วยทหารพรานทุกหน่วย ทุกระดับและอาสาสมัครทหารพรานทุกคนที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนจนภารกิจลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึงพระคุณเจ้าทุกรูป ประชาชนทุกคน ในจังหวัดยะลาจังหวัดปัตตานีที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่แจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณ พันตรี ศักดา ประพันธ์บัณฑิต ผู้บังคับกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ ๑๕ ที่ดูแลความปลอดภัย เอาใจใส่อำนวยความสะดวกตลอดเวลาที่ลงพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอขอบใจจำสิบเอกมะหดี มามะและสิบเอก สมศักดิ์ แสงพันธ์ดี จากกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ ๑๕ ที่ร่วมงานลงพื้นที่เก็บข้อมูลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างไม่เห็นแก่ความเหนื่อยยาก ไม่ย่อท้อจากภัยอันตราย ขอกราบขอบคุณ พระมหาบวร ปวธมโม, พลเอก บัญชาภิตติ มาประเสริฐ, พลตรี วิจักชพัณธ์ เรื่องทอง, พลตรี สุวัฒน์ เรื่องสกุล, พลตรี กำพล จารุสาร, พลตรี กัมพล โรจนุตมะ, อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล และอาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง ผู้เชี่ยวชาญที่ได้สละเวลามาร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ จนทำให้ได้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง ที่กรุณาเอื้อเฟื้อสถานที่, อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆของโรงเรียนจรัสพิชชากรเพื่อจัดสนทนากลุ่มเฉพาะและขอขอบคุณ พลตรีกำพล จารุสาร เพื่อนรักผู้เป็นกัลยาณมิตรที่มีน้ำใจ ดูแล เอาใจใส่ ช่วยเหลือมาโดยตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณครูบาอาจารย์ทุกรูปทุกท่านที่กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ขอบคุณบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สนับสนุนช่วยเหลือ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตร่วมรุ่นทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ทุกรูปทุกท่านที่ให้แต่สิ่งดีๆ และขอบคุณ คุณสว่างจิตร์ สวาสดีรัตน์ ภรรยาผู้ให้กำลังใจมาตลอดชีวิต ขอใจลูกๆที่เข้าใจและเป็นแรงใจเสมอมา คุณความดีและอรรถประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ขอถวายเป็นพุทธบูชา แด่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า และขอบเป็นกตเวทิตาคุณแด่บิดา มารดาผู้ล่วงลับไปแล้ว มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พลตรี ธีรรัฐ สวาสดีรัตน์

กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๖
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๗
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๖ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	๑๑
๒.๑.๑ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๑๑
๒.๑.๒ ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๓
๒.๑.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๖
๒.๑.๔ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๒๘
๒.๑.๕ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๓๔
๒.๑.๖ ความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๖
๒.๑.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๓๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางทหาร	๔๖
๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางทหาร	๔๖
๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสงคราม	๔๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้	๕๙
๒.๓.๑ สาเหตุของสถานการณ์การก่อความไม่สงบ	๕๙
๒.๓.๒ แนวทางแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้ในอดีต	๖๘
๒.๓.๓ ข้อมูลพื้นที่	๗๑
๒.๔ หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง	๘๒
๒.๔.๑ ความหมายของการพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา	๘๒
๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภวนา ๔	๘๕
๒.๕ กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้	๘๘
๒.๕.๑ ประวัติ	๘๘
๒.๕.๒ ภารกิจ-การจัด-ขีดความสามารถและการใช้หน่วย	๙๐
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐๐
๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบ	๑๐๐
๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๑๐๔
๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทหารพราน	๑๑๐
๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑๑๔
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๑๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๒๑
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๒๒
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๒๙
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๓๒
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๓๔
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
๔.๑ ผลการการสัมภาษณ์เชิงลึก	๑๓๕
๔.๑.๑ ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน	๑๓๕
๔.๑.๒ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภวนา ๔	๑๕๑
๔.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม	๑๗๗
๔.๒ สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๒๐๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	๒๐๔
๔.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	๒๐๕
๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค	๒๐๗
๔.๓.๓ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔	๒๑๐
๔.๓.๔ ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม	๒๑๔
๔.๓.๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพปัญหา,การพัฒนาและรูปแบบ	๒๑๖
๔.๓.๖ ผลสรุปการวิจัยเชิงปริมาณ	๒๑๘
๔.๔ สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๒๐
๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๒๔๔
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปการวิจัย	๒๔๘
๕.๑.๑ สรุปสภาพปัญหา อุปสรรค	๒๔๘
๕.๑.๒ สรุปการศึกษาหลักธรรม แนวคิดและทฤษฎี	๒๕๐
๕.๑.๓ สรุปรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ	๒๕๓
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๕๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๖๓
บรรณานุกรม	๒๖๕
ภาคผนวก	๒๗๗
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๒๗๘
ภาคผนวก ข รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๘๐
ภาคผนวก ค รายนามผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	๒๘๓
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๒๘๕
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๒๙๒
ภาคผนวก ฉ หนังสือเชิญผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	๓๑๕
ภาคผนวก ช แบบสอบถาม	๓๒๔
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์	๓๒๙
ประวัติผู้วิจัย	๓๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕
๒.๒	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๙
๒.๓	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓๘
๒.๔	ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	๔๗
๒.๕	การปฏิบัติการทางทหาร	๕๐
๒.๖	ความหมายของสงคราม	๕๒
๒.๗	ประเภทของสงคราม	๕๕
๒.๘	หลักการสงคราม	๕๙
๒.๙	สาเหตุของสถานการณ์การก่อความไม่สงบ	๖๙
๒.๑๐	งานวิจัยที่เกี่ยวกับรูปแบบ	๑๐๘
๒.๑๑	งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์	๑๑๓
๒.๑๒	งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทหารพราน	๑๑๘
๒.๑๓	งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้	๑๒๒
๓.๑	จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : กลุ่มผู้บังคับบัญชา	๑๒๘
๓.๒	จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : กลุ่มประชาชนในพื้นที่	๑๒๙
๓.๓	จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : กลุ่มอาสาสมัครทหารพราน	๑๓๐
๓.๔	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มผู้บังคับบัญชา	๑๓๒
๓.๕	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มประชาชนในพื้นที่	๑๓๓
๓.๖	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มอาสาสมัครทหารพราน	๑๓๓
๓.๗	แยกประเภทประชากรกลุ่มตัวอย่าง	๑๓๓
๓.๘	จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๓๔
๔.๑	เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายอาสาสมัครทหารพรานชาย	๑๖๔
๔.๒	เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายอาสาสมัครทหารพรานหญิง	๑๖๔
๔.๓	จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในเขตพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน	๒๑๔
๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านพฤติกรรม	๒๑๖
๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านจิตใจ	๒๑๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านปัญญา	๒๑๘
๔.๗	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาศักยภาพด้านกายภาวนา	๒๑๙
๔.๘	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาศักยภาพด้านศีลภาวนา	๒๒๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาวนา	๒๒๑
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาภาวนา	๒๒๒
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม	๒๒๓
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เรื่องการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ	๒๒๔
๔.๑๓	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญา ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา	๒๒๕
๔.๑๔	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญา ด้านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพและด้านการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ	๒๒๖
๔.๑๕	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพ และด้านการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ	๒๒๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	กระบวนการออกแบบการสอน	๒๑
๒.๒	กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๒๕
๒.๓	แบบจำลองทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง	๔๑
๒.๔	แบบจำลองทฤษฎีความคาดหวัง	๔๓
๒.๕	แบบจำลองทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need)	๔๕
๒.๖	แบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจของ Lyman W. Poter และ Edwarad E. Lawler	๔๖
๒.๗	ขอบเขตการปฏิบัติการทางทหาร	๔๙
๒.๘	แผนที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้	๗๔
๒.๙	แผนที่ จังหวัดปัตตานี	๗๕
๒.๑๐	แผนที่ อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี	๗๗
๒.๑๑	แผนที่ จังหวัดยะลา	๗๙
๒.๑๒	แผนที่ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา	๘๑
๒.๑๓	แผนที่ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา	๘๓
๒.๑๔	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวนา ๔ กับแนวคิด-ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๙๑
๒.๑๕	ผังการจัดกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้	๙๕
๒.๑๖	กรอบแนวคิด	๑๒๕
๔.๑	รูปแบบการแก้ไขปัญา – อุปสรรคด้านพฤติกรรม	๒๓๓
๔.๒	รูปแบบการแก้ไขปัญา – อุปสรรคด้านจิตใจ	๒๓๖
๔.๓	รูปแบบการแก้ไขปัญา – อุปสรรคด้านปัญญา	๒๓๙
๔.๔	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้านกายภาวนา	๒๔๒
๔.๕	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้านศีลภาวนา	๒๔๕
๔.๖	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้านจิตภาวนา	๒๔๗
๔.๗	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา	๒๕๐
๔.๘	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามหลักพุทธธรรม	๒๕๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงสงครามเย็นประเทศไทยตระหนักถึงภัยจากลัทธิคอมมิวนิสต์ ที่แพร่กระจายจากประเทศจีนเข้าสู่เวียดนาม ลาวและกัมพูชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายตรงข้ามได้วางกำลังรบจำนวนมากตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา ซึ่งมีขีดความสามารถปฏิบัติการทางยุทธวิธีต่อต้านที่ตั้งของพลเรือน ตำรวจ ทหารฝ่ายเราได้ทุกพื้นที่ทุกโอกาส กองทัพบกวิเคราะห์ว่าประสิทธิภาพในการต่อสู้เพื่อป้องกันประเทศขณะนั้นมีปัญหาต้องปรับปรุงปัจจัยพื้นฐานในการต่อสู้โดยด่วน ที่สำคัญที่สุดคือกำลังประจำการของกองทัพบกเป็นกำลังประจำพื้นที่ ไม่สามารถถอนกำลังทหารประจำการเหล่านี้ออกนอกพื้นที่ได้ เพราะจะทำให้เกิดความอ่อนแอและประสิทธิภาพในการต่อสู้เพื่อป้องกันประเทศลดลง เพื่อแก้ปัญหานี้ กองทัพบกจึงพิจารณาจัดตั้งกองกำลังติดอาวุธ ในลักษณะหน่วยอาสาสมัครขึ้น โดยนำประชาชนจากท้องถิ่นนั้นๆ มาฝึกอบรม แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้หมดไป โดยได้รับอนุมัติหลักการจากที่ประชุมผู้บัญชาการเหล่าทัพให้ดำเนินการ เรียกว่า “โครงการชุดปฏิบัติการพิเศษทหารพรานชายแดนไทย-กัมพูชา” เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๑ และโครงการนี้ได้รับอนุมัติอย่างเป็นทางการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๑^๑

ผลจากการปฏิบัติปรากฏว่า หน่วยทหารพรานที่ตั้งขึ้นนี้ มีส่วนสำคัญอย่างสูงในการปราบปรามระงับยับยั้งการรุกรานจากนอกประเทศ และการขยายอิทธิพลของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ลงได้ ต่อมากองทัพบกได้ประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยทหารพราน พบว่าเป็นหน่วยที่มีความชำนาญพื้นที่ที่มีความคล่องตัว สามารถทำการรบแบบกองโจรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน่วยที่จัดตั้งโดยใช้งบประมาณน้อย ซึ่งจากคุณสมบัติดังกล่าว กองทัพบกจึงได้พิจารณาจัดตั้งหน่วยทหารพรานในลักษณะเดียวกันนี้ในกองทัพอากาศต่างๆ โดยให้กองทัพอากาศจัดตั้งหน่วยทหารพรานขึ้นในพื้นที่รับผิดชอบของตน ดังนั้นในวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ กองทัพอากาศที่ ๔ จึงได้จัดตั้งทหารพรานภายใต้ชื่อว่า “ชุดควบคุมทหารพราน” มีผู้บังคับกองพันทหารราบภายในพื้นที่เป็นผู้บังคับชุดควบคุมทหารพรานอีกตำแหน่งหนึ่ง และเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๒๕ มีการแปรสภาพชุดควบคุมทหารพรานเป็น “กรมอาสาสมัครทหารพราน” ต่อมาเมื่อ ๑๙ มกราคม ๒๕๒๗ กองทัพบกได้ออกคำสั่ง กองทัพบกที่ ๒๒/๒๗ เรื่องจัดตั้งกรมทหารพราน^๒ โดยเปลี่ยนนามหน่วยจากกรมอาสาสมัครทหารพราน เป็นกรมทหารพราน กองทัพอากาศที่ ๔ มีกรมทหารพรานในอัตราทั้งสิ้น ๕ กรมทหารพราน (กรมทหารพรานที่ ๔๑-๔๕)

^๑ กรมทหารพรานที่ ๔๓, ประวัติทหารพรานกองทัพบก, (ยะลา : กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้), หน้า ๓.

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕.

ต่อมาสถานการณ์การสู้รบในพื้นที่ภาคใต้เปลี่ยนไป ผู้ก่อความไม่สงบยังก่อเหตุรุนแรงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลกระทบต่อความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีกำลังประจำถิ่นที่เพียงพอในการเกาะติดพื้นที่ให้สามารถปฏิบัติการเชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง และจะเป็นการปลดปล่อยภาระของหน่วยกำลังรบหลักบางส่วนจะได้ถอนกำลังกลับไปปฏิบัติการหลักด้านการป้องกันประเทศต่อไป กำลังทหารพรานของกองทัพบกที่ ๔ จึงได้มีการปรับกำลังให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ ทั้งงานยุทธการ งานข่าว และงานมวลชนสัมพันธ์ เพื่อนำความสันติสุขกลับมาสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ได้โดยเร็ว ในปัจจุบันกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้บรรจุกำลัง ๑๒ กองบังคับการ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ๑๗๒ กองร้อยทหารพราน และ ๙ หมวดทหารพรานหญิง

จากปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยังคงดำเนินต่อไป พร้อมด้วยความเปราะบางและความสลับซับซ้อนของสถานการณ์ พัฒนาการของความรุนแรงได้นำไปสู่สถานะของความขัดแย้งที่ยืดเยื้อ ซึ่งดูเหมือนว่าความขัดแย้งเหล่านี้จะสงบลงได้ยาก ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้รายงานให้เห็นข้อมูลว่าในรอบ ๑๐๑ เดือนของความรุนแรงที่ผ่านมา เหตุการณ์ที่เริ่มได้ระดับสูงมาตั้งแต่ ๔ มกราคม ๒๕๕๗ ถึง ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ หรือก้าวข้ามเข้าสู่ปีที่ ๙ ของความรุนแรง มีเหตุการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน ๑๑,๗๕๔ เหตุการณ์ ซึ่งยังผลทำให้มีผู้เสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บรวมกันประมาณ ๑๔,๓๔๓ ราย ในจำนวนนี้ประกอบไปด้วยผู้เสียชีวิต ๕,๒๐๖ ราย และมีผู้ได้รับบาดเจ็บอีกประมาณ ๙,๑๓๗ ราย ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์ความไม่สงบภาคใต้ที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งบั่นทอนความมั่นคงและสันติสุขระบบเศรษฐกิจสังคม จังหวัดชายแดนภาคใต้ตลอดเวลา ในบริบทเช่นนี้กลไกที่สำคัญของรัฐคือการใช้กองกำลังติดอาวุธ ซึ่งรวมทั้งทหาร ตำรวจ อาสาสมัครทหารพราน อาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) และกองกำลังที่มาจากชาวบ้านที่รัฐไปจัดตั้งติดอาวุธป้องกันตนเอง เช่น ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน (ชรบ.) และอาสาสมัครหมู่บ้าน (อรบ.) ภายหลังจากการปรับตัวของโครงสร้างกองกำลังเป็นระยะเวลายาวนาน นับตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ เป็นต้นมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปลายปี ๒๕๕๐ กระบวนการจัดการของรัฐได้ผ่านการปรับตัว การระดมกำลังทางการทหารและฝ่ายความมั่นคงจากทุกฝ่าย ซึ่งมีผลทำให้จำนวนบุคคลากรทางด้านความมั่นคงในปีปัจจุบันสูงถึง ๑๖๓,๔๒๒ คน ในจำนวนนี้ถ้านับเฉพาะกองกำลังที่ติดอาวุธจริงๆ จะประกอบไปด้วยกองทหารและตำรวจอาชีพ กองกำลังกึ่งทหารกึ่งพลเรือน และกองกำลังติดอาวุธของชาวบ้านหรือพลเรือนติดอาวุธที่จัดตั้งโดยรัฐเพื่อป้องกันตนเอง จากการประมาณการกองกำลังทหารและตำรวจประจำการที่เป็นมืออาชีพมีจำนวน ๔๐,๖๒๒ คน กองกำลังกึ่งทหาร เช่น ทหารพราน และ อส. ประมาณ ๒๕,๐๐๐ คน นอกจากนี้ยังมีชาวบ้านหรือพลเรือนที่ติดอาวุธอีกประมาณ ๘๔,๗๖๘ คน รวมกำลังทั้งหมดประมาณ ๑๕๐,๓๙๐ คน เมื่อคิดจากประชากรในราว ๒,๐๐๐,๐๐๐ คน ของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลาแล้ว เรามีกองกำลังติดอาวุธของฝ่ายรัฐอยู่ประมาณร้อยละ ๗.๕ ต่อประชากรทั้งหมดในพื้นที่นี้ กองกำลังฝ่ายความมั่นคงของรัฐที่มากมายถึงกว่า ๑๕๐,๐๐๐ คน ก็เพื่อสู้กับกองกำลังฝ่ายกลุ่มผู้ก่อความรุนแรงหรือขบวนการต่อสู้ของอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งแหล่งข่าวทางการทหารระบุว่ามียู่ประมาณ ๙,๖๑๖ คน การที่รัฐใช้กองกำลังฝ่ายความมั่นคงจำนวนมากทั้งทหารและพลเรือน อาสาสมัคร ทำให้จังหวัด

ชายแดนภาคใต้กลายเป็น สภาวะทางการเมืองทหาร (Militarization) ที่เข้มข้น ซึ่งถ้ารวมกับมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายพิเศษ เช่น กฎอัยการศึกและพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือพระราชกำหนดฉุกเฉิน โครงสร้างการปฏิบัติการทางทหารที่ระดมพลมาจากทั้ง กองทัพภาคที่ ๑, กองทัพภาคที่ ๒, กองทัพภาคที่ ๓ และกองทัพภาคที่ ๔ ด้วยแล้ว เห็นได้ชัดว่า จะต้องใช้ต้นทุนทั้งที่เป็นตัวเงินและกำลังคนเป็นจำนวนมากเลยทีเดียว^๓

ผู้บัญชาการทหารบก ได้เล็งเห็นว่าการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และสี่อำเภอของจังหวัดสงขลา ที่ผ่านมามีการระดมกำลังทหารหลักจากกองทัพภาคที่ ๑-๔ ลงไปในพื้นที่เป็นจำนวนมากนั้น ทำให้สูญเสียกำลังทหารที่ใช้ในการป้องกันอธิปไตยของประเทศ ในกองทัพภาคต่างๆ รวมถึงการใช้จ่ายงบประมาณที่สูงมาก จึงได้มีการนำกำลังทหารพรานมาใช้แทน เพื่อให้กำลังทหารหลักในกองทัพภาคที่ ๑-๓ กลับไปทำหน้าที่ในพื้นที่ของตนเอง ซึ่งโฆษกกองทัพบก ในขณะนั้น กล่าวไว้ว่า “ทหารพรานมีขีดความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งด้านการข่าว มวลชน ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการจัดตั้งทหารพรานก็ใช้เวลาไม่นาน สามารถยุบหรือเรียกรวมตัวได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการฝึกก็กินเวลาน้อย เพราะเป็นการฝึกจรรยาบรรณเพื่อเข้าถึงในพื้นที่ที่มีความลำบาก และทหารพรานมีความชำนาญในพื้นที่ป่าเขา นอกจากนี้ยังเป็นคนในพื้นที่ที่สามารถเข้าใจวัฒนธรรม ประเพณีได้เป็นอย่างดี ส่วนกำลังทหารหลักที่ต้องฝึกตามขั้นตอน ซึ่งต้องใช้เวลาและงบประมาณมาก ทั้งหมดนี้จึงเป็นเครื่องยืนยันว่า ทหารพรานเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ภาคใต้ ขอให้สังคมเข้าใจและเห็นใจ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งทหารพรานปัจจุบัน เพิ่งได้รับการบรรจุและค่อนข้างใหม่ ประสบการณ์ในการทำงานอาจจะมีน้อย และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามแผนของผู้บังคับบัญชา จึงอาจจะมีความผิดพลาดได้”^๔

ความจำเป็นที่กองทัพภาคที่ ๔ ต้องรับขยายอัตรากำลังอาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.) ให้เพียงพอต่อความต้องการในการป้องกันการก่อความไม่สงบ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่สามารถบรรจุคนในท้องถิ่นเป็นอาสาสมัครทหารพรานได้ทั้งหมดตามวัตถุประสงค์เดิม และจำเป็นต้องคัดเลือกคนจากท้องถิ่นอื่นเข้ามาเสริมให้เพียงพอกับความต้องการในการบรรจุกำลังพล ถึงอย่างไรก็ตามกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) ก็พยายามคัดเลือกผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง มีจิตใจเสียสละ และมีความตั้งใจจริงที่จะรับใช้ประเทศชาติเข้าทำการฝึกอบรม แม้ว่าการคัดเลือกตามขั้นตอนที่กำหนดไว้จะกระทำดีที่สุดรอบคอบที่สุดแล้ว ก็ยังมีอาสาสมัครทหารพรานบางคนประพฤติมิชอบ มีปัญหาขัดแย้งกับประชาชนในพื้นที่อยู่เนืองๆ ผู้บังคับบัญชาก็พยายามแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อยุติความขัดแย้งระหว่างอาสาสมัครทหารพรานกับประชาชน แต่ในมุมมองของนักวิชาการบางท่านก็ยังมองว่าเยาวชนที่นำมาฝึก

^๓ ข่าวไทยรัฐออนไลน์, ทบ.ใช้ทหารพรานดับไฟใต้เตรียมส่งเพิ่ม ๒ กองร้อย, (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.thairath.co.th/content/pol/236924> (๒๓ มี.ค.๒๕๕๕).

^๔ ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, เมื่อก้าวข้ามหนึ่งร้อยเดือนของสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ : เรากำลังจะไปทางไหน ?, (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.deepsouthwatch.org/3354> (๓ ก.ค.๒๕๕๕).

เป็นอาสาสมัครทหารพรานนั้น ส่วนใหญ่มาจากผู้เสพยาเสพติด หากได้มีภูมิหลังของการได้รับการอบรมในด้านอุดมการณ์ และวิธีการทางยุทธวิธี เช่น บรรดาเยาวชนของผู้ก่อความไม่สงบ การอบรมอย่างลวกๆ ด้วยเวลาอันสั้น แล้วส่งลงไปปฏิบัติการก็จะได้แต่เพียงการมีกำลังจำนวนมากที่เป็นปริมาณไปสู้รบกับคนที่ชำนาญกว่า จำนวนน้อยกว่า แต่เก่งกว่าจึงเหมือนแมงเม่าบินเข้ากองไฟ^๕

ในอดีตปัญหาความขัดแย้ง เป็นปัญหาที่ไม่ซับซ้อนมากนักและค่อนข้างง่ายต่อการแก้ไข แต่ทว่าในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากนั้น ปัญหาความขัดแย้งในท้องถิ่นต่างๆ กลับมีความซับซ้อนมากขึ้น มีการแบ่งกลุ่มทางชาติพันธุ์ และได้รับการให้ความสำคัญอย่างหนักแน่นและชัดเจนมากขึ้นทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกถึงความแปลกแยกในความต่างทางชาติพันธุ์ของตน สร้างความรู้สึกถึงความมีตัวตนมากขึ้นด้วยและด้วยความหลากหลายของกลุ่มคนในท้องถิ่น โดยที่แต่ละกลุ่มต่างมีความต้องการความสนใจ และวิธีคิดที่แตกต่างกันออกไป^๖ การลงทัณฑ์ตามวินัยทหารก็อาจไม่เป็นที่พอใจของประชาชนผู้เสียหายนัก อยากให้ลงทัณฑ์หนักขึ้นบ้าง อยากให้ออกนอกพื้นที่บ้าง ซึ่งบางครั้งผู้บังคับบัญชา ก็ไม่สามารถทำตามความต้องการได้ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาทหารไม่ใช่พวกของตน ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้การใช้ความรุนแรง เป็นเรื่องที่ไม่ผิดจนเกินไปสำหรับผู้กระทำ คือความเป็นคนอื่น (Otherness) ที่มีอยู่ในระบบการสร้างอัตลักษณ์ร่วมของสังคม ทุกสังคมหรือกลุ่มคนต้องมี “คนอื่น” ไม่ใช่ “พวกเรา” แต่เป็น “พวกเขา” การสร้างและการพัฒนาอัตลักษณ์ของคน หรือความเป็นพวกเดียวกันนั้น มีรากฐานมาจากการแยกแยะตัวตนของคนออกจากคนอื่น ๆ โดยความเป็นตัวเราหรือพวกเรานั้นสร้างขึ้นโดยมี “คนอื่น” เป็นตัวตั้งว่าเราไม่เหมือนหรือต่างจากคนอื่นอย่างไร ความเป็นคนอื่นมีรากฐานมาจากความแตกต่างด้วยชาติพันธุ์ ชนชั้น ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ^๗ ในที่สุดก็แบ่งกันออกเป็นฝักฝ่ายต่างมีความคิดอ่านเป็นของตัวเองไม่มองถึงความจำเป็นของอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาเรียกระบบความคิดนี้ว่า ทิฐิ เมื่อปรับทิฐิความเห็นให้ถูกต้อง โลกก็หมุนไปถูกต้อง ถ้าเราสามารถปรับทิฐิของคนนับหมื่นนับแสนให้ไปในทิศทางเดียวกันได้ มันจะเกิดพลังมหาศาล^๘

^๕ ศรีศักร วัลลิโภดม, เล่าขานตำนานใต้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๓), หน้า ๔๖.

^๖ ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล, การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน, (กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๕๔), หน้า ๔๘.

^๗ ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, เรื่องราวของความรุนแรงในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๖.

^๘ ปาฐกถา พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ศ.ดร. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๓.

กาลเวลาได้พิสูจน์ให้เห็นชัดเจนแล้วว่า ลำพังอำนาจรัฐไม่เพียงพอที่จะแก้ไขปัญหาวิกฤตของชาติได้ จำเป็นที่ภาคสังคมหรือภาคประชาชนต้องผนึกกำลังกันเข้ามาร่วมแก้วิกฤตในปัญหาที่ยากและซับซ้อน^๙ ถึงอย่างไรก็ตาม กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ยังต้องการอาสาสมัครทหารพรานในการป้องกันอธิปไตยและความมั่นคงของชาติ จึงมีความจำเป็นต้องรับสมัครประชาชนในท้องถิ่นที่มีความสมัครใจ เพื่อคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพราน การคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้าบรรจุเป็นอาสาสมัครทหารพราน การคัดเลือกนั้นกองทัพมีระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อคัดเลือกผู้มีความศักยภาพทางกายทางใจและความรู้ในระดับที่กองทัพกำหนด เมื่อได้รับการบรรจุเป็นอาสาสมัครทหารพรานแล้ว กาลเวลาและสถานการณ์เปลี่ยนไปศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ก็มีความต้องการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติการทั้งด้านยุทธการและการปฏิบัติการจิตวิทยา โดยจะต้องปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องให้ดีขึ้นและส่งเสริมสิ่งที่ดีอยู่ให้ดีขึ้น นั่นคือการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคสังคมในการเสนอความต้องการอาสาสมัครทหารพรานในรูปแบบที่สังคมที่ส่วนได้ส่วนเสียต้องการ โดยการศึกษาหารูปแบบในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานที่ดีที่สุด ที่สังคมพึงประสงค์ และกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพ ย่อมต้องการให้กำลังพลของตนเป็นผู้ที่มีวินัย เสียสละ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่ต้น เพราะมีประโยชน์คือช่วยให้ประชาชนมีเวลาคิดถึงทางเลือก หรือแนวทางแก้ปัญหาของชุมชนที่เหมาะสมมากขึ้น^{๑๐} และสมควรทำเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อทำความเข้าใจกับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบและมีส่วนได้ส่วนเสีย^{๑๑}

การพัฒนานั้นปัญหาสำคัญอยู่ที่การพัฒนาคน ถ้ามีการศึกษาจริงและพัฒนาคนได้ถูกต้องก็แก้ความผิดพลาดได้ทั้ง ๓ ระดับ โดยเฉพาะในระบอบประชาธิปไตยที่ประชาชนเป็นผู้ปกครองประเทศ นำชะตากรรมของสังคมเอง การพัฒนาคนย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งการพัฒนาคนนั้นต้องทำ ๓ ด้าน คือ

ด้านที่ ๑ พฤติกรรม ได้แก่ วินัย การทำมาหาเลี้ยงชีพและวิธีปฏิบัติในการผลิต เสพบริโภค แบ่งปัน และอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อม

ด้านที่ ๒ จิตใจ ได้แก่ คุณธรรม ความรู้สึก แรงจูงใจ และสภาพจิต เช่นความสุข ความพอใจ ความสดชื่นเบิกบาน

^๙ ชัยอนันต์ สมุทวณิช และคณะ, **ข้อเสนอยุทธศาสตร์แก้วิกฤตชาติ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๔๙), หน้า ๖.

^{๑๐} อรทัย ก๊กผล, **การมีส่วนร่วมของประชาชน**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๒-๕.

^{๑๑} พชร สีโรส, **ประชากรพิจารณ์กับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจากอเมริกาถึงไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

ด้านที่ ๓ ปัญญา หรือปรีชาญาณ ความรู้เข้าใจเหตุผล การเข้าถึง ความจริง รวมทั้งความเชื่อถือ ทศนคติ ค่านิยม และแนวคิดต่างๆ^{๑๒}

พระพุทธศาสนายอมรับความแตกต่างหลากหลายในหมู่มนุษย์ โดยสัมพันธ์กับการพัฒนามนุษย์ และให้มีทางเลือกในวิถีชีวิตสำหรับบุคคลที่แตกต่างหลากหลายและอยู่ในระดับการพัฒนาต่างๆ กันนั้น ทั้งนี้มีแกนกลางของระบบทั้งหมดอยู่ที่การพัฒนาคณ ซึ่งใช้วิธีฝึกไม่ใช้วิธีบังคับแต่ก็ไม่ใช่ว่าปล่อยอย่างไก็ได้^{๑๓}

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” เพื่อนำเสนอการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานอีกรูปแบบหนึ่ง ให้กับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อพิจารณานำไปพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาหลักธรรมและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานที่เหมาะสมที่สุดให้กับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ สภาพปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ หลักพุทธธรรม แนวคิด ทฤษฎี กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องจะพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน เป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่พึงประสงค์ของผู้บังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่ควรเป็นอย่างไร

^{๑๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๑.

^{๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๓.

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยจะทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม โดยจะทำการศึกษาการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.) ในสังกัดกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) จำนวน ๓ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ซึ่งประกอบด้วยหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓ มีที่ตั้งในพื้นที่อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑ มีที่ตั้งในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา และหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗ มีที่ตั้งในพื้นที่อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นองค์กรที่มีการจัดตั้งตามความต้องการของกองทัพเพื่อแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบ และเป็นการจัดตั้งขึ้นด้วยเวลาจำกัด การคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้าบรรจุเป็นอาสาสมัครทหารพราน มีระเบียบ กฎเกณฑ์ เพื่อคัดเลือกผู้มีความศักยภาพทางกาย ทางใจและปัญญาในระดับที่กองทัพกำหนด บรรจุเป็นอาสาสมัครทหารพรานเมื่อออกปฏิบัติงาน และสถานการณ์เปลี่ยนไปศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานก็ต้องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยจะทำการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรคและสภาพทั่วไปของอาสาสมัครทหารพราน ศึกษาถึงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพุทธธรรม รวมทั้งนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการนำหลักอภิปรัชญา ๔ การเจริญ, การทำ ให้ดีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ได้แก่ ๑) กายภาวนา คือการฝึกอบรมกาย, การพัฒนากายมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ๒) สิลภาวนา คือการพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ๓) จิตภาวนา คือการพัฒนาจิตให้เข้มแข็งมั่นคง ๔) ปัญญาภาวนา คือการพัฒนาปัญญาให้รู้สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง^{๑๔} มาเป็นเครื่องมือวัดการพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้ได้รูปแบบ การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เหมาะสมและมีศักยภาพมากที่สุด

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๔.๒.๑. ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งประชากรเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มผู้บังคับบัญชาในหน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๑, ๔๓, ๔๗ และหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑-๔๖ จำนวน ๘๘๙ คน ๒) กลุ่มประชาชนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี, อำเภอยะหาและอำเภอรามัน จังหวัดยะลา จำนวน ๒๒๐, ๔๕๔ คน

^{๑๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*, ฉบับประมวลศัพท์ พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗๐.

๓) กลุ่มอาสาสมัครทหารพรานสังกัดหน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๑,๔๓,๔๗ และหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑-๔๖ จำนวน ๔,๐๕๒ คน รวมเป็น ๒๒๕,๓๙๕ คน

๑.๔.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีสุ่มเลือกแบบเจาะจง (Purposive or Accidental) สำหรับใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่ได้ประสานกับกลุ่มเป้าหมายไว้แล้ว เพื่อขอความร่วมมือผู้ที่สามารถให้ข้อมูลในเรื่องทหารพรานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเป็นผู้คลุกคลีหรือได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน โดยผู้ประสานงานได้เสนอชื่อให้กับผู้วิจัยพิจารณาก่อน และผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บังคับบัญชาทหารพรานจำนวน ๘ คน, กลุ่มประชาชนในพื้นที่ ๙ คน และกลุ่มอาสาสมัครทหารพราน จำนวน ๘ คน รวมทั้งสิ้น ๒๕ รูป/คน

๑.๔.๒.๓ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม

ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญทางศาสนา ๑ รูป ผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน ผู้เชี่ยวชาญในกิจการกองทัพอากาศที่ ๔ จำนวน ๒ คน ผู้เชี่ยวชาญในหน่วยทหารพราน ๒ คนและนักวิชาการ ๒ คน รวม ๘ รูป/คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยจะศึกษากองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งตั้งกองบังคับการอยู่ที่ค่ายอิงคยุทธบริหาร อ.หนองจิก จ.ปัตตานี ซึ่งประกอบด้วยกรมทหารพรานที่ ๔๓ ที่มีที่ตั้งในพื้นที่อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี, กรมทหารพรานที่ ๔๑ ที่มีที่ตั้งในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลาและกรมทหารพรานที่ ๔๗ ที่มีที่ตั้งในพื้นที่อำเภอยะหา จังหวัดยะลา รวมทั้งหมวดทหารพรานหญิงที่มีที่ตั้งอยู่ในกรมทหารพรานต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๕๗ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑๑ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

พุทธธรรม หมายถึง หลักภาวนา ๔ คือ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนา ๔ ประการ อันได้แก่

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกันเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทัน เห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

กองกำลังทหารพราน จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.) หมายถึง หน่วยในอัตราของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า มีที่ตั้งอยู่ค่ายอิงคยุทธบริหาร จ.ปัตตานี

หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน (ฉก.ทพ.) หมายถึง หน่วยในอัตราของ กกล.ทพ.จชต. มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

กองร้อยทหารพราน หมายถึง หน่วยในอัตราของ ฉก.ทพ. มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ชุดปฏิบัติการ หมายถึง หน่วยในอัตราของกองร้อยทหารพราน

หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิง) หมายถึง หน่วยในอัตราของ กกล.ทพ.จชต.

ทหารพราน หมายถึง ข้าราชการและอาสาสมัครทหารพรานใน กกล.ทพ.จชต.

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับหน่วย รองผู้บังคับหน่วย และเสนาธิการ ในระดับต่างๆ ของ กกล.ทพ.จชต. ตั้งแต่ผู้บังคับชุดปฏิบัติการขึ้นไป

เจ้าหน้าที่โคร่ง หมายถึง ข้าราชการใน กกล.ทพ.จชต.

อาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.) หมายถึง อส.ทพ. ใน กกล.ทพ.จชต.

ศักยภาพ หมายถึง ภาวะแฝง อำนาจ หรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส และอำเภอสะบ้าย้อย อำเภอเทพา อำเภोजะนะ อำเภอนาทวี จังหวัดสงขลา

ยุทธศาสตร์ทหาร หมายถึง ศิลป์และศาสตร์ในการใช้กำลังทางทหารทั้งปวงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางทหารและสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของชาติ นำไปสู่การรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ ด้วยการเตรียมกำลังและใช้กำลัง การใช้กำลังในความหมายสุดท้ายอาจหมายถึงการดำเนินสงครามด้วยกำลัง

การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำสิ่งใดๆ ที่ได้วางแผนไว้แล้ว โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานหรือโครงการที่จะต้องทำ รวมทั้งมีการจัดทำรายละเอียดของการดำเนินงานนั้นๆ ไว้ด้วย

ประชาชนในพื้นที่ หมายถึง ประชากรชาวไทยในเขตพื้นที่อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี อำเภอรามัน และอำเภอยะหา จังหวัดยะลา ซึ่งมีส่วนได้ส่วนเสียต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น หมายถึง ผู้มีความรู้ในสาขาใดสาขาหนึ่ง ซึ่งประชาชนในพื้นที่ให้ความเคารพนับถือและมีที่อยู่อาศัยในพื้นที่การวิจัย ได้แก่ พระสงฆ์, ผู้นำทางศาสนา, ผู้นำทางจิตวิญญาณ, ข้าราชการและปราชญ์ชาวบ้าน

ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ผู้นำที่ได้รับการเลือกตั้งมีที่อยู่อาศัยในพื้นที่การวิจัย ได้แก่ กำนัน, ผู้ใหญ่บ้าน

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑ ทำให้ทราบถึงหลักธรรมคำสอน แนวคิด ทฤษฎี กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ทำให้การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๖.๒ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน จุดแข็ง ของการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองกำลังทหารพราน จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๖.๓ ทำให้ทราบถึงศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน ตามเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา และตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๑.๖.๔ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ นำไปเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการทำวิจัยเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น เทียบตรง ตามหลักระเบียบวิธีวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูลและการอภิปรายผลการศึกษา ดังมีประเด็นที่ศึกษาประกอบไปด้วย

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติทางทหาร
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม
- ๒.๕ ข้อมูลเกี่ยวกับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เป็นความต้องการของหน่วยงานทุกหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคลากรของตนให้ดีขึ้น บางครั้งเราเรียกการพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้นนี้เรียกว่าการพัฒนาขีดความสามารถบ้าง การพัฒนาสมรรถนะบ้าง การพัฒนาศักยภาพบ้างแต่ความหมายก็คงเป็นไปในลักษณะเดียวกัน นั่นก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการทำให้คนสามารถนำเอาสิ่งที่ตนเองมีอยู่ ออกมาใช้ประโยชน์โดยกระบวนการต่างๆ เช่นการศึกษา อบรม การให้แรงเสริมต่างๆ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นๆ ดีขึ้น เจริญขึ้น ทำประโยชน์ได้มากขึ้น เป็นที่ต้องการของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งซึ่งจะต้องมีค่าใช้จ่าย มีการจัดการและมีค่าเสียเวลาเพื่อแลกกับการได้มาของศักยภาพ หรือขีดความสามารถหรือสมรรถนะหรือประสิทธิภาพ เพื่อจะนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานที่ต้องปฏิบัติ สำหรับวิธีการดำเนินการเป็นกระบวนการในการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้เกิดทักษะ เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ นอกจากนั้นแรงจูงใจก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพราะมนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักรกล มนุษย์มีจิตวิญญาณจึงต้องการแรงจูงใจในการพัฒนา ดังนั้นผู้ดำเนินการพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงเป็นปัจจัยสำคัญ

๒.๑.๑ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์

เมื่อกล่าวถึงการบริหาร เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าหมายถึง คน (Man) เงินหรืองบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การจัดการ (Management) หรือเรียกกันว่า 4 M

โดยเฉพาะคน กล่าวได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรทุกชนิดในองค์กร^๑ เพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรเป็นสินค้าและบริการในการสร้างกำไรและสิ่งมีค่าอื่นๆ ให้กับองค์กร^๒ ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคน เปลี่ยนแปลงจากการที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ (Asset) ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญาและทุนมนุษย์ที่เป็นการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจของความรู้ ทักษะและความสามารถ^๓ ขององค์กรไม่ว่าองค์กร ภาครัฐหรือภาคเอกชนโดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ข้าราชการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการดำเนินการหรือนโยบายของรัฐบาลให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว หากบุคลากรภาครัฐมีคุณภาพและคุณธรรมโอกาสในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าจะมีมากขึ้น ตรงกันข้ามหากบุคลากรภาครัฐขาดคุณภาพ คุณธรรม ภาครัฐจะไม่สามารถปฏิบัติภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและประชาชนให้สำเร็จลุล่วงไปได้^๔

ท่ามกลางความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการจัดการทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการขยายตลาดไปสู่ระดับโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการทำงาน ลักษณะของงานซึ่งเปลี่ยนแปลงจากการใช้แรงงานไปใช้สมองหรือความรู้ โดยเฉพาะจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานที่มีความหลากหลาย เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อยและผู้สูงอายุ ตลอดจนความอยู่รอดขององค์กรอย่างยั่งยืนและการเกิดช่องว่างของทักษะในการทำงาน^๕ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความอยู่รอด ประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กรท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา^๖

^๑ อุทัย เลาหิเชียร, **รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๘.

^๒ Jackson, S.E., Schuler, R.S., & Werner, S., **Managing Human Resources**, (Mason, OH : South-Western Cengage Learning, 2009), p.12.

^๓ Sims, R.R., **Human Resource Management : Contemporary Issues, Challenges, and Opportunities**, (Charlotte, NC : Information Age, 2007), p.28.

^๔ ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ญูแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕-๓๗.

^๕ Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P., **Fundamentals of Human Resource Management** [2nd ed], (New York : McGraw-Hill, 2007), pp.32-36.

^๖ สุจิตรา ธนนันท์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**, (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑.

๒.๑.๒ ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ภาษาไทยมีใช้หลายคำที่คล้ายๆกัน เช่น การพัฒนาบุคคล การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ปัจจุบันจะนิยมใช้คำว่า การพัฒนามนุษย์ ซึ่งมีรากฐานอยู่ในเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development)^๗ เพื่อให้มนุษย์มีศักยภาพสูงขึ้น โดยนักวิชาการได้ให้ความหมายการพัฒนามนุษย์ไว้หลากหลายแตกต่างกันทั้งในเชิงกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาระดับบุคคลเพื่อมุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงานและเชิงเป้าหมายซึ่งเป็นการมองการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายที่กว้างขึ้นโดยเน้นการพัฒนาระดับบุคคล การวางแผนอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา องค์การเพื่อความอยู่รอดขององค์การและความก้าวหน้าของบุคลากรโดยบางท่านได้ อธิบายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในความหมายของการฝึกอบรมและการพัฒนาว่าเป็นความพยายามขององค์การที่มีเป้าหมายปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้บุคลากรได้รับทักษะความรู้และทัศนคติที่จำเป็นสำหรับการแข่งขัน^๘ บางท่านให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการพยายามจัดให้บุคลากรได้รับข้อมูล ทักษะและความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและเป้าหมายขององค์การ โดยเป็นกระบวนการ ที่ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง^๙ และบางท่านก็ให้ความหมายอย่างกระชับว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการที่บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะมีความรู้ ทักษะและความสามารถที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา^{๑๐} นักวิชาการตะวันตกหลายท่านนิยามคำว่าพัฒนาบุคลากรไว้อย่างน่าสนใจหลายท่านซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักรัฐศาสตร์ส่วนใหญ่บางท่านให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกันเช่นให้ความหมายว่าเป็นกลไกที่องค์การจัดการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า^{๑๑} กับอีกท่านหนึ่งที่ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้และให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งไม่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นอยู่ ปัจจุบันโดยเป็นการมองระยะยาวเพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับหรือเตรียมรับกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต^{๑๒}

^๗ Yorks,L., **Strategic Human Resource Development**, [Upper Saddle River, NJ : Thomson South-Western,2005], p.5.

^๘ Jackson,et.al., **Managing Human Resources**, p.275.

^๙ Ivancevich, J. M., **Human Resource Management** [10th ed.],[New York : McGraw-hill,2007],p.393.

^{๑๐} Delahaye, B. L., **Human Resource Development : Adult learning and Knowledge Management**,[2nd ed.], [Sydney, Australia : John Wiley & Sons,2005], p.22.

^{๑๑} Nadler,L., & Nadler, Z., **Every Manager's Guide to Human Resource Development**, [San-Francisco : Jossey-Bass,1992], p.7.

^{๑๒} Bernardin, J. H., **Human Resource management : An Experiential Approach**, [New York : McGraw-Hill,2003], p.164.

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่มีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคคลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีอันจะช่วยส่งผลต่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ถูกให้ความหมายที่กว้างขึ้นโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการเรียนรู้ (Learning) ของบุคลากรที่ถือเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กรเพิ่มมากขึ้นโดยมองถึงความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่ไปกับการเจริญเติบโตขององค์กรด้วย ซึ่งนักวิชาการอธิบายการพัฒนาคนมนุษย์ว่า เป็นหน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาแต่ยังรวมถึงกิจกรรมการพัฒนาและการวางแผนอาชีพเป็นรายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร และการจัดการผลการปฏิบัติงาน^{๑๓} บางท่านให้ความหมายการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ว่า เป็นการเรียนรู้และการปรับปรุงการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร โดยเป็นการผสมผสานการพัฒนาทั้งระดับบุคคล การพัฒนาสายงานอาชีพ การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กรกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรเข้าด้วยกัน^{๑๔}

ในส่วนของนักวิชาการไทยหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างน่าสนใจเช่นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๕} หรืออธิบายว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน^{๑๖} นอกจากนี้บางท่านยังหมายความว่า เป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารต้องดูแลรักษาบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง^{๑๗}

^{๑๓} Mondy, R.W., & Mondy, J.B., *Human Resource Management* [9th ed.], [Upper Saddle River, NJ : Pearson Education, 2008], p.5.

^{๑๔} Kossek, E. E., & Block, R.N., *Managing Human Resource in the 21st Century : From Core Concepts to Strategic Choice*, [Cincinnati, OH : South- Western College, 2002], p.197.

^{๑๕} กุลธณ ธนาพงศธร, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๒.

^{๑๖} เกรียงไกร เจียมบุญศรีและจักร อินทจักร, *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร : บั๊คแบงก์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๒.

^{๑๗} ตูลา มหาพสุธานนท์, *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๕.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
อุทัย เลาหิเชียร (๒๕๔๒, หน้า ๖๘)	๑. คน (Man) ๒. เงิน/งบประมาณ (Money) ๓. วัสดุอุปกรณ์ (Material) ๔. การจัดการ (Management)
กุลธน ธนาพงศธร (๒๕๔๕, หน้า ๑๑๒)	๑. เป็นการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมมนุษย์ ๑. เป็นเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ทักษะ ๒. ใช้ความรู้ ๓. ใช้การบริการ
ตุลา มหาพสุธานนท์ (๒๕๔๕, หน้า ๕๕)	๑. เป็นหน้าที่และบทบาทของผู้บริหารที่ต้องดูแลบุคลากร ๒. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนา งานของตน
ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (๒๕๔๓, หน้า ๓๕ – ๓๗)	๑. ข้าราชการถือเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันนโยบายรัฐบาล ๒. บุคลากรภาครัฐที่มีคุณภาพ, คุณธรรม มีโอกาสพัฒนาประเทศ
สุจิตรา ธนันทน์ (๒๕๕๐, หน้า ๑๑)	๑. ความสามารถขององค์กรมีบทบาทต่อความอยู่รอด ประสิทธิภาพและ ความสามารถในการแข่งขัน ๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดขององค์กร
เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร (๒๕๔๔, หน้า ๓๒)	เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงาน ๑. ให้มีความรู้ ๒. ให้มีทักษะการทำงาน ๓. ให้มีทัศนคติ
Ivancevich, J. M. (2007, p.393)	๑. เป็นกระบวนการจัดให้บุคคลได้รับข้อมูล ทักษะและความเข้าใจ ๒. ช่วยให้ผู้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
Neo, R. A. (2007, pp. 32 –36)	๑. ลักษณะของงานเปลี่ยนจากใช้แรงงานไปใช้ความรู้ ๒. แรงงานมีความหลากหลาย
Delahaye, B. L. (2005, p.22)	เป็นการที่บุคคลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ และความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา
Jackson, ct. al. (2009, p.275)	๑. ในระดับบุคคลเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ๒. ในระดับองค์กรเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Nadler, L. and Nadler, Z. (1992, P.7)	เป็นกลไกที่องค์การจัดการเรียนรู้ให้แก่พนักงานเพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานและสร้างโอกาสในความก้าวหน้า
Bernardin, J. H. (2003, p. 164)	๑. เป็นการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ ๒. ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๓. เป็นการมองระยะยาว ๔. เตรียมรับกับสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคต
Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2008, p.5)	๑. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของบุคลากร ๒. ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรควบคู่ไปกับความเจริญขององค์กร
Kossek, E. E. and Block, R. N. (2002, p.197)	๑. เป็นการเรียนรู้และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ๒. เป็นการผสมผสานการพัฒนา ๓. เป็นการจัดการผลการปฏิบัติงาน ๔. เป็นการพัฒนาองค์การกับเป้าหมายเข้าด้วยกัน
Jackson, S. E., Schuler, R. S., and Werner, S. (2009, p. 12)	๑. ใช้ทักษะ ๒. ใช้ความรู้ ๓. ใช้การบริการ
Yorks, L. (2005, p.5)	๑. การฝึกอบรม (Training) ๒. การพัฒนา (Development)

๒.๑.๓ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

นักวิชาการไทยได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการพัฒนาอยู่ ๒ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์กร มี ๓ ระดับคือ

๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนา การทำงานที่เป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน (Cross Functional) การสั่งตนเอง(Self-Directed Management) และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

๑.๓ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุด ในองค์กรที่มีพื้นฐานมาจากทีมการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เน้นในเรื่องการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Workplace Learning) การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลรอบรู้ การมีเป้าหมายร่วมกัน และการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ระดับมหภาค เป็นระดับการพัฒนาในองค์กร มี ๓ ระดับคือ

๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชน/ประเทศ

๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค

๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก^{๑๘}

นักวิชาการตะวันตกอธิบายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการออกแบบการสอน (Instructional Design) ว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ดังนี้

๑. การประเมินความจำเป็น (Needs Assessment) คือ กระบวนการประเมินองค์การเพื่อตรวจสอบว่าการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกิดขึ้นในบริบทอะไร การประเมินบุคลากรว่าใครบ้างที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม และการประเมินงานว่าควรจัดการฝึกอบรมในเรื่องอะไรเพื่อใช้วางแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ โดยทำการวิเคราะห์ ๓ ระดับ คือ

๑.๑ การวิเคราะห์องค์การ เป็นกระบวนการกำหนดถึงความเหมาะสมของการฝึกอบรมโดยประเมินคุณลักษณะขององค์การจากกลยุทธ์ ความพร้อมของทรัพยากรที่จะใช้และการให้การสนับสนุนต่อกิจกรรม เช่น งบประมาณ ระยะเวลา และผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม เป็นต้น

๑.๒ การวิเคราะห์บุคคล เป็นกระบวนการกำหนดความจำเป็นและความพร้อมของบุคลากรเป็นรายบุคคล พิจารณาจากการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การมีเทคโนโลยีหรือบริการใหม่ๆ ที่ทำให้บุคลากรขาดความรู้ ทักษะและความสามารถ

๑.๓ การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการระบุถึงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่ควร จะให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมปกติจะดำเนินการควบคู่ไปกับการวิเคราะห์บุคคล

๒. ความพร้อมในการฝึกอบรม (Readiness for Training) เป็นการประสานระหว่างคุณลักษณะของบุคลากรเช่น ความสามารถในการเรียนรู้ ทักษะต่อการฝึกอบรม แรงจูงใจในการ

^{๑๘} ดนัย เทียนพุ่ม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : การกิจที่ทำหาย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บั๊คแบงก์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๕.

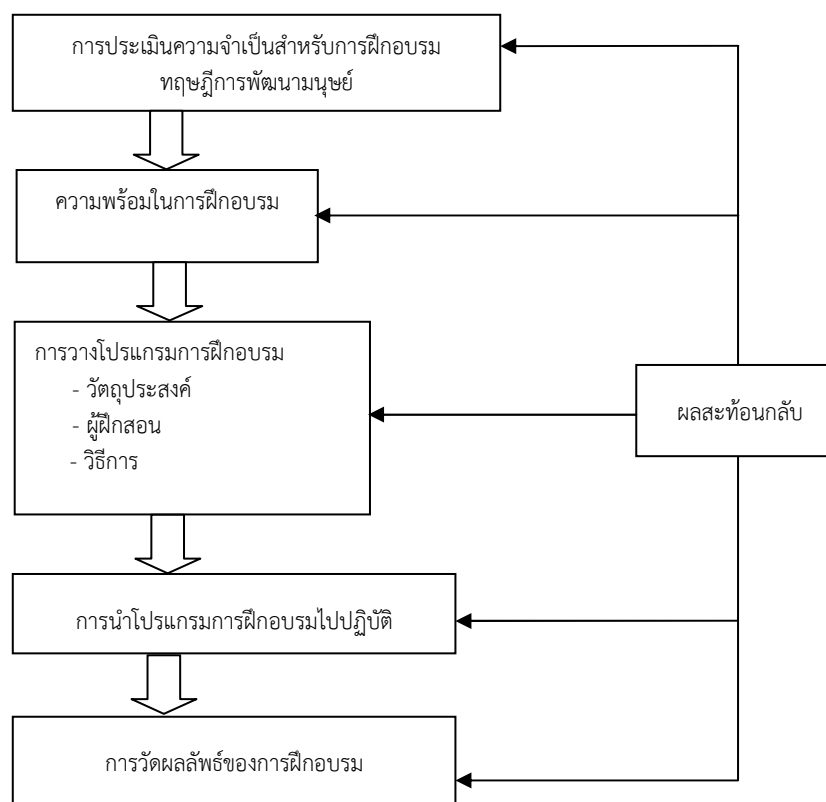
เรียนรู้และสภาพแวดล้อมของงานที่สนับสนุนต่อการฝึกอบรม ได้แก่ สถานการณ์ที่บังคับ เช่น การขาดแคลนงบประมาณ การที่ไม่มีเวลาสำหรับการฝึกอบรม ความล้มเหลวในการสนับสนุนอุปกรณ์/เครื่องมือหรือเนื้อหาหลักสูตรสำหรับการฝึกอบรม เป็นต้น การสนับสนุนทางสังคมเช่น การเปิดโอกาสให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงานจากการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๓. การวางแผนการฝึกอบรม (Planning The Training Program) เมื่อพบว่า มีความจำเป็นในการฝึกอบรมและบุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จะต้องวางแผนการฝึกอบรม โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้ผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงความต้องการขององค์กรและสามารถใช้วัดความสำเร็จของแผนงานการฝึกอบรม การกำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้สอน เนื้อหา วิธีการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น โดยสามารถจัดการฝึกอบรมจากบุคลากรภายในองค์กรหรือจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นผู้ถ่ายทอดด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การฝึกอบรมในห้องเรียนเพื่อช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของบุคลากรเช่น การบรรยาย การถกแถลง กรณีศึกษา การตั้งคำถาม-คำตอบ การแสดงบทบาทสมมติ และการเรียนรู้ผ่านทางไกลเช่นการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น การฝึกอบรมในที่ทำงาน เช่น การฝึกปฏิบัติงานเพื่อฝึกอบรมทักษะในการทำงาน สถานการณ์จำลองเพื่อฝึกอบรมทักษะการตัดสินใจแบบพฤติกรรมเพื่อฝึกอบรมการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและโปรแกรมประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ นอกจากนี้สามารถใช้การปฐมนิเทศ (Orientation of New Employees) สำหรับบุคลากรใหม่โดยเปลี่ยนแปลงจากการนำเสนอเพียงกฎและระเบียบขององค์กรตามปกติเป็นให้ความสำคัญกับพันธกิจขององค์กร^{๑๙} ตลอดจนการจัดการฝึกอบรมต้องคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร (Diversity Training) ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา เชื้อชาติ ทำให้จำเป็นต้องปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาคกัน

๔. การนำแผนงานการฝึกอบรมไปปฏิบัติ (Implementing The Training Program) ต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ว่าคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไร ปกติบุคลากรจะสนใจเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบันจึงต้องอาศัยการสื่อสารอย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ การนำเสนอข้อมูลที่มีความเด่นชัดและจดจำได้ง่าย และการช่วยเหลือผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานรวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ เช่น อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้และทักษะจากการฝึกอบรมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

^{๑๙} Dessler, G., **Human Resource Management**, (10th ed), Upper Saddle River, (NJ : Person Education, 2005), p.268.

๕. การวัดผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (Measuring Results of Training) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ปกติจะกำหนดการวัดตั้งแต่การพัฒนาแผนงานการฝึกอบรมพร้อมไปกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเนื้อหาเพื่อระบุถึงวิธีวัดความสำเร็จโดยวัดได้จาก (๑) ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๒) ความรู้หรือความสามารถที่ได้รับจากการฝึกอบรม (๓) การนำทักษะและพฤติกรรมใหม่ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน (๔) การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานทั้งระดับบุคคลและองค์กร สามารถใช้การทดสอบสำหรับวัดความรู้ เช่น การประเมินทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม การเปรียบเทียบระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม การทดสอบก่อนและหลัง และการทดสอบหลังการสำเร็จการฝึกอบรม เป็นต้น การสังเกตเพื่อประเมินทักษะและพฤติกรรมและการสำรวจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติอย่างไรก็ตามการจัดการฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับงบประมาณจึงต้องวัดทางเศรษฐกิจ เพื่อประเมินความคุ้มค่าของแผนงานการฝึกอบรมด้วย^{๒๐}



แผนภาพที่ ๒.๑ กระบวนการออกแบบการสอน

ที่มา. จาก Fundamentals of Human Resource Management (p. 209),
by R.A. Noe et al., 2007, New York : McGraw-Hill.

^{๒๐} Noe,R.A.,Hollenbeck, J.R.,Gerhart,B.,& Wright,P., Fundamentals of Human Resource Management, p.209-235.

นักวิชาการอธิบายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายของกระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นการฝึกอบรม ขึ้นอยู่กับว่าจะฝึกอบรมบุคลากรใหม่หรือปัจจุบัน กรณีบุคลากรใหม่การวิเคราะห์ความจำเป็นจะเกี่ยวข้องกับงานเพื่อใช้ในการฝึกอบรม กรณีบุคลากรปัจจุบันการวิเคราะห์ความจำเป็นจะซับซ้อนมากขึ้น ดังนี้

๑.๑ การวิเคราะห์งาน(Task Analysis)เป็นการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ที่ขาดประสบการณ์เพื่อกำหนดทักษะเฉพาะจำเป็นสำหรับการทำงาน สามารถพิจารณาจากคำพรรณาลักษณะงาน (Job Descriptions) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job Specification) เกี่ยวกับขอบข่ายของงานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน

๑.๒ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน (Performance Analysis) เป็นการประเมินความจำเป็นสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรในปัจจุบันที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ทำให้ต้องได้รับการฝึกอบรมหรือด้วยวิธีอื่น โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับที่ควรจะเป็นและระบุให้เห็นว่าเป็นปัญหาที่เกิดจากบุคลากรไม่มีความสามารถทำงาน เช่น บุคลากรไม่รู้ว่าทำอะไร มาตรฐานกำหนดไว้แค่ไหน หรือเกิดจากการที่บุคลากรไม่ตั้งใจทำงาน เมื่อวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานพบว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจึงกำหนดเป็นวัตถุประสงค์การฝึกอบรม

๒. การออกแบบการสอน (Instructional Design) เป็นการรวบรวมข้อมูลจัดทำเนื้อหาที่จะใช้ในการฝึกอบรม เอกสาร แบบฝึกหัด และกิจกรรมต่างๆ โดยต้องเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ (The Principle of Learning) การจัดการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่หลากหลายได้แก่การฝึกอบรมที่ทำงาน เช่น การสอนงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การฝึกปฏิบัติงาน การบรรยาย สถานการณ์จำลอง ตลอดจนการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการเรียนรู้และการเรียนรู้ทางไกล เป็นต้น

๓. ความเที่ยงตรง (Validation) เป็นการทดสอบความถูกต้องของแผนงานการฝึกอบรม โดยทดลองใช้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างก่อนนำไปใช้จริง

๔. การนำไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นการนำแผนงานการฝึกอบรมไปปฏิบัติจริงกับกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม

๕. การประเมินผล (Evaluation) เพื่อประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของแผนงานการฝึกอบรมโดยวัดผลลัพธ์จากการประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมชอบหรือคิดว่ามีประโยชน์หรือไม่ การประเมินการเรียนรู้ (Learning) เช่น การทดสอบ เป็นต้น การประเมินพฤติกรรม (Behavior) เพื่อดูว่าพฤติกรรมได้เปลี่ยนไปหลังจากที่ได้รับการฝึกอบรมหรือไม่ และการประเมินผลลัพธ์ (Results) ว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมหรือไม่^{๒๑}

^{๒๑} Dessler, G., Human Resource Management, p.270-302.

นักทฤษฎีตะวันตกอธิบายกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการเพื่อคาดการณ์และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงโดยแบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การกำหนดความจำเป็นการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Determine Specific Training and Development Needs) สามารถวิเคราะห์ได้หลายระดับ

๑.๑ การวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) พิจารณาจากภาพรวมขององค์การโดยศึกษาพันธกิจเชิงกลยุทธ์ขององค์การ เป้าหมาย และแผนดำเนินการควบคู่ไปกับผลลัพธ์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๑.๒ การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) พิจารณาจากขอบข่ายงาน (Job Description) ที่เป็นแหล่งที่ให้ข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์

๑.๓ การวิเคราะห์บุคคล (Person Analysis) เป็นการกำหนดความจำเป็นการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลเพื่อระบุว่าใครจำเป็นที่จะได้รับการฝึกอบรมและความรู้ ทักษะ ทศนคติอะไรที่จำเป็นสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถพิจารณาจากการประเมินผล การปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์หรือการสำรวจของหัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

๒. การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและการพัฒนา (Establish Specific Training and Development Objectives) ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนเพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาบรรลุเป้าหมายขององค์การ และสามารถใช้ในการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรมและพัฒนา

๓. การเลือกวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Methods) ต้องมีความเหมาะสมและทำให้บุคลากรได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็น สามารถใช้หลายๆ วิธีผสมผสานกัน เช่น ตัวแบบพฤติกรรม กรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ เกมการบริหาร การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การฝึกงาน การฝึกปฏิบัติงานและการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเป็นต้น ระบบการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น ในที่ทำงาน มหาวิทยาลัย ชุมชน การศึกษาแบบทางไกล เป็นต้น นอกจากนี้ สามารถใช้วิธีการแนะนำและสอนงาน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การจัดการกับความหลากหลายของแรงงาน เช่น ผู้หญิง ชนกลุ่มน้อย เป็นต้น การฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษ ศิลธรรม การบริการลูกค้า และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

๔. การนำแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาไปปฏิบัติ (Implementing Training and Development Program) ผู้ฝึกสอนต้องรับรู้ถึงปรัชญาและวัตถุประสงค์ขององค์การเป้าหมายของการฝึกอบรมและคำนึงถึงการต่อต้านของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๕. การประเมินแผนงานการฝึกอบรมและการพัฒนา (Evaluate Training and Development Program) สามารถใช้ตัวแบบประเมินการฝึกอบรมของ Kirkpatrick ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันอย่างกว้างขวางโดยแบ่งการประเมินออกเป็น ๔ ระดับ คือ (๑) การประเมินความคิดเห็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (Participant Opinions) เพื่อใช้ในการปรับปรุงการฝึกอบรม (๒) การประเมินการเรียนรู้ (Extent of Learning) เช่น การทดสอบก่อนและหลังเพื่อประเมินการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (๓) การประเมินการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behavior Change) และ (๔) การประเมิน

ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา (Accomplishment of Objectives) ว่าสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน^{๒๒}

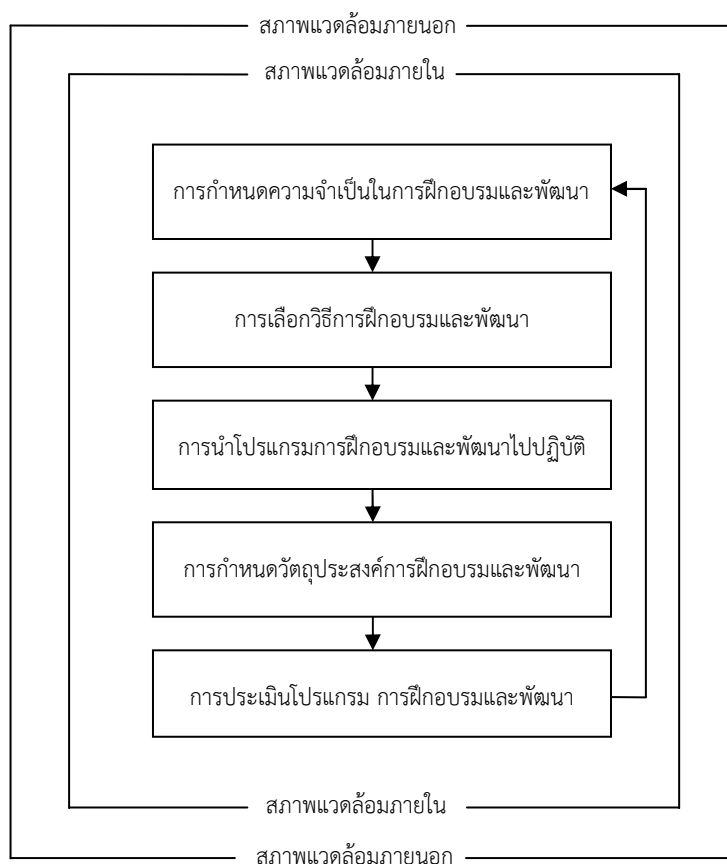
นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อธิบายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าสามารถแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

๑. การตรวจสอบ (Investigation) เป็นขั้นตอนการตรวจสอบหาความจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development Needs Investigation – HRDNI) ซึ่งเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัตและต่อเนื่องเพื่อระบุถึงช่องว่าง (Gap) ระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่ควรจะเป็นสำหรับกำหนดความจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยสามารถวิเคราะห์ทั้งระดับองค์กร ระดับงาน และระดับบุคคล แบ่งเป็น ๒ ขั้นตอน

๑.๑ ขั้นการตรวจตรา เป็นกระบวนการสังเกตอย่างต่อเนื่องเพื่อทราบถึงความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยสำรวจสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น การเมือง กฎหมาย เป็นต้น และสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น ระบบควบคุมคุณภาพ ระบบการเงิน การลาออกและการลาป่วยของพนักงาน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบการจัดการ เป็นต้น

๑.๒ ขั้นการตรวจสอบ เกิดขึ้นเมื่อได้รับการเตือนถึงโอกาสและปัญหาจากการตรวจตราจึงดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยสามารถอาศัยแนวทางเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เทคนิคเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จากนั้นเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งขึ้นอยู่กับวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ทำให้ทราบถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้ (บางครั้งเรียกว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม) หรือสมรรถนะหรือผลลัพธ์ของการเรียนรู้

^{๒๒} Mondy, R.W., & Mondy, J.B., *Human Resource Management*, p.167-184.



แผนภาพที่ ๒.๒ กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มาจาก Human Resource Management ^{๒๓}

๒. การออกแบบ (Design) เป็นการออกแบบประสบการณ์เรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) บางครั้งเรียกว่าการออกแบบหลักสูตรหรือการพัฒนาหลักสูตร มีตัวแปรสำคัญ ๓ ประการ คือ กลยุทธ์การเรียนรู้ (The Learning Strategies) เป็นการจัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ผลลัพธ์การเรียนรู้ (The Learning Outcomes) เพื่อกำหนดระดับของความรู้ ทักษะ ความสามารถ ที่ผู้เรียนควรจะได้รับ และผู้เรียนคือ ผู้ที่วิเคราะห์ความจำเป็นแล้วเห็นว่าต้องได้รับการพัฒนาการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่เป็นสิ่งที่ต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ของผู้ออกแบบภารกิจของผู้ออกแบบ คือ การสร้างสรรค์ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกันระหว่างกลยุทธ์การเรียนรู้โดยการเพิ่มโอกาสให้กับผู้เรียนเพื่อบรรลุผลลัพธ์ของการเรียนรู้ที่ต้องการทั้งด้านความรู้ทักษะและความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๒๓} R. W. Mondy & J. B. Mondy, Human Resource Management, p. 168.

๓. การนำไปปฏิบัติ (Implementation) การจัดการเรียนรู้สามารถใช้แนวทาง (๑) กลยุทธ์การเรียนรู้แบบมีโครงสร้าง (The Structured Learning Strategies) ได้แก่ แนวทางการเรียนรู้ด้านทักษะ เช่น การแสดงให้ดู การแสดงให้ดูพร้อมคำอธิบาย การตรวจสอบความเข้าใจ และการฝึกปฏิบัติ แนวทางการเรียนรู้ด้านทฤษฎี ซึ่งเกี่ยวกับความรู้ เช่น การอธิบาย การทำกิจกรรม (เช่น การทดสอบ) การสรุป เป็นต้น และแนวทางการบรรยาย (๒) กลยุทธ์การเรียนรู้แบบกึ่งโครงสร้าง (The Semi-Structured Learning Strategies) ได้แก่ การถกแถลง กรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (๓) กลยุทธ์การเรียนรู้แบบไม่มีโครงสร้าง (The Unstructured Learning Strategies) เช่น การเรียนรู้จากปัญหา ระบบพี่เลี้ยง การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นต้น

๔. การประเมิน (Evaluation) โดยทั่วไปนิยมใช้ตัวแบบการประเมินของ KIRKPATRICK เพื่อประเมิน ๔ ระดับ คือ ประเมินการมีส่วนร่วม ประเมินการเรียนรู้ ประเมินพฤติกรรมและประเมินผลลัพธ์^{๒๔}

ดังนั้น เมื่อพิจารณากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความเห็นของนักวิชาการดังกล่าวในปัจจุบัน พบว่า มีความแตกต่างกันเพียงรายละเอียดของขั้นตอนต่างๆ เท่านั้น โดยนักวิชาการตะวันตกหลายท่านเรียกว่า กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา ขณะที่บางท่านเรียกว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรงของแผนงานการฝึกอบรมก่อนนำไปปฏิบัติ แต่เมื่อพิจารณาหลักการสำคัญๆ ของกระบวนการไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด โดยเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการวิเคราะห์ความจำเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นเรื่องของการออกแบบแผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาหรือการนำแผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เมื่อนำแนวคิดของนักวิชาการกลุ่มหนึ่ง มาเปรียบเทียบกับแนวคิดกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ นักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่ง^{๒๕} ที่มีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การเรียนรู้และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระดับบุคคลของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็น ๔ ขั้นตอน คือ (๑) การระบุความจำเป็นการพัฒนาบุคลากร (๒) การวางแผนพัฒนาบุคลากร (๓) การคัดเลือก ออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (๔) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า แม้จะผ่านมาเป็นเวลานานสาระสำคัญขั้นตอนของกระบวนการไม่มีความแตกต่างกันแต่อย่างใด จึงสามารถสรุปกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แบ่งออกเป็นขั้นตอนสำคัญๆ ได้ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

^{๒๔} Delahaye, B. L., Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management, pp.119-373.

^{๒๕} Heneman, H.G., Schwab, P.D., Fossum, J.A., & Dyer, L.D., Personal / Human Resource Management, (Homewood, IL : Richard D. Irwin, 1980), pp. 332-349.

๑. การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนสำคัญที่สามารถดำเนินการลักษณะจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน เพื่อระบุถึงสภาพ ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สะท้อนให้เห็นสภาพของแผนงานการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบันว่ามีความเหมาะสมเพียงใด มีปัญหาอะไรที่ทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินการ^{๒๖} ช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรรวมถึงระยะเวลาที่เหมาะสมในการเรียนรู้^{๒๗} โดยสามารถวิเคราะห์ทั้งระดับองค์การ ระดับงาน และระดับบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา นอกจากนี้ สามารถประเมินถึงความจำเป็นของประชากรที่มีความหลากหลาย (Demographic Needs Analysis) เช่น ความแตกต่างระหว่างผู้ชาย-ผู้หญิง^{๒๘} โดยการรวบรวมข้อมูลสามารถใช้แนวทางเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสำรวจ และการสนทนากลุ่ม เป็นต้น และแนวทางเชิงปริมาณ เช่น แบบสอบถามเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและตรงตามความต้องการในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ

๒. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อพบว่า มีความจำเป็นที่ต้องฝึกอบรมเพื่อพัฒนาระดับความรู้ ทักษะและขีดความสามารถของบุคลากรก็จะมีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมหรือกำหนด กลยุทธ์^{๒๙} โดยเฉพาะท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือ เรื่องการจัดการความรู้ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learner) การเรียนรู้ในที่ทำงาน และการเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ (Learning Partnership)^{๓๐} ทำให้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานแบบเดิมไม่เหมาะสมอีกต่อไป^{๓๑} จำเป็นต้องวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ที่เป็นกระบวนการวางแผนระยะยาว^{๓๒} มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์การสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่

^{๒๖} Noe,R.A.,Hollenbeck, J.R.,Gerhart,B.,& Wright,P., **Fundamentals of Human Resource Management**, p.211.

^{๒๗} Mondy,R.W.,& Mondy,J.B., **Human Resource mManagement**, p.166.

^{๒๘} Jackson,et.al., **Managing Human Resources**, p.283-286.

^{๒๙} ทวีศักดิ์ สุทกาทิน, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : Strategic human resource development**. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,คณะรัฐประศาสนศาสตร์,๒๕๕๑),หน้า๒๓๗.

^{๓๐}Delahaye, B. L., **Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management**, pp. 2-3.

^{๓๑} Swat, J., Mann., C., Brown,S., & Price, A. **Human Resource Development : Strategy and Tactics**, (Oxford, UK : Elsevier,2005,). p.3.

^{๓๒} David, F., R., **Strategic management : Concept and Cases (12th ed.)** (Upper Saddle River,NJ : Pearson Education,2009). p.36.

เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการออกแบบการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้การเรียนรู้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริงจำเป็นต้องคำนึงถึง (๑)ความพร้อมของผู้เรียนโดยพิจารณาถึงความสามารถในการเรียนรู้ แรงจูงใจที่จะเรียนและความเชื่อส่วนตัวของผู้เรียนว่า สามารถประสบความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นต้น (๒) รูปแบบการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่ต้องทราบถึงความจำเป็นในการเรียนรู้และต้องสอดคล้องกับประสบการณ์ที่สะสมมา เช่น ตัวแบบพฤติกรรมและการเสริมแรงต่อการเรียนรู้เป็นต้น (๓) การถ่ายโอนการเรียนรู้ไปสู่การทำงาน^{๓๓} และการเน้นการฝึกปฏิบัติจริงควบคู่ไปกับการเรียนรู้เชิงทฤษฎี^{๓๔}

๓. การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดแผนงานการเรียนรู้ตามหลักสูตรหรือกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นโดยจัดการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ขององค์การพร้อมๆ กับการจัดให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่^{๓๕} ด้วยวิธีการ/เทคนิคที่หลากหลายคือ (๑) กลยุทธ์การเรียนรู้แบบมีโครงสร้าง ได้แก่ การเรียนรู้ด้านทักษะ เช่น การแสดงให้ดูพร้อมคำอธิบาย การตรวจสอบความเข้าใจและการฝึกปฏิบัติ เป็นต้น การเรียนรู้ด้านทฤษฎี เช่น การอธิบาย การทำกิจกรรม การทดสอบ การสรุป และการบรรยาย เป็นต้น (๒) กลยุทธ์การเรียนรู้แบบไม่มีโครงสร้าง เช่น การถกแถลง กรณีตัวอย่าง การแสดงบทบาทสมมติ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ โดยรวมถึงการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ เช่น วัสดุ/อุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

๔. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องคำนึงถึงการนำผลที่ได้จากการพัฒนาทั้งด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนและเปิดโอกาสจากองค์การ สามารถประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยตัวแบบของ KIRKPATRICK ประเมิน ๔ ระดับ คือ (๑) การวัดความคิดเห็น (๒) การวัดการเรียนรู้ เป็นการวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติ ที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนา โดยประเมินจากแบบทดสอบ การสอบ แบบฝึกหัด กรณีตัวอย่าง เป็นต้น^{๓๖} (๓) การวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป สามารถประเมินจากผลสะท้อนกลับจากหัวหน้างาน การสัมภาษณ์ การจัดทำบันทึก การสังเกต เป็นต้น^{๓๗} (๔) การวัดผลลัพธ์ทั้งในระยะสั้น(Short-Term Effects) ที่

^{๓๓} Mathis, R. L., & Jackson J.H., **Human Resource Management, (12th ed.)**, (Mason, OH : Thomson South-Western, 2008), pp. 269-237.

^{๓๔} Mondy, R.W., & Mondy, J.B., **Human Resource Management**, p.167.

^{๓๕} Garavan, T. N. , **Strategic Human Resource Development**, (Journal of European Industrial Training, 1991), pp.17-30.

^{๓๖} Marchington, M., & Wilkinson, A., **Human Resource Management at Work : Management and Development**, (4th ed), (London : CIPD, 2008), p. 358.

^{๓๗} Lbid, p.350.

สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และระยะยาว (Long-Term Consequences) ในระดับองค์การ โดยพิจารณาจากการปรับปรุงผลิตผลต้นทุนที่ต่ำลง การปรับปรุงการให้บริการลูกค้า ความสามารถของผู้นำในระดับโลก การปรับปรุงอัตราการจ้างรักษาบุคลากรไว้ เป็นต้น และระดับบุคลากร เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าทางอาชีพ ความสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและความสามารถต่อต้านการกระทำที่ผิดศีลธรรม เป็นต้น ^{๓๘}

ตารางที่ ๒.๒ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
दन्य तेयनपुम (๒๕๔๒, หน้า ๖๕)	๑. ระดับจุลภาค มี ๓ ระดับคือ ๑.๑ การเรียนรู้ของบุคคล ๑.๒ ทีมการเรียนรู้ ๑.๓ องค์การแห่งการเรียนรู้ ๒. ระดับ มหภาค มี ๓ ระดับคือ ๒.๑ การพัฒนาระดับชุมชน / ประเทศ ๒.๒ การพัฒนาระดับภูมิภาค ๒.๓ การพัฒนาสู่ระดับโลก
Mondy,R.W.,& Mondy,J.B., (2008, pp.167-184)	๑. การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา ๒. การกำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรมและพัฒนา ๓. การเลือกวิธีการฝึกอบรมและพัฒนา ๔. การนำแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาไปปฏิบัติ ๕. การประเมินการฝึกอบรมและพัฒนา
Delahaye, B. L. (2005, pp. 119-373)	๑. การตรวจสอบความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒. การออกแบบ ๓. การนำไปปฏิบัติ ๔. การประเมินผล
Dessler, G. (2005, pp.270-302)	๑. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา ๒. การออกแบบการสอน ๓. ความเที่ยงตรง ๔. การนำไปปฏิบัติ ๕. การประเมินผล

^{๓๘} Jackson,S. E., Schuler, R. S., & Werner.S., *Managing Human Resources*, , p.279.

ตารางที่ ๒.๒ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Noe,R.A.,Hollenbeck,J.R., Gerhart,B.,& Wright,P. (2007,p.211)	๑. การประเมินความจำเป็น ๒. ความพร้อมในการฝึกอบรม ๓. การวางแผน แผนงานการฝึกอบรม ๔. การนำแผนงานการฝึกอบรมไปปฏิบัติ ๕. การประเมินผลการฝึกอบรม

๒.๑.๔ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นเป็นการศึกษาถึงความเจริญขึ้นทำให้ดีขึ้น แต่การพัฒนามนุษย์มีหลายด้าน หลายแง่มุม ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะการพัฒนาด้านศักยภาพ ซึ่งในภาษาไทยมีคำที่ใช้ใกล้เคียงกันหลายคำเช่น ศักยภาพ(Capability),สมรรถนะ(Capacity) สมรรถภาพ (Competency), ชีตความสามารถ (Capacity) เป็นต้น คำเหล่านี้จะทดแทนกันได้ ในหลายๆกรณีเพราะเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์การดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงจำเป็นต้องดำเนินการเป็นกระบวนการ เริ่มจากการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพมนุษย์มีนักวิชาการให้ความหมายของคำเหล่านี้หลายท่านเช่น กำหนดแนวทางสำคัญๆ ในการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

นักวิชาการหลายท่าน อธิบายว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย กิจกรรมสำคัญๆ ๓ กิจกรรม ดังนี้

๑. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในปัจจุบัน^{๓๙} ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงาน^{๔๐} โดยเป็นความพยายามในการวางแผนขององค์การสำหรับช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ ทักษะความสามารถและพฤติกรรมที่

^{๓๙} Sims,R.R., Human Resource Management : Contemporary Issues,Challenges,and Opportunities, p.7.

^{๔๐} Ivancevich, J. M., Human Resource Management, p.399.

เกี่ยวข้องกับงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้^{๔๑} และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถนำความรู้ ทักษะ ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กรโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัล เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องและการชมเชย เป็นต้น^{๔๒} ปัจจุบันการฝึกอบรมถูกมองเป็นเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management Process) เพื่อสร้างความมั่นใจแก่องค์กรว่า บุคลากรสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กล่าวคือ เป็นการกำหนดเป้าหมายขององค์กรควบคู่ไปกับการจัดการฝึกอบรม การประเมินผลและการให้รางวัล^{๔๓} โดยองค์กรจะทำการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้^{๔๔}

๑.๑ บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ (Performance Deficiencies) อันเนื่องมาจากการรับบุคลากรใหม่ การที่บุคลากรขาดทักษะและความชำนาญ เป็นต้น

๑.๒ องค์กรมีสินค้าหรือบริการใหม่หรือมีกระบวนการในการทำงานใหม่ (New Products and Processes) ทำให้องค์กรจัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อลดค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นและมีประสิทธิภาพมากกว่าหากปล่อยให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองแบบลองผิดลองถูก

๑.๓ องค์กรมีนโยบายใหม่ (New Policies) องค์กรจะฝึกอบรมเพื่อชี้แจงนโยบายใหม่ให้บุคลากรทราบเพื่อที่จะได้รับทราบและปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบาย

๒. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นงานในอนาคตเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การพัฒนาสายอาชีพ โดยการศึกษาเป็นระบบที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคมและผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้^{๔๕} นอกจากนี้ การศึกษา อาจหมายถึง การส่งเสริมให้มีการดูงานหรือศึกษาต่อ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ๆ^{๔๖} ผ่าน

^{๔๑} Noe,R.A.,Hollenbeck, J.R.,Gerhart,B.,& Wright,P., **Fundamentals of Human Resource Management**, pp. 208-209.

^{๔๒} Moorhead, G. , & Griffin, R. W. , **Organization Behavior : Managing People and Organizations** (6th ed.). Boston : Houghton Mifflin (2001), p.142.

^{๔๓} Dessler, G.,**Human Resource Management**, p.270.

^{๔๔} Nadler,L., & Nadler, Z., **Every Manager's guide to Human Resource Development**, pp.17-18.

^{๔๕} Marchington, M., & Wilkinson, A., **Human Resource Management at Work : Pople Management and Development**, p. 343.

^{๔๖} สุจิตรา ธนารักษ์, **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ ๒),(กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,๒๕๕๐), หน้า ๒๖.

กระบวนการเรียนรู้^{๔๗} นอกจากนี้ การศึกษาอาจหมายถึง การส่งเสริมให้มีการดูงานหรือศึกษาต่อ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มคุณสมบัติของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ๆ^{๔๘}

๔. การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานจึงเป็นสิ่งที่พิจารณาได้ยากเมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรมและการศึกษาที่ให้ผลลัพธ์ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน^{๔๙} การพัฒนาเป็นการมองระยะยาวในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อความเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต^{๕๐} และงานในอนาคต โดยปกติการพัฒนาศัพท์ที่ใช้โดยมีความหมายครอบคลุมการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การแนะนำงาน การศึกษา^{๕๑} เพื่อเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้แก่บุคลากรซึ่งมีจุดมุ่งหมายทั้งองค์กรและบุคลากร ดังนี้

๔.๑ จุดมุ่งหมายขององค์กร กิจกรรมการพัฒนามีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยจะช่วยเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต เช่น การพัฒนาการจัดการ (Management Development) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการ โดยการประเมินความจำเป็นเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการในปัจจุบันและพัฒนาผู้จัดการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๔.๒ จุดมุ่งหมายของบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาช่วยให้บุคลากรขององค์กรเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถของตน แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

^{๔๗} Marchington, M., & Wilkinson, A., *Human Resource Management at Work : Management and Development*, p. 342.

^{๔๘} สุจิตรา ธนาคันท์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ ๒), (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗.

^{๔๙} Nadler, L., & Nadler, Z., *Every Manager's Guide to Human Resource Development*, p. 19.

^{๕๐} Ivancevich, J. M., *Human Resource Management*, p. 394 .

^{๕๑} Marchington, M., & Wilkinson, A., *Human Resource Management at Work : People Management and Development*, p. 344.

นักวิชาการตะวันตก^{๕๒} อธิบายกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกิจกรรมการดำเนินงานขององค์การที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Activity Areas—HRAA) ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบงานของทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งเน้นที่ผลผลิตของทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิตขององค์การ คุณภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๑) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคล (Individual Training and Development) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนทราบจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองโดยใช้การฝึกอบรมและพัฒนาช่วยเสริมจุดเด่น แก้ไขจุดด้อย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างเป้าหมายของบุคลากร (Individual) ในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์การเพื่อแสดงให้บุคลากรได้ทราบถึงบทบาท หน้าที่ ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าทางอาชีพของตนในองค์การซึ่งจะช่วยส่งผลสำเร็จต่อองค์การด้วย^{๕๓}

๓) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) เป็นกระบวนการวางแผนปรับปรุงองค์การโดยการพัฒนาโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการ เพื่อมุ่งเพิ่มประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ^{๕๔} (โดยเป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการเปลี่ยนแปลงองค์การ ปัจจุบันการพัฒนาองค์การไม่เพียงเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ โครงสร้าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และกลยุทธ์ขององค์การด้วย ดังนี้ (๑) กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสร้างทีมงาน เป็นต้น (๒) โครงสร้าง เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแบบเป็นทางการ วงจรคุณภาพ การจัดการคุณภาพโดยรวม (๓) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล การวางแผนและพัฒนาอาชีพ การจัดการแรงงานที่หลากหลาย เช่น สตรี ผู้สูงอายุ ความแตกต่างทางเชื้อชาติ เป็นต้น (๔) กลยุทธ์เช่น การเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม เป็นต้น^{๕๕}

ดังนั้น เมื่อพิจารณากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการฝึกอบรม ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า การวิเคราะห์งานแบบดั้งเดิมและตัวแบบสมรรถนะ (Competency Modeling) ยังคงมีความเหมาะสม แต่ถ้าเป็นการฝึกอบรมและพัฒนาที่เน้นความจำเป็นในอนาคตสามารถใช้การ

^{๕๒} Pace, R. W., Smith, P.C., & Mills, G.E. *Human Resource Development : The Field*. (New York : Prentice – Hall, 1991), pp.16-19.

^{๕๓} Mondy, R.W., & Mondy, J.B., *Human Resource Management*, p. 5.

^{๕๔} Mondy, R.W., & Mondy, J.B., *Human Resource Management*, p.184.

^{๕๕} Dessler, G., *Human Resource Management*, pp.294-296.

วิเคราะห์งานแบบมุ่งเน้นอนาคตและตัวแบบสมรรถนะ^{๕๖} เพื่อมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในระดับบุคคลไปพร้อมกับการพัฒนาองค์การ โดยระดับบุคคลเป็นการกำหนดช่องว่างระหว่างสมรรถนะว่าขาดความรู้ ทักษะ ทักษะใดอะไรและจะเตรียมตัวอย่างไรให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ระดับงาน เพื่อพิจารณาว่างานจะมีประสิทธิผลจำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะอะไร และระดับองค์การ เป็นการพิจารณาว่าจะดำเนินการอย่างไร จึงสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งปกติก่อนที่จะองค์การจะทำการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากร มักจัดให้มีการปฐมนิเทศโดยเฉพาะกับบุคลากรใหม่เพื่อทราบถึงพันธกิจ เป้าหมาย วัฒนธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานและเพื่อนร่วมงาน^{๕๗} สรุปได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในองค์การให้มีความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดีซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยผ่านการดำเนินกิจกรรมสำคัญ ๓ กิจกรรมที่มีจุดเน้นระยะเวลา วัตถุประสงค์ ที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย และการประเมินผลแตกต่างกันไป ดังนี้

๑. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากร โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันการฝึกอบรมมักจะดำเนินการในลักษณะโครงการโดยการจัดอบรมภายในองค์การหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก ซึ่งมีวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรมสำคัญๆ เช่น การบรรยาย การประชุมอภิปราย (Conference) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การสาธิต การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนาและการระดมความคิดเห็น เป็นต้น ซึ่งจากการสำรวจของ Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)^{๕๘} และ Training Magazine Annual Report of Training^{๕๙} พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรมที่นิยมใช้กันบ่อย คือ การฝึกอบรมที่เน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลาง (Instructor-led Training) และจัดการฝึกอบรมในที่ทำงาน (On-The-Job Training) ปัจจุบันองค์การนิยมใช้การฝึกอบรมและพัฒนาสำหรับการปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรเพื่อนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน^{๖๐} และ Doboys and Rothwell^{๖๑} ได้เสนอตัวแบบการฝึกอบรมบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Model for Competency-based Training) แบ่งออกเป็น ๙ ขั้นตอน ได้แก่ (๑) การวิเคราะห์ผล

^{๕๖} Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S., *Managing Human Resources*, , p.270.

^{๕๗} Ivancevich, J. M., *Human Resource Management*, pp.393-394.

^{๕๘} Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), *Learning and Development : Annual Survey Report*, (London : Author, 2007), p.2.

^{๕๙} Training Magazine Annual Report of Training, *Training Magazine Produces an Annual Training inDustry Report*, (New York : Author, 2004), p. 32.

^{๖๐} Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S., *Managing Human Resources*, p.270.

^{๖๑} Doboys, D.D., & Rothwell, M. J., *Competency-based Human Resource Management*, (Palo Alto, CA : Davies-Black, 2004), pp.135-137.

การปฏิบัติงานเพื่อค้นพบปัญหาที่เกิดจากการขาดแคลนสมรรถนะทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การ (๒) การตรวจสอบความจำเป็นทั้งระดับองค์การ ระดับบุคคลและระดับงาน เช่น ผู้ใดที่ต้องฝึกอบรม และสมรรถนะใดที่เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่องค์การต้องการ (๓) การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม (๔) กำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) ที่สังเกตและวัดได้อย่างแท้จริง (๕) การจัดเตรียมหลักสูตรการฝึกอบรม (๖) การคัดเลือกวิธีที่จะใช้ฝึกอบรม เช่น การฝึกอบรมในห้องเรียน การเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การฝึกอบรมขณะทำงาน หรือใช้หลายๆ วิธีผสมผสานกัน (๗) การประเมินรูปแบบการฝึกอบรม (Formative Evaluation) ว่า การฝึกอบรมช่วยกำหนดสมรรถนะได้อย่างไร (๘) การดำเนินการฝึกอบรมให้กับเป้าหมายผู้ที่ต้องเข้ารับการฝึกอบรมและ (๙) การประเมินผล เช่น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ คุ่มค่าหรือไม่ เป็นต้น

๒. การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมการเตรียมบุคลากรให้เรียนรู้สำหรับงานในอนาคตเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและการปลูกฝังค่านิยม ทักษะ การใช้วิจารณ์ญาณ เป็นต้น ปกติมักจะดำเนินการ โดยสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งวิธีการที่นิยมใช้กันมากเช่นการศึกษาในสถาบันการศึกษา การศึกษาทางไกล (E-Learning) การศึกษาดูงาน เป็นต้น

๓. การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผลผลิตของบุคลากรและองค์การ โดยมีเป้าหมายที่ความก้าวหน้าของบุคลากรและการเจริญเติบโตขององค์การอย่างยั่งยืน เช่น การสอน/แนะนำงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานพิเศษให้ทำ การรักษา ราชการแทน/การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน การร่วมเป็น คณะทำงาน/กลุ่มคุณภาพ การให้คำปรึกษาและการเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า กิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยสามารถประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะสั้นและระยะยาวทั้งระดับองค์การ ระดับงาน และระดับบุคลากร ดังนี้ (๑) ผลกระทบระยะสั้น เช่น ปฏิบัติต่อกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา การเรียนรู้ การเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติ ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น (๒) ผลลัพธ์ระยะยาวสำหรับองค์การ เช่น การปรับปรุงผลผลิต การลดต้นทุน การปรับปรุงการให้บริการแก่ลูกค้า การปรับปรุงอัตราการรักษาบุคลากรไว้ เป็นต้น และระดับบุคคล เช่น การเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าทางอาชีพและ การมีความสามารถทำงานตามที่องค์การต้องการได้ทันที เป็นต้น^{๖๒} อย่างไรก็ตาม การแบ่งแยกการฝึกอบรม การเรียนรู้ การศึกษา กล่าวได้ว่าบางครั้งยังมีการควบคู่กันอยู่ เช่น การศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนที่คาดหวังว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่ประกอบไปด้วยเทคนิคการฝึกอบรม โดยเมื่อพิจารณาในเรื่องของสมรรถนะการแบ่งแยกระหว่างการศึกษาและการฝึกอบรมยังมีความ

^{๖๒} Jackson, et.al., *Managing Human Resources*, p.279.

คลุมเครือมากขึ้น^{๖๓} จึงไม่มีวิธีที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวที่จะใช้ในการ ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การต้องใช้วิธีที่หลากหลายผสมผสานกัน^{๖๔}

๒.๑.๕ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ถือได้ว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่ผู้บริหารนำไปใช้ในการ กำหนดเป้าหมายและวางแผนองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น องค์การจึงต้องมีการวางแผนที่รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยสามารถดำเนินการด้วยวิธีการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเพื่อจัดการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การ ซึ่งจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ดังนี้^{๖๕}

๑. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความสำเร็จของแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนา นั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงในการให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญของแผนงาน การฝึกอบรมและพัฒนา

๒. ความตั้งใจของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทั่วไป ที่มีส่วน รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเข้ามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ ฝึกอบรมและพัฒนาทุกขั้นตอน

๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการเพิ่มพูน ความรู้ให้แก่บุคลากรซึ่งนับวันจะยิ่งส่งผลเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ

๔. ความซับซ้อนขององค์การ ทำให้งานของแต่ละคนและทีมงาน มีภาระหน้าที่มากขึ้น และครอบคลุมกระบวนการต่างๆ ของระบบงานเพิ่มขึ้นทำให้การทำงานต้องใช้เวลามากขึ้นและการ ปฏิบัติงานมีความซับซ้อนยิ่งขึ้นโดยเฉพาะท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของ เทคโนโลยี ผลผลิต ระบบ และวิธีการทำงาน ได้ส่งผลสำคัญต่อการทำงานที่ทำให้บุคลากรต้อง เพิ่มพูนทักษะ ทักษะ เพื่อปรับตัวให้ทันและยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการ ฝึกอบรมและพัฒนา

๕. รูปแบบการเรียนรู้ โดยหลักการทั่วไป พฤติกรรมศาสตร์ได้ส่งผลต่อวิธีการที่องค์การ ดำเนินการฝึกอบรม เช่น ความก้าวหน้าของผู้เรียนในการเรียนรู้จะขึ้นอยู่กับความจำเป็นเพื่อบรรลุ

^{๖๓} Marchington, M., & Wilkinson, A., *Human Resource Management at Work : People Management and Development*, p.343.

^{๖๔} Ibid, p.352.

^{๖๕} สุนันทา เลาพันธ์, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, คณะวิทยาการจัดการ, ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

เป้าหมายของผู้เรียน กล่าวคือ ถ้าไม่สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียนก็จะไม่เรียนและเวลาที่ดีที่สุดในการเรียน คือ เมื่อการเรียนรู้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทำให้การจัดการฝึกอบรมต้องดำเนินการในลักษณะพร้อมที่จะเรียนได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ เมื่อมีความจำเป็นต้องเรียนเป็นต้น

๖. หน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์อื่นๆ เช่น กรณีที่การสรรหาและการคัดเลือกได้บุคลากรที่ต่ำกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ องค์การจำเป็นต้องจัดแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร รวมถึงระบบการแข่งขันในการจ่ายค่าตอบแทน การจัดโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัย ล้วนเป็นสิ่งที่จะต้องดูแลรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในองค์การ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่^{๖๖}

๑. ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ บุคลากรจำเป็นที่จะต้องรับรู้ว่าจะอะไร คือ ความจำเป็นที่ต้องเรียน สามารถดำเนินการโดยการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมประเมินความจำเป็นในระดับบุคคล เพื่อทราบถึงทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน

๒. แรงจูงใจ บุคลากรจำเป็นที่จะต้องถูกจูงใจด้วยวิธีการทั้งจากภายในและภายนอก เช่น ผลประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง สิ่งจูงใจและรางวัล เป็นต้น

๓. การได้รับทักษะและความรู้ใหม่ การออกแบบและเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาต้องแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจะทำให้ได้รับการเพิ่มพูนสมรรถนะที่จำเป็นอย่างไร

๔. การฝึกปฏิบัติจริง เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้น การออกแบบแผนงานต้องแน่ใจว่ากิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาสอดคล้องกับการปฏิบัติจริง

๕. ความรับผิดชอบ การประยุกต์ใช้การเรียนรู้ใหม่ๆ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับผู้จัดการเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรในการประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้เรียนรู้มาโดยสามารถสังเกตได้จากการปรับปรุงการทำงานและจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

นอกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้นแล้ว สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต่างก็มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันต่อการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ^{๖๗}

^{๖๖} Jackson, et.al., *Managing Human Resources*, pp.286-287.

^{๖๗} Ibid, p.280.

ตารางที่ ๒.๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สุนันทา เลहनันท์ (๒๕๔๒, หน้า ๒๒๘-๒๒๙)	๑. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ๒. ความตั้งใจของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทั่วไป ๓. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ๔. ความซับซ้อนขององค์การ ๕. ความรับผิดชอบ
Jackson,et.al. (2009, pp. 286-287)	๑. ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ๒. แรงจูงใจ ๓. การได้รับทักษะและความรู้ใหม่ ๔. การฝึกปฏิบัติจริง ๕. ความรับผิดชอบ

๒.๑.๖ ความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบที่ไม่ใช่ความรับผิดชอบของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ หากแต่จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหลายฝ่ายร่วมกันแสดงบทบาทและความรับผิดชอบต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ล้วนมีความสำคัญและส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้^{๖๘}

ผู้บริหารระดับสูง นอกจากจะเป็นผู้ดำเนินการจัดหาด้านการเงินและเวลาสำหรับดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนา สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะผู้ฝึกสอน ผู้ให้คำแนะนำและผู้ตรวจสอบ

๑. บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา การสนับสนุนจากระดับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียวยังไม่เพียงพอต่อความสำเร็จการฝึกอบรมและพัฒนา ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนา จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นสำคัญ

๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบและดำเนินการตามแผนงานการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการและเทคนิคที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุ การเลือกและออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม การสื่อสารให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

^{๖๘} Ibid, pp.280-288.

๓. ผู้ฝึกสอนหรือวิทยากรที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่

๓.๑ หัวหน้างานหรือผู้จัดการ โดยเฉพาะการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาที่ทำงาน หัวหน้างานหรือผู้จัดการ ถือได้ว่า เป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาควรจะได้รับความรู้ ทักษะและทัศนคติในเรื่องใด ตลอดจนสามารถที่จะควบคุมและกำกับดูแลการมอบหมายงานให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทำให้ทราบว่า จะนำความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างไร^{๖๙}

๓.๒ เพื่อนร่วมงาน กรณีที่เพื่อนร่วมงานเป็นผู้ฝึกสอน จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ การสอนและควรจัดเวลาให้เหมาะสมในการสอนให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา

๓.๓ ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาวิชา สามารถจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกที่มีความรู้ตามเนื้อหาวิชาที่จะจัดการสอนให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา

๓.๔ บุคลากรหรือผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา สามารถเป็นผู้ฝึกสอนตัวเอง เช่น การฝึกอบรมผ่านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วนจึงกำหนดขอบเขตด้านประชากร โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับผู้มีส่วนรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ นักวิชาการตะวันตก^{๗๐} และความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกกองกำลัง ทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัครทหารพราน^{๗๑} โดยเก็บข้อมูลจากอาสาสมัครทหารพราน,ผู้บังคับบัญชาในกองกำลัง ทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชาปฏิบัติการ จนถึงผู้บัญชาการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดรวมทั้ง ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการปฏิบัติงานของทหารพรานซึ่งมีทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ,ผู้นำชุมชนที่ถือว่าเป็น ผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์มาอย่างยาวนาน จึงต้องขอความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์การ เรียนรู้ของผู้ใหญ่^{๗๒} เพื่อพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

^{๖๙} Noe,R.A.,Hollenbeck, J.R.,Gerhart,B.,& Wright,P., **Fundamentals of Human Resource Management**, p. 212.

^{๗๐} Jackson,et.al., **Managing Human Resources**, pp. 280-288.

^{๗๑} Mello, J. A., **Strategic Human Resource Management** (2nd ed.), (Mason,OH : Thomson South-Western,2006), p. 402.

^{๗๒} Delahaye, B. L., **Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management**, p.242.

๒.๑.๗ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ศักยภาพของมนุษย์คือคุณสมบัติที่แฝงเร้นอยู่ภายใน เป็นอำนาจที่มองไม่เห็น แต่สามารถค้นหา แสวงหา นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ โดยการฝึกอบรม ให้ความรู้และการพัฒนาให้ ศักยภาพนั้นแสดงออกมาให้เป็นที่ประจักษ์ได้ ศักยภาพของแต่ละคนมีไม่เท่ากัน ดังนั้นการพัฒนา ศักยภาพจึงต้องพิจารณา และให้เวลาในการพัฒนาสำหรับแต่ละบุคคลด้วย นักวิชาการหลายท่านได้ เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับศักยภาพไว้หลายทฤษฎี ดังได้นำเสนอคือ

๑. ทฤษฎีสมรรถนะของบุคคล (Competency)

เดวิด แมค คัลแลนด์ (Dr.David Mc Clelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กร (Excellent Performer) กับระดับทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดี โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) ซึ่งบริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores)

การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงาน (Performance Management) ประเภทหนึ่งมีจุดหมายสูงสุด คือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถ ดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากร มาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จ ของงานภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) แบบจำแนกความ สามารถ (Equal Pay for Equal Work) “ให้ผลตอบแทนตามผลงาน”

สมรรถนะ (Competency) เรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่นความสามารถภายใน คุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลทุกคน มีองค์ประกอบคือ

๑. ความรู้ (Knowledge)

๒. ทักษะ (Skills)

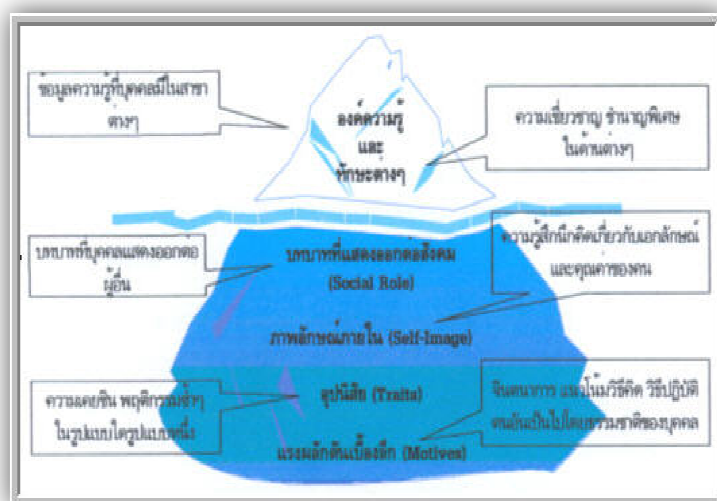
๓. ความสามารถ (Abilities)

ซึ่งแสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ของมนุษย์ สมรรถนะของมนุษย์โดยธรรมชาติ ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง ตามทฤษฎีของ เดวิด แมค คัลแลนด์ (David Mc Clelland)

ส่วนที่อยู่เหนือความสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

๑) ทักษะ (Skills) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะ การอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

๒) ความรู้ (Knowledge) หมายถึงสิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะ ด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น



แผนภาพที่ ๒.๓ แบบจำลองทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ได้แก่

๑) บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่คุณต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเรามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

๒) ภาพพจน์หรือทัศนคติเกี่ยวกับตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์หรือทัศนคติที่คุณมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

๓) อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของคุณที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

๔) แรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของคุณ ที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

ดังนั้น Competency Based Approach ก็คือ กระบวนการที่จะดึงขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นในบุคลากรของหน่วยงานหรือในทรัพยากรมนุษย์ (Human Talent) ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานในองค์กร (ที่ผ่านมามักมองสมรรถนะคนเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ แต่องค์กรที่ฉลาดจะสามารถดึงสมรรถนะความเป็นเลิศจากบุคลากรมาสร้างเป็นทรัพย์สินที่จับต้องได้)

ขีดความสามารถบุคคล อาจแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ ตามลำดับดังนี้

๑. ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ นิสัย ทัศนคติ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่ออิทธิพลต่อการแสดงออกของคน ๆ นั้น

๒. พฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ การแสดงออกในทางที่ดีหรือไม่ดีส่งเสริม สร้างสรรค์งานในองค์กร หรือขัดขวางทำลายองค์กร

๓. สัมฤทธิ์ผล (Performance) ได้แก่ ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการกระทำในแง่ของการจัดการทางบุคคลในทางบวก^{๗๓}

๒. ทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย วิคเตอร์ เอช. วรูม (Victor H. Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่าการจะทำให้งานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

วรูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน $V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$V = \text{Valance}$ หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$ หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ ๑ ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ ๒ หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

^{๗๓} David C. McClelland., "Testing for Competence Rather than Intelligence" (American Psychologist) (Boyatzis, 1982), pp.1-14.

E = Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

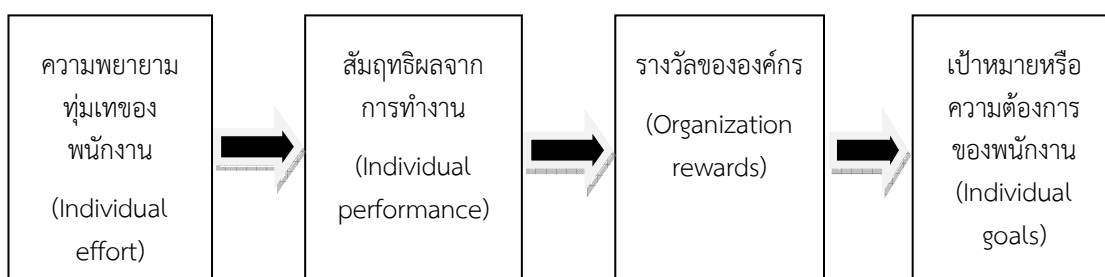
ตามทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน, คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือและคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยโดย

๑. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

๒. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน ผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน เน้นย้ำในความสัมพันธ์โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

๓. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา^{๗๔}

ซึ่งสามารถสรุปทฤษฎีความคาดหวังของ **victor vroom** ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๔ แบบจำลองทฤษฎีความคาดหวัง

^{๗๔} Vroom. V. H., *Manage People not Personal : Motivation and Performance Appraisal*(Boston, : Harvard Business School Press , 1990), p. 69.

๓. ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้อธิบายแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ ตามทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและเป็นการยากมากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสิ่งใดเพียงสิ่งเดียวยกเว้นในช่วงเวลาสั้นๆ ทั้งนี้เพราะในธรรมชาติของมนุษย์นั้นเมื่อความปรารถนาอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะมีความปรารถนาอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ และจะเป็นเช่นนี้เรื่อยไป ลักษณะเฉพาะของชีวิตมนุษย์ก็คือการทำการกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ปรารถนา นั่นคือ เมื่อใดมีความปรารถนาเกิดขึ้น ก็จะมีแรงขับและการกระทำที่จะถูกปลุกเร้าแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้นจากการที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนา ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ของบุคคลที่ปรากฏนั้นมักจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความปรารถนาขั้นพื้นฐานของบุคคล และเพิ่มความต้องการจากระดับต่ำสู่ระดับสูงขึ้นไปตามลำดับดังนี้ คือ

๑. ความต้องการด้านร่างกายเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต เช่น การต้องการยามรักษาความปลอดภัย

๓. ความต้องการความรัก และความรู้สึกเป็นเจ้าของเนื่องจากมนุษย์ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ต้องการเป็นที่ยอมรับของครอบครัว

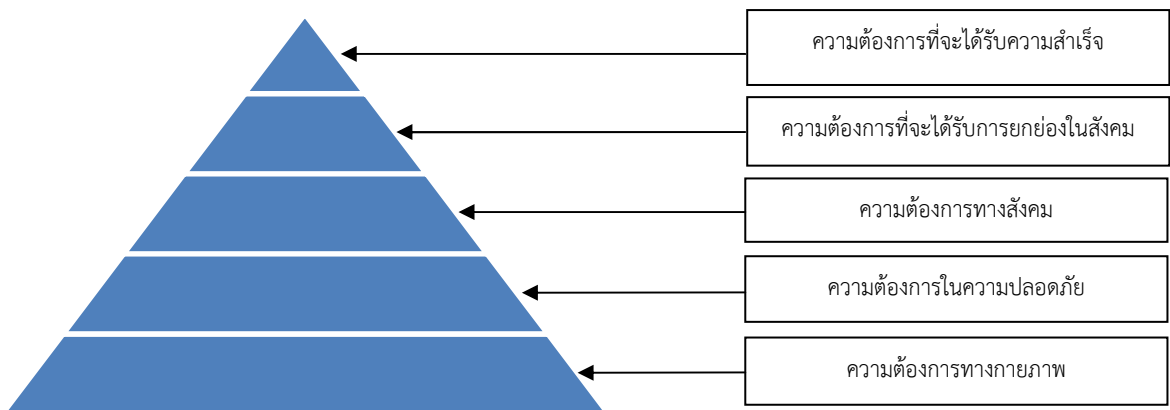
๔. ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับนับถือ ต้องการการมีเกียรติ มีฐานะทางสังคม มีความภาคภูมิใจในตัวเอง

๕. ความต้องการความสำเร็จและความรู้สึกสมบูรณ์ในชีวิต เป็นความต้องการความหวังในสิ่งที่คิดหรือใฝ่ฝันไว้ มีมนุษย์น้อยคนที่จะบรรลุความต้องการในขั้นนี้^{๗๕}

ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ส่วนความต้องการความปลอดภัยนั้น เป็นการปกป้องให้ชีวิตรอดพ้นอันตรายทั้งปวงและเป็นอิสระจากความกลัว ความวิตกกังวลและความยุ่งยากสับสน ความต้องการสองขั้นนี้เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานของการมีชีวิตส่วนความต้องการในระดับสูงขึ้นมาเป็นความต้องการทางด้านจิตใจบุคคลมีความต้องการที่จะได้รับความรักและความเป็นเจ้าของต้องการสร้างสัมพันธภาพ และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเพื่อนต้องการคนรัก

^{๗๕} Maslow. *Mativation and Personality*. (New York : Harper & Row Pubishes,1970), p.83.

มาสโลว์ เน้นว่า ความต้องการความรักนั้นต้องมีทั้งลักษณะของการให้ความรักแก่ผู้อื่นและการรู้จักรับความรักจากผู้อื่นด้วยการได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งอธิบายได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ แบบจำลองทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of need)

๔. ทฤษฎีบุคลิกภาพของซิกมันด์ ฟรอยด์ (Sigmund Freud)

๑. จิตใต้สำนึก จิตระดับใต้สำนึกนี้ มีกลไกทางจิตหลายประเภทด้วยกัน เช่น แรงจูงใจ อารมณ์ที่ถูกเก็บกด ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ พลังจิตใต้สำนึกมีอิทธิพลเหนือจิตสำนึกกระตุ้นเตือนให้ปฏิบัติพฤติกรรมประจำวันต่างๆไป เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไร้เหตุผล และผิดปกติในลักษณะต่างๆ ยามบุคคลมีอารมณ์ขุ่นมัว เคร่งเครียดด้วยความโกรธ ความอิจฉา เกลียด พยาบาท ตื่นเต้น ฯลฯ จิตใต้สำนึกมีพลังขับเคลื่อนให้แสดงพฤติกรรมต่างๆมากที่สุดในภาวะนี้ และพลังจิตใต้สำนึกที่ไม่มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมออกมานั้นมักแปรรูปเป็นพฤติกรรมผิดปกติรูปใดรูปหนึ่งก็ได้การช่วยเหลือบุคคลที่มีพฤติกรรมผิดปกติประเภทนี้จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงพลังจิตใต้สำนึกที่เป็นต้นเหตุอาจใช้วิธีการสะกดจิตหรือทำการบำบัดแบบ Free Association เพื่อให้คนไข้เปิดเผยพลังจิตใต้สำนึก

๒. โครงสร้างบุคลิกภาพ ประกอบด้วยพลัง ๓ ประการได้แก่ Id, Ego และ Super Ego ซึ่งบุคลิกภาพของผู้ใดมีลักษณะใดขึ้นอยู่กับพลัง ๓ ประการนี้ทำงานประสานกันในลักษณะอย่างไร

๑) Id. เป็นพลังเพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลตามความเป็นจริง เป็นพลังงานที่ติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด ในช่วงวัยเด็ก พลัง Id มีแรงผลักดันสูงมากกว่า Ego และ Super Ego หากเด็กถูกกักกันมากเกินไปไม่ได้รับความพึงพอใจตอบสนอง Id ดังนั้นจะเป็นผลร้ายต่อพัฒนาการบุคลิกภาพที่สมดุลในภายหลัง เช่นเป็นคนอ่อนไหวง่ายต่อคำสรรเสริญ นิินทา เป็นต้น

๒) Ego. เป็นพลังแห่งการรู้และเข้าใจ การรับรู้ข้อเท็จจริง การใช้เหตุผล การดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย การแสวงหาวิธีการเพื่อตอบสนองพลัง Id เช่น เมื่อหิว (Id) Ego จะใช้

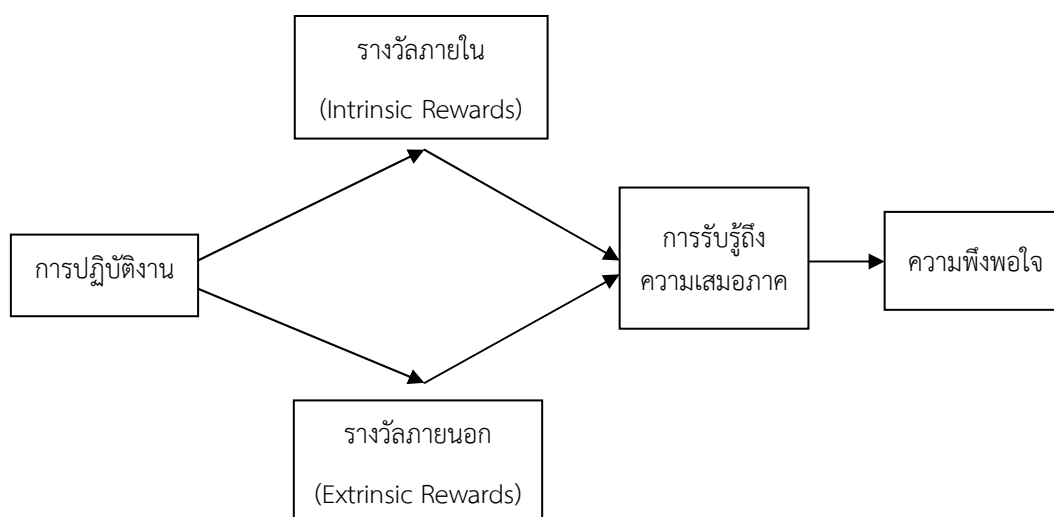
เหตุผลที่ใคร่ครวญว่าจะบำบัดความหิวด้วยวิธีใดตามสภาพแวดล้อม เช่น ไปกินข้าวนอกบ้าน หรือ ทำอาหารกินเอง เรียกอีกอย่างว่าพลัง “รู้ความจริง (Reality Principle)”

๓) Super Ego. เป็นพลังที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่นเดียวกับ Ego แต่มีลักษณะ เกี่ยวเนื่องกับค่านิยมต่างๆ Super Ego หักห้ามความรุนแรงของพลัง Id โดยเฉพาะพลังจาก สัญชาตญาณแรงขับทางเพศ และความก้าวร้าว

๔) การทำงานร่วมกันของพลังทั้งสาม., พลังใดมีอิทธิพลเหนือพลังอื่นย่อมเป็นตัวชี้ ลักษณะบุคลิกภาพของคนนั้นๆ เช่น ถ้าพลัง Id มีอำนาจสูง บุคลิกภาพของคนผู้นั้นก็เป็นแบบเด็กไม่ รู้จักโต เอาแต่ใจตัวเอง ถ้า Ego มีอำนาจสูง จะเป็นคนมีเหตุผล เป็นนักปฏิบัติ ถ้า Super Ego สูง ก็ เป็นนักอุดมคติ นักทฤษฎี^{๗๖}

๕. ทฤษฎีการจูงใจ

พอเตอร์ และ ลอเลอร์ (Lyman W. Poter and Edward E. Lawler) พบว่า ผลจากการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลลัพธ์หรือรางวัล ซึ่งรางวัลเหล่านี้ประกอบด้วยรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งได้แก่รายได้และการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) ได้แก่การยอมรับตัวเองและความรู้สึกถึงความสำเร็จซึ่งแต่ละคนจะประเมินผลถึงความเสมอภาคหรือ ความยุติธรรมของรางวัลกับความพยายามที่ได้ใช้ไป รวมทั้งระดับของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หากรู้สึกว่าการรางวัลที่ได้รับมีความยุติธรรมบุคคลนั้นก็จะมี ความพึงพอใจในงาน^{๗๗}



แผนภาพที่ ๒.๖ แบบจำลองทฤษฎีแรงจูงใจของ Lyman W. Poter และ Edward E. Lawler

^{๗๖} ศรีเรือน แก้วกังวาน, ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒-๑๙.

^{๗๗} Lyman W. Poter and Edward E. Lawler, *Managerial Attitudes and Performance*, (Homewood, Dorsey Press, 1968), P. 87.

สรุปทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการกระตุ้นให้มนุษย์มีแรงเสริมในการทำงาน สามารถทำงานได้ดีขึ้น มากกว่าที่เคยปฏิบัติ ด้วยการศึกษาหาข้อเท็จจริงที่แฝงเร้นอยู่ในตัวมนุษย์ เพื่อนำออกมาพัฒนาอย่างมีระบบ โดยที่บุคคลผู้นั้นจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ บางครั้งการที่จะนำเอาศักยภาพที่แฝงอยู่ภายในออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต้องมีสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆด้วยความเต็มใจ หรือให้มีการรับรู้ถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานว่าหลังจากปฏิบัติงานแล้วจะได้รับผลตอบแทนอย่างไร

ตารางที่ ๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
David C. McClelland (1982, pp.1-14)	สมรรถนะ เรียกในภาษาไทยหลายคำ เช่นความสามารถภายใน คุณลักษณะ หรือบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลทุกคน มีองค์ประกอบคือ ๑. ความรู้ (Knowledge) ๒. ทักษะ (Skills) ๓. ความสามารถ (Abilities) ซึ่งแสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ของมนุษย์ สมรรถนะของมนุษย์โดยธรรมชาติซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง
Sigmund Freud (1991, p.78)	พลังจิตใต้สำนึกมีอิทธิพลเหนือจิตสำนึกกระตุ้นเตือนให้ปฏิบัติพฤติกรรมประจำวันต่างๆไป เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไร้เหตุผลและผิดปกติในลักษณะต่างๆ และพลังจิตใต้สำนึกที่ไม่มีโอกาสได้แสดงพฤติกรรมออกมานั้น มักแปรรูปเป็นพฤติกรรมผิดปกติ รูปใดรูปหนึ่งก็ได้ การช่วยเหลือบุคคลที่มีพฤติกรรมผิดปกติประเภทนี้ จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงพลังจิตใต้สำนึกที่เป็นต้นเหตุ
Maslow (1943, pp.370-396)	๑. ความต้องการทางกายภาพ ๒. ความต้องการในความปลอดภัย ๓. ความต้องการในทางสังคม ๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม ๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ
พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (๒๕๔๕, หน้า ๔๑)	สิ่งเร้าต่างๆที่ทำให้เกิดการตอบสนอง รางวัลคือตัวเสริมแรงทางบวก รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ตัวเสริมแรงทางลบทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์

ตารางที่ ๒.๔ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
Swanson, R. A. (2001, p. 47)	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) และทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) ต้องบูรณาการเข้าด้วยกัน
มัลลิกา คณานุรักษ์ (๒๕๔๗, หน้า ๖๔-๖๕)	การปะติดปะต่อเข้าด้วยกันกับการเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งถือเป็นความสำคัญของการเรียนรู้ - กลุ่มทฤษฎีสนาม (Field Theories) - ทฤษฎีความต่อเนื่อง (Cognition Theory) - แนวความคิดพุทธิปัญญา (Cognitive Science)
ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ และ เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ (๒๕๔๗, หน้า ๑๒)	๑. การมีส่วนร่วมของท้องถิ่นนำมาซึ่งเป้าหมายที่ประชาชนต้องการ ๒. ให้ความสำคัญกับเป้าหมายทางการเมือง ๓. การมีส่วนร่วมกระทำอย่างรอบคอบ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางทหาร

การปฏิบัติการทางทหาร เป็นการปฏิบัติเพื่อปกป้องเอกราช อธิปไตยและคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติ ซึ่งต้องอาศัยการปฏิบัติที่กล้าหาญ การตัดสินใจที่รวดเร็วและถูกต้อง เป็นการปฏิบัติภายใต้ความกดดันและจะต้องปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ทหารจะต้องเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่ตรงต่อภารกิจ เป็นผู้นำที่เด็ดเดี่ยวในสภาวะคับขัน ดังนั้นการปฏิบัติการทางทหารจึงแตกต่างจากการปฏิบัติอื่นๆ ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการทางทหารซึ่งมีแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการดังนี้ ๑) แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางทหาร ๒) แนวคิดเกี่ยวกับสงคราม ๓) แนวคิดเกี่ยวกับระดับสงคราม ๔) แนวคิดเกี่ยวกับหลักสงคราม

๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติการทางทหาร

ขอบเขตการปฏิบัติการทางทหารการเตรียมเผชิญความท้าทายในรูปแบบต่างๆ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติและเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์ด้วยวิธีการต่างๆ นั้น ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมที่สำคัญทางยุทธศาสตร์ กองทัพไทยได้แบ่งขอบเขตการปฏิบัติการทางทหาร

ตามแนวคิดของกองทัพสหรัฐอเมริกา โดยมีขอบเขตการปฏิบัติการทางทหารเริ่มจากสงคราม (War) ถึงการปฏิบัติการทางทหารนอกจากสงคราม^{๗๘} ดังแสดงในภาพ

แผนภาพที่ ๒.๗ ขอบเขตการปฏิบัติการทางทหาร^{๗๙}

ขอบเขตการปฏิบัติการทางทหาร			
การปฏิบัติการทางทหาร		เป้าประสงค์ทั่วไป ของสหรัฐอเมริกา	ตัวอย่าง
การรบ	สงคราม		การปฏิบัติการรบขนาดใหญ่ การเข้าตี/ การป้องกัน การปิดการคมนาคม
	มิใช่การรบ	การปฏิบัติ การนอกจาก สงคราม	การใช้อำกำลังบังคับให้เกิดสันติภาพ/การอพยพ พลเรือน/การโจมตี การตีโฉบฉวย/การแสดงกำลัง ต่อต้านการก่อการร้าย/การรักษาสันติภาพ/การ ป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ
		ส่งเสริมสันติภาพ	การต่อต้านการก่อการร้าย/การบรรเทาภัยพิบัติ/ การสร้างสันติภาพ การช่วยเหลือชาติอื่น การ ช่วยเหลือส่วนราชการพลเรือนการปราบปรามยา เสพติด การอพยพพลเรือน

สงครามจะกระทำเมื่อเครื่องมืออื่นๆ ของกำลังอำนาจของชาติ (การทูต เศรษฐกิจ และ ข้อมูลข่าวสาร) ไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติได้อย่างเหมาะสม หรือไม่สามารถป้องกันผลประโยชน์ของชาติได้ ผู้นำอาจใช้เครื่องมือกำลังอำนาจของชาติทางทหาร ด้วยการดำรงการปฏิบัติทางทหารขนาดใหญ่โดยวัตถุประสงค์ให้ได้ชัยชนะอย่างรวดเร็ว โดยมีการสูญเสียน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติและยุติความรุนแรงในลักษณะที่เป็น คุณต่อชาติ และหลายชาติที่ร่วมสงคราม การปฏิบัติการทางทหารนอกจากสงคราม เป็นการปฏิบัติการทางทหารเพื่อป้องกันสงครามและส่งเสริมสันติภาพ การปฏิบัติการทางทหารนอกจาก สงครามที่ใช้กำลังหรือภัยคุกคามของกำลังทหาร เมื่อเครื่องมืออื่นๆ ของกำลังอำนาจแห่งชาติไม่สามารถมีอิทธิพลต่อการป้องกันความรุนแรง หรือสถานการณ์ที่อาจรุนแรงจำเป็นต้องใช้กำลัง ทหารเพื่อการแก้ปัญหา หรือแสดงขีดความสามารถสนับสนุนเครื่องมืออื่นๆ ของกำลังอำนาจ

^{๗๘} วิทยาลัยการทัพบก, **หลักนิยามการยุทธร่วม**, เล่ม ๒, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิชาการทหารบก
ชั้นสูง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕.

^{๗๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕.

ของชาติ ยุติสถานการณ์ตามความเหมาะสม วัตถุประสงค์ทั่วไปในการปฏิบัติทางทหารนี้ เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ของชาติ ป้องปรามไม่ให้เกิดสงครามและกลับคืนสู่สันติภาพ การปฏิบัติการณ์นี้มีความเสี่ยงที่กองกำลังทหารจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับการรบมากกว่าการส่งเสริมสันติภาพ การปฏิบัติการทางทหารนอกจากสงครามที่ไม่ใช่กำลังทหารปฏิบัติการ จะใช้ในยามปกติเพื่อรักษาความตึงเครียดต่อกันระหว่างชาติ มิให้ขัดแย้งกันจนถึงขั้นใช้อาวุธ การปฏิบัติการณ์นี้โดยความหมายแล้วจะไม่เกี่ยวข้องกับการรบ แต่ต้องการกำลังทหารเพื่อป้องกันตนเองและตอบสนองเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง^{๘๐}

แบบของการปฏิบัติการทางทหารนอกจากสงคราม การปฏิบัติการทางทหารนอกจากสงครามตามแนวทางของกองทัพสหรัฐอเมริกาประกอบเรื่องต่าง ๑๓ ประการ ดังนี้^{๘๑} คือ ๑. การอพยพประชาชน ๒.การควบคุมอาวุธ ๓.การสนับสนุนรัฐบาลภายใน ๔.การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและผู้ประสบภัยพิบัติ ๕.การช่วยเหลือด้านความมั่นคง ๖.การช่วยเหลือรัฐบาลต่างประเทศ ๗.การสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติด ๘.การต่อต้านการก่อการร้าย ๙.ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ๑๐.ปฏิบัติการใช้อำนาจบังคับเพื่อสันติภาพ ๑๑.การแสดงกำลัง ๑๒.การสนับสนุนกองโจรและต่อต้านการก่อความไม่สงบ และ ๑๓.การโจมตีและการตีโฉบฉวย

ตารางที่ ๒.๕ การปฏิบัติการทางทหาร

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
วิทยาลัยกองทัพบก (๒๕๔๓, หน้า ๑๕)	๑. เตรียมเผชิญความท้าทายในรูปแบบต่างๆ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติ ๒. เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางยุทธศาสตร์ ๓. ขอบเขตเริ่มจากสงครามถึงการปฏิบัติการทางทหารนอกจากสงคราม
สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๔๓, หน้า ๑๐-๑๒)	๑. การอพยพประชาชน ๒. การควบคุมอาวุธ ๓. การสนับสนุนรัฐบาลภายใน ๔. การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม ๕. การช่วยเหลือด้านความมั่นคง ๖. การช่วยเหลือรัฐบาลต่างประเทศ ๗. การสนับสนุนการปราบปรามยาเสพติด ๘. การต่อต้านการก่อการร้าย

^{๘๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓-๑๖.

^{๘๑} สุรชาติ บำรุงสุข, กองทัพในยามสันติ : ปฏิบัติการนอกเหนือจากการสงครามและปฏิบัติการรักษาสันติภาพ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สแคว์ พริน ๙๓, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐-๑๒.

ตารางที่ ๒.๕ การปฏิบัติการทางทหาร (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๔๓, หน้า ๑๐-๑๒)	๙. ปฏิบัติการรักษาสันติภาพ ๑๐. ปฏิบัติการใช้อำนาจบังคับเพื่อสันติภาพ ๑๑. การแสดงกำลัง ๑๒. การสนับสนุนกองโจรและต่อต้านการก่อความไม่สงบ ๑๓. การโจมตีและการตีโฉบฉวย

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสงคราม

๑) ความหมายของสงคราม นักการทหารไทยผู้หนึ่งเคย กล่าวสรุปว่า สงคราม หมายถึง การต่อสู้กันระหว่างประเทศต่อประเทศหรือกลุ่มประเทศฝ่ายหนึ่งกับกลุ่มประเทศอีกฝ่ายหนึ่ง การดำเนินการสงครามอาจใช้พลังอำนาจของชาติบางส่วนหรือทั้งหมด เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นฝ่ายตรงข้าม ต้องยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของฝ่ายตน หรือขัดขวางฝ่ายตรงข้ามมิให้ปฏิบัติจนบรรลุผล^{๘๒} โรงเรียนเสนาธิการทหารบกอธิบายว่า สงครามหมายถึงการต่อสู้ที่เกิดจากข้อขัดแย้งอย่างรุนแรงทางการเมืองระหว่างประเทศ ภายในประเทศ หรือระหว่างรัฐในประเทศ ทั้งนี้คู่สงครามอาจเลือกใช้หรือผสมผสานการต่อสู้ด้วยมาตรการทางการเมือง การทหาร เศรษฐกิจ จิตวิทยา เทคโนโลยีและการทูต เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนไว้^{๘๓}

^{๘๒} พจน์ พงษ์สุวรรณ, *หลักยุทธศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๑.

^{๘๓} โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, *สรุปหลักพื้นฐานทางวิชาการ ชุดที่ ๙ : การสงครามพิเศษ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, ๒๕๓๑). หน้า ๔.

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายของสงคราม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พจน์ พงศ์สุวรรณ (๒๕๓๖, หน้า ๒๑)	สงคราม หมายถึง การต่อสู้กันระหว่างประเทศต่อประเทศ หรือกลุ่มประเทศฝ่ายหนึ่งกับกลุ่มประเทศอีกฝ่ายหนึ่ง การดำเนินการสงครามอาจใช้พลังอำนาจของชาติบางส่วนหรือทั้งหมด เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเป็นฝ่ายตรงข้ามต้องยินยอมปฏิบัติตามความต้องการของฝ่ายตนหรือขัดขวางฝ่ายตรงข้ามมิให้ปฏิบัติตนบรรลุผล
โรงเรียนเสนาธิการทหารบก (๒๕๓๑, หน้า ๔)	สงคราม หมายถึง การต่อสู้ที่เกิดจากความขัดแย้งอย่างรุนแรงทางเมืองในประเทศหรือระหว่างประเทศ อาจใช้หลักผสมผสานการต่อสู้ด้วยมาตรการทางการเมือง การทหาร จิตวิทยา เทคโนโลยี และการทูต เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนไว้ แบ่งเป็นสงครามตามแบบและสงครามไม่ตามแบบ

นักการทหารไทยได้อธิบายแบ่งประเภทสงครามไว้ ๔ แบบ ได้แก่

๑. สงครามทั่วไป (General War) สงครามทั่วไปเป็นลักษณะของการต่อสู้กันด้วยการใช้พลังอำนาจของชาติและระบบอาวุธที่มีอยู่ทั้งสิ้นของทั้งสองฝ่าย โดยไม่มีข้อจำกัดหรือละเว้นแก่ฝ่ายใด อย่างไรก็ตาม รูปแบบของสงครามจำกัดซึ่งจะกล่าวต่อไป อาจขยายขอบเขตไปสู่แบบของสงครามทั่วไปได้ ในเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเห็นว่าความอยู่รอดของชาติตนอาจอยู่ในขั้นวิกฤตหรือขั้นอวสาน

๒. สงครามจำกัด (Limited War) สงครามจำกัดเป็นลักษณะของการต่อสู้ที่ใช้พลังอำนาจของชาติแต่บางส่วน หรือเป็นลักษณะของสงครามที่จำกัดขอบเขตและงดเว้นการปฏิบัติบางประการ เพื่อวัตถุประสงค์ไม่ให้สงครามขยายขอบเขตกว้างขวางออกไป ข้อจำกัดทั้งสองฝ่ายอาจนำไปดำเนินการใช้ปฏิบัติ ได้แก่การจำกัดพื้นที่หรือขอบเขตของยุทธบริเวณ (Theatre of Operations) จำกัดระบบอาวุธที่ใช้บางประการ หรืออาจใช้ระบบอาวุธทั้งสิ้นแต่จำกัดเป้าหมาย กำลังรบ หรือจำกัดวัตถุประสงค์ทางทหาร (Military Objectives) และจำกัดความมุ่งหมายทางการเมือง (Political Purpose)

๓. สงครามนอกแบบ (Unconventional War) สงครามนอกแบบ เป็นลักษณะของการต่อสู้โดยใช้กำลังทหาร หรือกำลังกึ่งทหาร (Para-Military) เช่น กำลังตำรวจตระเวนชายแดน กำลังอาสารักษาดินแดน กำลังทหารพราน กำลังไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ เป็นต้น และอาจหมายรวมถึงการใช้กำลังกองโจรในการปฏิบัติการบ่อนทำลาย (Subversion) การก่อวินาศกรรม (Sabotage) การก่อการร้าย (Terrorism) ในลักษณะการปฏิบัติการใต้ดิน หรือการปฏิบัติการลับ โดยอาจมีกำลังทหารบางส่วนเข้าร่วมด้วย

๔. สงครามปฏิวัติ (Revolutionary War) สงครามปฏิวัติ เป็นลักษณะของการต่อสู้อันเกิดขึ้นจากความขัดแย้งภายในของรัฐ จนก่อให้เกิดความไม่สงบและมีการปฏิบัติการก่อการร้ายขึ้นภายในประเทศ โดยใช้กำลังทหารเข้าล้มล้างอำนาจรัฐบาล หรือยึดอำนาจทางการเมือง เพื่อเข้าปกครองประเทศต่อไป

โรงเรียนเสนาธิการทหารบกแบ่งเป็นสงครามตามแบบและสงครามไม่ตามแบบ มีรายละเอียดดังนี้ คือ

๑. สงครามตามแบบเป็นการต่อสู้ด้วยกำลังอาวุธหรือการใช้มาตรการทางการทหารโดยเปิดเผย การต่อสู้จะมีลักษณะการเผชิญหน้ากันโดยตรงระหว่างกำลังทหารของคู่สงครามเป็นหลักและเป็นการทำสงครามโดยเปิดเผย การรบตามแบบแบ่งเป็นการรบด้วยวิธีรุก (Offensive) การรบด้วยวิธีรับ (Defensive Operations) การรบด้วยวิธีร่นถอย (Retrograde Operation)

๒. สงครามไม่ตามแบบ เป็นการต่อสู้ด้วยมาตรการต่างๆ ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา เทคโนโลยีและการทูต รวมการใช้มาตรการทางการทหารโดยไม่เผชิญหน้าระหว่างคู่กรณีโดยเปิดเผย ประกอบด้วย การปฏิบัติการพิเศษ สงครามกลางเมือง สงครามเศรษฐกิจ สงครามศาสนา และสงครามประเภทอื่นๆ ที่ไม่สามารถเข้าอยู่ในสงครามตามแบบ

การปฏิบัติการพิเศษ (Special Operations) คือ การปฏิบัติการของกำลังทหารและกึ่งทหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางทหาร การเมือง เศรษฐกิจ หรือทางจิตวิทยาในพื้นที่ข้าศึก พื้นที่ที่ถูกยึดครอง หรือพื้นที่ที่มีความล่อแหลมทางการเมือง ในยามสงบ ยามขัดแย้ง และยามสงคราม อย่างเป็นอิสระโดยลำพังหรือประสานกับการปฏิบัติการของกำลังตามแบบอื่น โดยมีกิจกรรมหลักของการปฏิบัติพิเศษ ได้แก่

๑. สงครามนอกแบบ
๒. การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ปปส.)
๓. การปฏิบัติการจิตวิทยา
๔. การป้องกันภัยให้กับมิตรประเทศ
๕. การปฏิบัติการโดยตรงและ
๖. การลาดตระเวนพิเศษ

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพิเศษ ได้แก่ การช่วยเหลือในการรักษาความปลอดภัย การปราบปรามยาเสพติด การช่วยเหลือทางมนุษยธรรม การค้นหาและกู้ภัย กิจกรรมพิเศษอื่นๆ

การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ปปส.) หมายถึงการปฏิบัติการทางทหาร กึ่งทหาร การเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และกิจการพลเรือน เพื่อเอาชนะการก่อความไม่สงบ ประกอบด้วย

๑. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและช่วยเหลือประชาชน คือ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยการลดเงื่อนไขของการก่อความไม่สงบ เพื่อให้ประชาชนสนับสนุนรัฐบาล

ต่อสู้กับขบวนการก่อความไม่สงบ มีขอบเขตกำหนดไว้ คือ การพัฒนาประเทศ การพัฒนาชุมชน การพัฒนาพิเศษหรือเฉพาะพื้นที่ และการช่วยเหลือประชาชนโดยมีหน่วยงานในการปรับปรุงสภาพแวดล้อม กำหนดได้ ๒ ระดับ คือ กองอำนวยการเฉพาะกิจ (กองบัญชาการของกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในระดับต่างๆ) และหน่วยปฏิบัติทั่วไป ได้แก่ ทุกส่วนราชการของรัฐ หน่วยงาน/องค์การ/สมาคมภาคเอกชน/และกลุ่มราษฎรอาสา

๒. การพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร เป็นการดำเนินการทั้งปวงในการควบคุมประชาชนและทรัพยากรโดยฝ่ายรัฐบาล ในสถานการณ์ปราบปรามการก่อความไม่สงบ (ปปส.) เพื่อป้องกันหรือขัดขวางการใช้ประโยชน์โดยฝ่ายตรงข้าม กำลังที่ใช้ในการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร ได้แก่ กำลังตำรวจ (เป็นหลักปฏิบัติ) กำลังทหาร กำลังกึ่งทหาร และกำลังประชาชน

๓. การปราบกองกำลังติดอาวุธ หมายถึง การปฏิบัติและกิจกรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยทหาร หน่วยแบบทหาร หรือมิใช่ทหารของรัฐบาล เพื่อทำลายกองกำลังติดอาวุธ มีวิธีการปราบ ๒ วิธี คือ ปราบโดยวิธีสันติ และปราบโดยใช้กองกำลังโดยตรง โดยแบ่งพื้นที่ในการปราบกองกำลังติดอาวุธเป็น ๓ พื้นที่ ได้แก่ (๑) พื้นที่ในการควบคุมของกองกำลังติดอาวุธ (๒) พื้นที่ช่วงชิง และ (๓) พื้นที่ในความควบคุมของฝ่ายรัฐบาล

๔. การปฏิบัติการจิตวิทยา หมายถึง การใช้สงครามจิตวิทยาและกิจกรรมของจิตวิทยาอื่นๆ ที่วางแผนไว้ให้มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น อารมณ์ ท่าที และพฤติกรรมของฝ่ายตรงข้าม เป็นกลางและฝ่ายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติโดยการปฏิบัติการจิตวิทยาในการปฏิบัติการพิเศษแบ่งออกเป็น ๒ ประการ คือ เพื่อสนับสนุนสงครามนอกแบบ และเพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ การสงครามจิตวิทยา หมายถึง การโฆษณาชวนเชื่อและการปฏิบัติการอื่นๆ ในพื้นที่ยามสงครามหรือกรณีฉุกเฉิน รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และการแถลงข่าว กิจกรรมทางจิตวิทยา หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการในยามปกติหรือยามสงครามนอกพื้นที่การรบโดยตรง เพื่อสร้างอิทธิพลต่อความคิดเห็น อารมณ์ ทักษะ และพฤติกรรมของเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ^{๘๔}

^{๘๔} โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, คู่มือผู้บังคับหน่วยและฝ่ายอำนวยการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๗ ประเภทของสงคราม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พจน์ พงศ์สุวรรณ (๒๕๓๖, หน้า ๒๑)	แบ่งประเภทสงครามไว้ ๔ แบบ ได้แก่ ๑. สงครามทั่วไป (General War) ๒. สงครามจำกัด (Limited War) ๓. สงครามนอกแบบ (Unconventional War) ๔. สงครามปฏิวัติ (Revolutionary War)
โรงเรียนเสนาธิการทหารบก (๒๕๓๑, หน้า ๔)	แบ่งประเภทสงคราม ๒ แบบ ได้แก่ ๑. สงครามตามแบบ แบ่งเป็น ๑.๑ การรบด้วยวิธีรุก (Offensive) ๑.๒ การรบด้วยวิธีรับ (Defensive Operations) ๑.๓ การรบด้วยวิธีร่นถอย (Retrograde Operation) ๒. สงครามไม่ตามแบบ ประกอบด้วย การปฏิบัติการพิเศษ สงครามกลางเมือง สงครามเศรษฐกิจ สงครามศาสนา และสงครามประเภทอื่นๆ ที่ไม่สามารถเข้าอยู่ในสงครามตามแบบ

๒) ระดับของสงคราม

ระดับของสงคราม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

๑. แบ่งเป็นระดับยุทธวิธี (Tactic) ยุทธการ (Operation) และยุทธศาสตร์ (Strategy) ซึ่งเป็นการกำหนดถึงขอบเขตของการปฏิบัติการทางทหารและการเชื่อมโยงระหว่างปฏิบัติการทางยุทธวิธีและเป้าหมายของยุทธศาสตร์

๒. เป็นการกำหนดผลที่ได้รับมากกว่าการกำหนดระดับของหน่วยที่ปฏิบัติงานอยู่

๓. ระดับสงครามใช้ได้ทั้งใน “สงคราม” และ “การปฏิบัติการอื่นที่ไม่ใช่สงคราม”

ยุทธศาสตร์ เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของชาติหรือของกลุ่ม คือ ศิลปะและศาสตร์ในการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และทางการทหารของชาติในยามสงบและยามสงครามโดยให้การสนับสนุนอย่างสูงต่อนโยบายของชาติ เพื่อเพิ่มพูนโอกาสและความได้เปรียบที่จะได้มาซึ่งชัยชนะและลดโอกาสที่จะประสบปัญหาภัยกับฝ่ายแพ้ให้น้อยลง โดยปกติแบ่งได้เป็นยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) และยุทธศาสตร์ทหาร (Military Strategy) ยุทธการเป็นตัวเชื่อมที่สำคัญระหว่างเป้าหมายทางยุทธศาสตร์และการใช้กำลังทางยุทธวิธี และยุทธวิธีเป็น

เรื่องของการใช้หน่วยทหารในการรบ เพื่อให้ได้ชัยชนะตามแผนที่กำหนดไว้เกี่ยวข้องกับการรบและการรบปะทะในสนามรบ ซึ่งทำเพื่อให้สำเร็จระดับยุทธการ^{๘๕}

๓) หลักการสงคราม

หลักการสงครามเป็นแนวทางในการทำสงคราม ทั้งระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการและยุทธวิธี โดยมีวิวัฒนาการของหลักการสงคราม ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

หลักการสงครามได้วิวัฒนาการมาแล้วเป็นหลายศตวรรษ ปฐมบทของหลักการสงครามเหล่านี้ได้มาจากความเข้าใจและการศึกษาพิจารณาความสำเร็จกับความล้มเหลวของการสงครามที่ได้กระทำมาแล้วในอดีต และยังได้มาจากการคาดคะเนสภาพการณ์ ลักษณะของการสงครามในอนาคตอีกทางหนึ่ง ในสมัยโบราณยังไม่มีกำหนดหลักการสงครามที่แน่นอน จนประมาณ ๕๐๐ ปีก่อนคริสต์ศักราช นักปราชญ์ทางทหารของจีนได้เขียนตำราพิชัยสงครามขึ้น โดยรวบรวมทั้งหลักการทางยุทธศาสตร์และทางยุทธวิธีไว้ด้วยกัน ตำราพิชัยสงครามฉบับนี้นับว่าเป็นตำราพิชัยสงครามที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ได้มีการแปลเป็นภาษาฝรั่งเศส ในปี พ.ศ. ๒๓๑๕ เป็นการเผยแพร่แนวความคิดทางด้านการทหารที่สำคัญเข้าสู่โลกตะวันตก จากการศึกษาบทเรียนการรบในประวัติศาสตร์ทหาร นักการทหารของยุโรปได้เขียนหลักการสงครามที่เป็นลายลักษณ์อักษรทูลเกล้าถวายต่อ มกุฎราชกุมารปรัสเซีย ในปี พ.ศ. ๒๓๓๕ สรุปได้ ๕ ประการ คือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive) (๓) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๔) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) และ (๕) หลักความคล่องแคล่ว (Mobility) ต่อมานักการทหารยุโรปได้เพิ่มองค์ประกอบหลัก ๓ ประการ เข้าไว้ในหลักสงคราม โดยไม่ได้มุ่งหมายให้ใช้เป็นหลักการโดยเฉพาะ ซึ่งปรากฏในหนังสือสงคราม : On War เล่ม III ประกอบด้วย (๑) การจู่โจม (Surprise) (๒) ขวัญ (Morale) และ (๓) การไล่ติดตาม (Pursuit)

ในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๔๕๕ นักยุทธศาสตร์ชาวอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นบิดาของหลักสงคราม มีความสนใจและได้ศึกษาประวัติและผลงานการทำสงครามของ **นโปเลียน** โดยตลอดเป็นเวลานาน ได้สรุปหลักการที่ **นโปเลียน**ใช้ในการทำสงครามไว้รวม ๖ ประการ เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติในกองทัพของตนในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๑ หลักการดังกล่าวคือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive Action) (๓) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๔) หลักการจู่โจม (Surprise) (๕) หลักการระวังป้องกัน (Security) และ (๖) หลักการดำเนินกลยุทธ์ (Maneuver) ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๕๘ นักการทหารของยุโรปได้พัฒนาหลักการสงครามเพิ่มเติมใหม่อีก ๒ ประการ คือ (๑) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) และ (๒) หลักการความร่วมมือ (Cooperation)

ในปี พ.ศ. ๒๔๖๓ กองทัพอังกฤษได้ยอมรับหลักการสงครามของ นักการทหารเยอรมันมาใช้โดยจัดพิมพ์ไว้ในระเบียบราชการสงคราม (Field Service Regulation) ๘ ประการ คือ

^{๘๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๖-๒๑๗.

(๑) หลักดำรงความมุ่งหมาย (Maintenance of Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive Action) (๓) หลักการจู่โจม (Surprise) (๔) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๕) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) (๖) หลักการระวังป้องกัน (Security) (๗) หลักความคล่องแคล่ว (Mobility) (๘) หลักความร่วมมือ (Cooperation)

ในปี พ.ศ. ๒๔๖๔ กองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้นำไปใช้ในกองทัพโดยจัดพิมพ์ไว้ในระเบียบปฏิบัติการฝึกของทบวงสงครามสหรัฐอเมริกา (US War Department) มีหลักการ ๙ ประการ คือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive Action) (๓) หลักการจู่โจม (Surprise) (๔) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๕) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) (๖) หลักการระวังป้องกัน (Security) (๗) หลักการเคลื่อนย้าย (Movement) (๘) หลักความร่วมมือ (Cooperation) กองทัพบกและ (๙) หลักความง่าย (Simplicity)

สหรัฐอเมริกา ได้ใช้หลักการ ๙ ประการ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยปรากฏอยู่ใน รส. ๑๐๐ - ๑ พ.ศ. ๒๕๒๔ และได้ยึดถือใช้กันมาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๓๕) คือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive Action) (๓) หลักการจู่โจม (Surprise) (๔) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๕) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) (๖) หลักการระวังป้องกัน (Security) (๗) หลักการดำเนินกลยุทธ์ (Maneuver) (๘) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) และ (๙) หลักความง่าย (Simplicity)

หลักการสงครามที่ปรากฏอยู่ในสมัยปัจจุบันอาจแตกต่างกันไป ตามความคิดเห็นและความชำนาญของแต่ละประเทศเมื่อพิจารณาหลักการสงครามของชาติมหาอำนาจจะเห็นว่า หลักการสงครามใหญ่ๆ แล้วคงมีคล้ายๆ กัน ซึ่งอาจสรุปได้ในทำนองเป็น “รากของการสงคราม” นั่นคือ “หลักการใช้กำลัง” (รวมกำลัง ออมกำลัง จู่โจม) กับ “หลักเสรีในการปฏิบัติ” (รุก ระวัง ป้องกัน) ส่วนหลักความมุ่งหมายที่มีได้นับเข้าเป็นรากของหลักการสงครามด้วยนั้น ก็เพราะถือหลักความจริงที่ว่า การกระทำใดๆ จะต้องมีความมุ่งหมายอยู่เสมอ^{๔๖}

นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาความขัดแย้งระหว่างประเทศ ที่ทำการวิจัยเหตุการณ์ ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม การทหาร และวัฒนธรรม รวม ๑๓๕ ประเทศ ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๘๘ - ๒๕๒๑ ซึ่งสามารถแบ่งระดับความขัดแย้งออกเป็น ๑๕ ระดับ โดยเรียงลำดับความขัดแย้งน้อยที่สุด (ความร่วมมือ) ไปถึงรุนแรงที่สุด ดังต่อไปนี้

๑) รวมตัวเป็นประเทศเดียวกันด้วยความสมัครใจ: เป็นระดับความร่วมมือสูงสุด ซึ่งเป็นเหตุการณ์ของการสมัครใจรวมตัวกันเป็นรัฐชาติ หรือกล่าวได้ว่าเป็นการตั้งประเทศชาติขึ้นมาใหม่

^{๔๖} อนุชาติ สุขศิลา, **หลักการสงคราม** : วิทยาลัยการทัพบก, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๖), หน้า ๓-๗.

๒) เป็นพันธมิตรสำคัญด้านยุทธศาสตร์ทั้งระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ : เป็นเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบร่วมนกัน ทำการซ้อมบร่วมนกัน การจัดตั้งตลาดร่วมกัน

๓) ให้ความสนับสนุนทางการทหาร เศรษฐกิจ และยุทธศาสตร์ ที่ให้การช่วยเหลือทางทหารกันระหว่างรัฐ การให้พื้นที่ของประเทศตนเองเป็นที่ตั้งฐานทัพกับประเทศที่พันธมิตร การให้ความรู้ทางเทคนิคการทหาร

๔) การทำความตกลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องทางทหาร เป็นการให้การกู้ยืมเงินหรือการช่วยเหลือทางการเงิน การร่วมมือทางเศรษฐกิจเช่น เขตการค้าเสรี (ในระดับ พหุภาคี และทวิภาคี) การขายสินค้าที่ไม่ใช่สินค้าทางทหาร

๕) ทำความตกลงและให้การสนับสนุนทางวัฒนธรรมและวิทยาศาสตร์อันไม่เกี่ยวข้องกัน ยุทธศาสตร์ เป็นการเริ่มความสัมพันธ์ทางการทูต การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม การแลกเปลี่ยนทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ และ วิชาการ

๖) การใช้ถ้อยคำสนับสนุนเป้าหมาย ค่านิยมและรัฐบาลอย่างเป็นทางการ เป็นการให้การสนับสนุนทางนโยบายอย่างเป็นทางการ การยกระดับทางการทูต การยืนยันมิตรภาพ การฟื้นฟูความสัมพันธ์ภาพทางการทูตที่เคยยุติลง

๗) การแลกเปลี่ยน การเจรจา และแสดงนโยบายต่างประเทศอย่างเป็นทางการ แต่ไม่มีความสำคัญมาก เป็นการพบปะกันระหว่างเจ้าหน้าที่ระดับสูง การออกแถลงการณ์ร่วมกัน การประกาศหยุดยิง การแลกเปลี่ยนเชลยศึก

๘) การกระทำที่เป็นกลางหรือกระทำที่ไม่มีความสำคัญต่อสถานการณ์ระหว่างชาติ เป็นการแถลงนโยบายการเสนอข่าวต่าง ๆ ที่ไม่มีความเกี่ยวเนื่อง/ต่อเนื่องกับเหตุการณ์ การเยือนประเทศอย่างไม่เป็นทางการ

๙) การใช้ถ้อยคำรุนแรงแสดงความไม่พอใจในการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เป็นการคัดค้านนโยบายหรือพฤติกรรมอย่างไม่รุนแรง ไม่ประสบความสำเร็จในการตกลงกัน,การปฏิเสธการกล่าวหา, การปฏิเสธไม่รับบันทึกประท้วง

๑๐) ใช้ถ้อยคำรุนแรงแสดงความก้าวร้าวในการสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เป็นการเตือนประเทศเป้าหมายว่าจะกระทำการตอบโต้ การตำหนิเฉพาะเรื่อง การประณามผู้นำ ระบบการเมืองหรืออุดมการณ์ของประเทศเป้าหมาย

๑๑) การกระทำการรุนแรงทางการทูตและเศรษฐกิจ เป็นการเพิ่มกำลังกองทัพ การไม่ขนถ่ายสินค้า การปิดกั้นการคมนาคม ทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ การควบคุมการค้า การเรียกทูตมาเจรจาเป็นการฉุกเฉิน การยุติข้อตกลงบางประเภท

๑๒) การกระทำการรุนแรงทางการเมืองและการทหาร เป็นการสนับสนุนการจลาจลหรือกบฏในประเทศเป้าหมาย การสนับสนุนกองกองโจรในประเทศเป้าหมาย การตัดความสัมพันธ์ทางการทูต การลักพาตัว การขับที่ปรึกษาทางทหารออกนอกประเทศ

๑๓) การปฏิบัติการขนาดย่อม เป็นการปะทะด้วยกำลังทางทหารทางบก ทางน้ำ ทางอากาศอย่างจำกัด การปิดล้อมประเทศเป้าหมาย การผนวกดินแดนที่ยึดครองไว้เป็นของตน

๑๔) สงครามจำกัด เป็นการปฏิบัติต่อเขตทหาร เขตอุตสาหกรรม เป็นจุด ๆ การยึดหรือทำลายกองเรือของประเทศเป้าหมาย การปิดล้อมน่านน้ำ

๑๕) สงครามขนาดใหญ่ที่ก่อให้เกิดการเสียชีวิต พลัดที่อยู่อาศัยและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทางยุทธศาสตร์สูง เป็นการดำเนินสงครามที่มีการสู้รบขนาดใหญ่เต็มรูปแบบ การทิ้งระเบิดในดินแดนพลเรือน การใช้อาวุธทำลายล้างสูง (Weapon of Mass Destructive: WMD) เช่นนิวเคลียร์ ชีวะเคมี^{๘๗}

ตารางที่ ๒.๘ หลักการสงคราม

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ซุนวู (ประมาณ ๕๐๐ ปี ก่อนคริสตกาล)	เขียนตำราพิชัยสงครามขึ้น โดยรวบรวมทั้งหลักการทางยุทธศาสตร์และทางยุทธวิธีไว้ด้วยกัน ตำราพิชัยสงครามฉบับนี้นับว่าเป็นตำราพิชัยสงครามที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ได้มีการแปลเป็นภาษาฝรั่งเศส ในปี พ.ศ. ๒๓๑๕
เคล้าเซวิทซ์ Clausewitz (On war เล่ม 3, 1792)	สรุปได้ ๘ ประการ คือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive) (๓) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๔) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) (๕) หลักความคล่องแคล่ว (Mobility) (๖) การจู่โจม (Surprise) (๗) ขวัญ (Morale) และ (๘) การไล่ติดตาม (Pursuit)
สหรัฐอเมริกา (รส. 100 – 1 ค.ศ. 1981)	ใช้หลักการ ๙ ประการ คือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive Action) (๓) หลักการจู่โจม (Surprise) (๔) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๕) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) (๖) หลักการระวังป้องกัน (Security) (๗) หลักการดำเนินกลยุทธ์ (Maneuver) (๘) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) และ (๙) หลักความง่าย (Simplicity)

^{๘๗} อภิญา รัตนมงคลมาศ, ความขัดแย้งระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๗๐.

ตารางที่ ๒.๘ หลักการสงคราม (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
กองทัพอังกฤษ (1920)	ยอมรับหลักการสงครามของ Fuller มาใช้โดยจัดพิมพ์ไว้ในระเบียบราชการสงคราม(Field Service Regulation) ๘ ประการคือ (๑)หลักดำรงความมุ่งหมาย (Maintenance of Objective) (๒)หลักการรุก (Offensive Action) (๓) หลักการจู่โจม (Surprise) (๔) หลักการรวมกำลัง (Concentration)(๕) หลักการออมกำลัง(Economy of Force) (๖) หลักการระวังป้องกัน (Security) (๗)หลักความคล่องแคล่ว (Mobility)(๘) หลักความร่วมมือ (Cooperation)
Fuller (1915)	แนวคิดหลักสรุปหลักการที่ นโปเลียน ใช้ในการทำสงครามไว้รวม ๖ ประการ เพื่อใช้เป็นหลักปฏิบัติในกองทัพของตนในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ ๑ หลักการดังกล่าวคือ (๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive action) (๓) หลักการรวมกำลัง (Concentration) (๔) หลักการจู่โจม (Surprise) (๕) หลักการระวังป้องกัน (Security) และ (๖) หลักการดำเนินกลยุทธ์ (Maneuver)ต่อมาเพิ่มอีก ๒ ประการคือ (๑) หลักการออมกำลัง (Economy of Force) และ (๒) หลักการความร่วมมือ (Cooperation)
กองทัพไทย	มีหลักการสงคราม ๑๐ ประการ(๑) หลักความมุ่งหมาย (Objective) (๒) หลักการรุก (Offensive) (๓) หลักการรวมกำลัง (Mass) (๔) หลักการออมกำลัง (Economy of force) (๕) หลักการดำเนินกลยุทธ์ (Maneuver) (๖) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) (๗) หลักการระวังป้องกันและรักษาความปลอดภัย (Security) (๘) หลักการจู่โจม (Surprise) (๙) หลักความง่าย (Simplicity) และ (๑๐) หลักการต่อสู้เบ็ดเสร็จ (Total Defense)
อนุชาติ สุขศิลา (๒๕๔๖, หน้า ๓ – ๗)	เป็นแนวทางในการทำสงครามทั้งในระดับ - ยุทธศาสตร์ - ยุทธการ - ยุทธวิธี

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพัฒนาการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๓.๑ สาเหตุของสถานการณ์การก่อความไม่สงบ

เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ ประกอบการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานและการวิเคราะห์พื้นที่ปฏิบัติการ ผู้วิจัยจึงได้นำสาเหตุของสถานการณ์ความไม่สงบจากการมองในต่างมิติต่างมุมมอง ต่างจุดเน้น เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในทุกด้านของสาเหตุประกอบด้วย สาเหตุพื้นฐานและสาเหตุเฉพาะหน้า, ปัจจัยภายในและภายนอก, ส่วนปกครองและส่วนขบวนการแบ่งแยกดินแดน, เงื่อนไขหลักและเงื่อนไขเสริมทั้งในและนอกประเทศ, กลุ่มสาเหตุปัญหาเชิงโครงสร้าง กลุ่มอิทธิพล กลุ่มวัฒนธรรม/จารีตประเพณี โลกาภิวัตน์ การเมืองในประเทศและการเมืองนอกประเทศ

ในเรื่องของสาเหตุพื้นฐานและสาเหตุเฉพาะหน้านั้นจะเห็นได้ว่า ปัญหายังจังหวัดภาคใต้มีสาเหตุดำรงอยู่ใน ๒ ลักษณะ คือ ส่วนที่เป็นสาเหตุพื้นฐาน (Underlying Causes) และส่วนที่เป็นสาเหตุเฉพาะหน้า (Immediate Causes)

๑) สาเหตุพื้นฐาน (Underlying Causes)

สาเหตุพื้นฐานสามารถแยกพิจารณาในรายละเอียดได้ดังนี้^{๘๘}

๑. ปัญหาความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม ในอดีตนั้น พื้นที่ในบริเวณจังหวัดชายแดนภาคใต้มีฐานะเป็นรัฐมาก่อน ดังที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “รัฐปัตตานี” และทั้งยังเป็นรัฐที่มีความมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม แล้วต่อมาจึงผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐประชาชาติสยาม สภาพเช่นนี้จึงก่อให้เกิดความรู้สึกโดยพื้นฐานสำหรับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่แถบนี้ ถึงความแตกต่างที่มีได้เป็นเนื้อเดียวกันกับรัฐประชาชาติที่เกิดขึ้นและพัฒนาเรื่อยมาโดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปธรรมที่สะท้อนให้เห็นได้จากความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งก็เป็นปรากฏการณ์ทางการเมืองที่เป็นปกติ และทั้งยังจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่าความแตกต่างเช่นนี้ หากไม่สามารถบริหารจัดการให้ดีขึ้นในสังคมแล้ว ก็อาจจะกลายเป็นแรงขับเคลื่อนอย่างดีสำหรับเรื่องของ “เผ่าพันธุ์ชาตินิยม”

๒. นโยบายแบบดั้งเดิมของรัฐไทย การกำเนิดรัฐประชาชาติโดยทั่วไป มักจะต้องมีการผนวกเอาดินแดนที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของรัฐตน ผลจากการผนวกดังกล่าวจึงมิใช่แต่ในมิติของดินแดนเท่านั้น หากยังหมายถึง การผนวกเอาคนที่มีความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมเข้ามาไว้ในรัฐด้วย อันทำให้สถานะของรัฐสมัยใหม่มีความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์ และ/หรือเผ่าพันธุ์อยู่ภายใน (คือ มักจะเป็น Multi-racial State หรือ Multi-cultural State) มากกว่าจะเป็นแบบเชื้อชาติเดียว ผลจากสภาพเช่นนี้จึงทำให้รัฐสมัย

^{๘๘} สุรชาติ บำรุงสุข, วิกฤตใต้: สู้ด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อินนิเมทกรุ๊ป, ๒๕๕๗). หน้า ๕๙-๖๐.

ใหม่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบอยู่ภายในรัฐนั้นๆ ความหลากหลายเช่นนี้ทำให้เกิดแนวคิดในการสร้างชาติ (Nation Building) ที่เน้นไปในเรื่องของการสร้างความผสมผสานกลมกลืน (Assimilation) เป็นสำคัญ ซึ่งแนวคิดนี้หากใช้อย่างสุดขีดก็จะนำไปสู่การ “กลืน” มากกว่า “ผสม” ทางวัฒนธรรม และก็ย่อมจะทำให้กลุ่มชนที่เป็นเป้าหมายเกิดการต่อต้านขึ้นในทางใดทางหนึ่ง เมื่อรัฐสมัยใหม่เป็นรัฐที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมเดียวเป็นสิ่งที่ไปไม่ได้ของประชาคมรัฐแล้ว ซึ่งก็หมายความว่าในเชิงนโยบายเราไม่จำเป็นจะต้องคิดในเรื่องของการสร้างรัฐวัฒนธรรมเดียวให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

๓. ปัญหาการขาดยุทธศาสตร์ภาคใต้ การกำหนดยุทธศาสตร์ภาคใต้มักจะกำหนดอยู่แต่เพียงในกรอบของงานความมั่นคงเป็นด้านหลัก และยังเป็นยุทธศาสตร์ความมั่นคงแบบเก่า ผลของแนวคิดในลักษณะเช่นนี้ นอกจากจะเป็นการทำลายรากฐานของการดำเนินการทางการเมืองในตัวเองแล้ว ก็ยังส่งผลให้ยุทธศาสตร์ดังกล่าวกลายเป็น “แนวร่วมมูมกลับ” ที่ผลักดันให้มวลชนในพื้นที่ถอยห่างออกจากรัฐ จนอาจกลายเป็นการปฏิเสธรัฐได้

๔. ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้การขับเคลื่อนงานในมิติต่างๆ มักจะไม่ค่อยเป็นไปอย่างที่คาดหวังเท่าใดนัก ยิ่งเมื่อผนวกกับปัญหาการขาดยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางของนโยบายภาคใต้แล้ว ก็ยิ่งทำให้การดำเนินการในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ยิ่งอ่อนแอลงด้วยเห็นได้จากการที่เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้ว ยังจะต้องใช้ผู้มีอำนาจในทางนโยบายจากส่วนกลาง ซึ่งเป็นการสะท้อนว่ากลไกปกติของระดับภาคที่มีอยู่ยังไม่อาจทำงานได้จริงและยังไม่มี “เจ้าภาพ” ที่แท้จริง

๕. ทัศนะแบบตั้งตัวและไม่ละเอียดย่อน การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องการความละเอียดอย่างมาก โดยเฉพาะจะต้องคำนึงถึงประเด็นในเรื่องของความแตกต่างในมิติทางสังคมและวัฒนธรรมไว้มาก การดำเนินการที่ละเลยต่อประเด็นในมิติเช่นนี้ อาจส่งผลให้เกิดการ “แพ้ทางการเมือง” ได้ง่าย เพราะอาจจะทำให้ประชาชนในพื้นที่ไม่ยอมรับและไม่ให้ความร่วมมือเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ในทำนองเดียวกันการมีทัศนะอีกส่วนเป็นแบบตั้งตัว เช่น ผู้บริหารของงานความมั่นคงของภาคใต้ในส่วนกองทัพบกมองเห็นอย่างง่ายๆ ว่า กฎดังกล่าวมีความจำเป็นทุกอย่างทั้งที่ในความเป็นจริงแล้ว กฎดังกล่าวไม่มีความจำเป็นเท่าใดนักในสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งกรอบคิดในการดำเนินการก็ไม่มีอะไรต่างจากปฏิบัติการเก่าๆ แบบในอดีต ซึ่งในบางกรณียังสะท้อนให้เห็นถึงการ “คิดเก่า ทำเก่า” เช่น ใช้อุทธการที่เคยต่อสู้กับพรรคคอมมิวนิสต์มาลา (จคม.) มาเป็นแนวทางในปัจจุบัน

๒) สาเหตุเฉพาะหน้า (Immediate Causes)

สาเหตุเฉพาะหน้าสามารถแยกพิจารณาในรายละเอียดได้ดังนี้^{๘๘}

๑. ความไม่ไว้วางใจและความหวาดระแวงของมุสลิมที่มีต่อรัฐ และ/หรือข้าราชการ ประวัติศาสตร์ความสัมพันธ์ระหว่างสยามกับปัตตานีเป็นเรื่องของความขมขื่นตั้งแต่สมัยอยุธยา และเมื่อสมัยปัตตานีต้องเสียอำนาจทางการเมืองที่มีในอดีต ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๔๕ มีการยกเลิกตำแหน่ง การปกครองของผู้ครองนครรัฐในแบบเดิมลง รวมทั้งในสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เกิดแนวคิด ชาตินิยม ได้ยกเลิกนโยบายที่เกิดในรัฐบาลเดิมๆ โดยเฉพาะสมัยรัชกาลที่ ๖ การต่อต้านรัฐบาลจาก ผู้นำและคนในพื้นที่จึงมีมาโดยต่อเนื่อง

๒. ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างข้าราชการกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นมุสลิม บทบาท ของข้าราชการที่ไปจากส่วนกลางและปฏิบัติตนอย่างไม่เหมาะสมรวมถึงการเอาเปรียบต่อ ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งข้อมูลทางประวัติศาสตร์เช่นนี้ได้กลายเป็นผลึกทางความคิดที่ฝังแน่นจนเป็น “ทัศนคติเชิงลบ” ที่ประชาชนในพื้นที่ที่มีต่อข้าราชการ จนแม้กระทั่งปัจจุบันความรู้สึกในประเด็นเรื่อง ของสิทธิทางการเมือง ปัญหาในเรื่องของเผ่าพันธุ์ชาตินิยม(Ethno-Nationalism)ซึ่งส่งผลต่อ ความรู้สึกที่ต้องการเป็นอิสระจากรัฐไทย(Separationism)ตลอดรวมถึงความรู้สึกทั้งต่อต้าน/หรือ ปฏิเสธต่อรัฐไทยด้วยในหลายกรณี การขาดความเอาใจใส่ต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่องจากภาครัฐ ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกว่าพวกเขาถูกทอดทิ้งจากรัฐใน ส่วนกลาง ปัญหาสิทธิพลและอำนาจมืดที่มาจากรัฐราชการ(ทั้งทหาร ตำรวจ และฝ่ายปกครอง) โดย อาศัยกลุ่มการเมืองเดิม(พคท.และ ขก.)เป็นผู้ปฏิบัติ

๓. ความขัดแย้งและการทะเลาะกันระหว่างข้าราชการทำให้กลไกของรัฐบาลเกิดความ อ่อนแอ การแก้ปัญหาความมั่นคงมีการวางน้ำหนักเฉพาะส่วนตำรวจกับฝ่ายมหาดไทย สายปกครอง หลุดไปจากกรอบ ความสัมพันธ์ระหว่างแม่ทัพภาคกับผู้ว่าซีไอโอ เมื่อประกาศกฎอัยการศึกเปลี่ยนไป จากปกติ มหาดไทยไม่ได้คุมตำรวจ การวางน้ำหนักการแก้ปัญหาไปที่เฉพาะส่วนไม่ว่าจะเป็นทหาร ตำรวจ หรือสายปกครอง นำมาซึ่งการแข่งขันกันเองมากกว่าความร่วมมือ

๔. การแก้ไขปัญหาที่เชื่อมั่นในมาตรการของความรุนแรงและวิสัยทัศน์ว่าจะสามารถ กำจัดต้นตอของปัญหาได้ ปัญหาวิธีคิดที่ล้าหลังยังดำรงอยู่กับฝ่ายตำรวจ การใช้มาตรการทาง กฎหมายอย่างสุดขั้วในรูปของการตรวจค้นและจับกุมจนนำไปสู่รูปแบบของการปราบปรามในรูปแบบ ของตำรวจมีสาระหลักไม่แตกต่างไปจากงานยุทธการของฝ่ายทหารที่ใช้มาตรการปราบปรามเป็น ปัจจัยนำ

๕. การขาดการทำงานเชิงรุก ทำให้ไม่ใส่ใจต่อความสำคัญของการเมืองและงาน มวลชนในพื้นที่ ในยุคหลังสงครามคอมมิวนิสต์ ฝ่ายปกครองเช่นเดียวกับทหารและตำรวจ ไม่ให้ ความสำคัญกับเรื่องงานมวลชน สถานการณ์ละเอียดเช่นนี้เกิดขึ้นเพราะความรู้สึกว่าประเทศไทยไม่มี

^{๘๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๑-๖๔.

ภัยคุกคามทางทหารแบบเก่าหลงเหลืออยู่ให้ต้องกังวล จึงไม่จำเป็นต้องทำงานการเมือง การให้ความสนใจกับประชาชนจึงเป็นเพียงงานพิธีการมากกว่าจะเป็นเรื่องของการเข้าหาและตั้งมวลชน

๖. การขาดการบูรณาการในกระบวนการทำงานของรัฐทำให้เกิดวิธีการแก้ปัญหาเป็นแบบเฉพาะส่วนมากกว่าการแก้แบบองค์รวม การบริหารงานภาคใต้ตกอยู่ภายใต้การจัดการของผู้บังคับบัญชาหลายคนขาดเจ้าภาพในการบูรณาการทางความคิด ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดความสับสนหน่วยราชการมีลักษณะต่างคิด ต่างทำ แข่งกันเอง ชิงกันทำ แย่งกันทำ ไร้เจ้าภาพ ตั้งแต่แนวคิดที่มีทั้งสายเหยี่ยว และสายพิราบ ต่างล้วนไร้นโยบายที่ชัดเจนและไร้เจ้าภาพในการปฏิบัติ

ส่วนปกครองและส่วนชบวนการแบ่งแยกดินแดน คณะกรรมการอิสระเพื่อการสมานฉันท์ ได้กล่าวถึงที่มาหรือสาเหตุที่เกี่ยวข้องปัญหาจังหวัดชายแดนใต้ว่าเกี่ยวข้องอยู่ที่ส่วนใหญ่อย่างน้อย ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนฝ่ายปกครองและส่วนชบวนการแบ่งแยกดินแดน^{๔๐}

๑. ส่วนฝ่ายปกครอง จุดอ่อนประการสำคัญของฝ่ายปกครองซึ่งหมายถึงการขาดหายของสิ่งที่ควรหรือต้องมี สำหรับการปกครองประชาชนมุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้ให้ดำรงชีวิตอย่างสมานฉันท์ สันติสุข อย่างยั่งยืนทั้งในส่วนของการคิดพื้นฐาน นโยบาย แผน มาตรการ และในส่วนของผู้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้องอยู่ในระดับต่างๆ ประกอบด้วย (๑) การขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ภาษามาลายู หลักศาสนา โครงสร้างชุมชน ตลอดจนความซับซ้อนและละเอียดอ่อนในเรื่องการปกครอง (๒) การขาดความใส่ใจในเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม การบูรณาการ ความแตกต่างของชุมชน ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริงทั้งที่มาจากปัญหาการเมือง และปัญหาการขัดกันด้านผลประโยชน์ของกลุ่มอิทธิพลต่างๆ (๓) การขาดคุณธรรม ความจริงใจ การปกครองที่ผ่านมาสสะท้อนถึงการขาดคุณธรรม ความถูกต้อง การละเมิดกฎหมายหรือหลักการอันเป็นสากลในการปฏิบัติต่อประชาชนมุสลิม มีการนำเสนอข้อมูลเรื่องราวในกรณีความรุนแรงที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับความเป็นจริงและขาดความจริงใจ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น (๔) การขาดหรือไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ มีเสียงสะท้อนจากประชาชนมุสลิมในพื้นที่ว่าไม่สามารถวางใจหรือมั่นใจว่าได้รับการปฏิบัติจากฝ่ายปกครองอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติแยกแยะคนดีคนร้ายโดยไม่ถ้วนสรุป รวมทั้งไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของฝ่ายปกครองต่อความปลอดภัยและคุ้มครองในการดำรงชีวิตอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ส่วนชบวนการแยกดินแดน ภายหลังจากการสิ้นสุดลงอย่างสิ้นเชิงของอำนาจของผู้ปกครองที่เป็นมุสลิม อาจกล่าวได้ว่ามีประชาชนมุสลิมบางส่วนที่ต้องการนำอำนาจในการปกครองตนเองเหนือพื้นที่กลับคืนมา โดยอาจแบ่งเป็น ๒ กลุ่มหลักๆ กลุ่มเชื้อสายผู้นำหรือผู้ปกครองเก่าที่เป็นมุสลิม กลุ่มมุสลิมอื่นๆ ที่ไม่ได้สืบเชื้อสายมาจากผู้ปกครองเก่าเพื่อมุ่งเปิดหรือขยายพื้นที่ในการปกครอง หรือเพื่อถ่วงดุลการปกครองของรัฐส่วนกลางที่ไม่สอดคล้อง ขัดกับวิถีอิสลามหรือไม่เป็น

^{๔๐} สุรชัย หวันแก้ว. กำเนิดไฟใต้, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๗-๕๙.

ธรรมต่อประชาชนมุสลิม โดยเมื่อแบ่งตามจุดเน้นสามารถมอง ๒ ประการ คือ ในแง่การจัดองค์กร และในแง่รูปแบบและเป้าหมายของการต่อสู้

การจัดองค์กรองค์กรของขบวนการแบ่งแยกดินแดนที่ยังมีกิจกรรมและการเคลื่อนไหวที่สำคัญในบัญชีการติดตามของทางการไทยมีดังนี้

๑. ขบวนการแนวร่วมปฏิบัติแห่งชาติมาลายูปัตตานี(ปีอาร์เอ็น)(Baarisan Revolusion Nasional Melayu Pattani--BRN)

๒. องค์การปลดปล่อยรัฐปัตตานีหรือองค์การสหปัตตานีเสรี(Pattani United Liberation Organization--PULO)

๓. ขบวนการร่วมเพื่อเอกราชปัตตานีหรือเบอร์ซาตู(The Unitedfor The Independent of Pattani--BERSATU)

๔. คณะทำงานเพื่อเอกราชปัตตานี (Komiti Bertindak Kemerdekaan Pattani--KBKP)

๕. สัมชัชชาประชาชนมาลายูปัตตานี (Majlis Permesyuratan Rakyat Melayu Pattani--MPRMP)

๖. มูจาฮิดีนอิสลามปัตตานี (Gerakan Mujahideen Islam Pattani--GMIP)

เป้าหมายการต่อสู้ของชนชาวมุสลิมโดยทั่วไปเป้าหมายในการต่อสู้ของชนชาวมุสลิม มีลักษณะแตกต่างกันอยู่ ๓ แนวทางด้วยกัน คือ

แนวทางแรก มุ่งหวังแบ่งแยกดินแดน ๔ จังหวัดมุสลิมออกจากประเทศไทยเพื่อสถาปนารัฐอธิปไตยของชนชาวมุสลิม ที่ตั้งอยู่บนแนวทางแห่งอิสลามและหลักการประชาธิปไตย ซึ่งอาจจะมีระบอบการปกครองในรูปแบบสาธารณรัฐหรือใช้ระบอบการปกครองแบบกษัตริย์ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ปกครองจะต้องเป็นชาวมุสลิมเดิมด้วยกันเท่านั้น

แนวทางต่อมา เมื่อไม่อาจจะบรรลุเป้าหมายประการแรกได้แล้ว ก็จะต้องต่อสู้เพื่อได้มาซึ่งสถานะของรัฐบาลท้องถิ่นให้สามารถจัดการปกครองตนเองนับตั้งแต่ระดับตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดลงไปจนถึงเจ้าหน้าที่ระดับท้องถิ่นโดยปราศจากการแทรกแซงจากภายนอก

แนวทางประการสุดท้าย ถ้าหากว่ายังไม่อาจจะบรรลุเป้าหมายทั้งสองแนวทางที่กล่าวมาข้างต้นได้ ก็จะต้องต่อสู้เพื่อรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชนชาวมุสลิมและปกป้องสถานะของการเป็นประชากรส่วนใหญ่ในพื้นที่จังหวัดมุสลิมของตนเอาไว้ การปฏิบัติการของขบวนการทุกขบวนการต่างก็ได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการต่อสู้แบบ “จีฮัด” ในฐานะของนักรบมุสลิม ไม่ว่าผลจากการต่อสู้จะสิ้นสุดลงอย่างไรก็ตามย่อมจะถือได้ว่าภารกิจต่อภายหน้าได้บรรลุอย่างสมบูรณ์ ด้วยในท้ายที่สุดแล้ว องค์อัลเลาะห์จะเป็นผู้ทรงตอบแทนแก่บรรดาผู้ที่ดำเนินตามแนวทางของมุสลิมที่ดีเสมอ

ในเรื่องของสาเหตุปัจจัยภายในและภายนอก ได้สรุปสาเหตุและปัจจัยความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็น ๒ มิติ ประกอบด้วยปัจจัยภายในประเทศและปัจจัยภายนอกประเทศ^{๙๑}

ปัจจัยภายในประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยโครงสร้างทางประวัติศาสตร์ ปัจจัยประชากรมาเลย์มุสลิม ปัจจัยการต่อต้านการปกครอง ปัจจัยการกำหนดยุทธศาสตร์ในสมัย พล.อ.เปรม ติณสูลานนท์ ปัจจัยการบริหารงานของนายกรัฐมนตรี พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ปัจจัยปัญหาสิทธิมนุษยชนที่รุนแรงขึ้นกับสงครามยาเสพติด และปัจจัยการขยายตัวของแนวความเชื่ออิสลาม

ปัจจัยภายนอกประเทศประกอบด้วย ผลกระทบจากกระบวนการฟื้นฟูศาสนาในระดับโลก และระดับท้องถิ่น แรงกระตุ้นจากโลกมุสลิมอันเป็นผลจากสงครามอิรักและปัจจัยการปรับยุทธศาสตร์ของขบวนการก่อการร้าย

ในปัจจัยเงื่อนไขหลักและเงื่อนไขเสริมนั้น ปัญหาเกี่ยวกับมาตุภูมิราชอาณาจักรไทย เข้าครอบครองดินแดนส่วนที่เป็นสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ปัจจุบัน (ปัตตานี) ถูกใช้เป็นเงื่อนไขหลักแรกที่ใช้ปลุกระดมของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ เพื่อความพยายามในการแบ่งแยกดินแดน นอกจากนั้นความเชื่อเรื่องการจะเป็นชาวไทย(สยาม)หรือมลายู และการที่คนในพื้นที่สามจังหวัดส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม เมื่อยกเข้าด้วยกันทำให้อุดมการณ์เกี่ยวกับชาติ (มลายู) และศาสนา (อิสลาม) ใช้เป็นเงื่อนไขหลักต่อมาในการปลุกระดมของผู้ก่อความไม่สงบ

นโยบายของรัฐบาลหรือการปฏิบัติของข้าราชการเป็นเงื่อนไขเสริมจากภายในประเทศต่อเงื่อนไขหลัก เช่น นโยบายการเปลี่ยนระบบการปกครองในสมัยรัชกาลที่ ๕ นโยบายยุบ-เลิกสมาคมอิสลาม และวัฒนธรรมของจอมพล ป. พิบูลสงคราม การส่งข้าราชการมีความผิดลงไปปฏิบัติงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การต่อสู้โดยวิธีการรุนแรงตามหนทางศาสนา“ญิฮาด” การเปลี่ยนแปลงจากสงครามตามแบบ และรูปแบบกองโจรเป็นการก่อการร้ายและรบในเมือง รวมถึงการปลูกฝังความเชื่อต่อในหมู่เยาวชนและการต่อสู้ทางแนวความคิดเข้าถึงมวลชน เป็นเงื่อนไขเสริมจากภายนอกประเทศ^{๙๒}

มิติตามกลุ่ม ๖ กลุ่ม ปัญหาหลักนั้นพิจารณาจากปัญหาเชิงโครงสร้างจากอดีตเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำความผิดที่ส่วนกลางเมื่อตรวจพบก็มักจะถูกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ในภาคใต้ เจ้าหน้าที่เหล่านี้ก็ลงไปสร้างปัญหาต่อในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ผู้ปกครองในระดับต่างๆ ก็ล้วนแต่เป็นผู้ที่ถูกแต่งตั้งโดยรัฐบาลและจัดตั้งหน่วยงานต่างๆ โดยละเอียดต่ออัตลักษณ์ ชาติพันธุ์ วัฒนธรรมต่างๆ และศาสนาของคนในพื้นที่ ทำให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ซึ่งไม่ใช่ผู้แทนจริงๆ ของคนในพื้นที่ไม่มีความเข้าใจในวิถีชีวิต วัฒนธรรมความเชื่อ ศาสนา หรืออาจจะเข้าใจแต่มองว่าคนใน

^{๙๑} เอกรัตน์ ช้างแก้ว, “ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซียในกรณีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๕๒-๕๕.

^{๙๒} ประเสริฐ ชูแสง, “กบนอกกะลา : เพื่อลดความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้”, เอกสารการวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันป้องกันประเทศ, ปีการศึกษา ๒๕๔๙, หน้า ๖๗-๗๒.

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ชนกลุ่มน้อย ทำให้ละเลยในสิ่งต่างๆ ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในสังคม ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันที่ค่อยสะสมและถูกใช้มาเป็นเงื่อนไขในการก่อความไม่สงบต่อมา

ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและจารีตประเพณี ประชาชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาอิสลามและมีวัฒนธรรมของชาวมลายูและจากความขัดแย้งจากประวัติศาสตร์ที่ผ่านมาในอดีต กลับกลายมาเป็นสิ่งที่ปลูกฝังและสร้างความเชื่อให้เยาวชนต่างๆ มีความเกลียดชังสยามหรือรัฐไทย ประกอบการดำเนินนโยบายต่างๆ ของภาครัฐเป็นไปอย่างขาดความเข้าใจ ขาดพิสัย เอกลักษณ์ ความเชื่อ จารีตประเพณีและวัฒนธรรม ทำให้เกิดแรงผลักดันอย่างรุนแรง ซึ่งกลุ่มก่อความไม่สงบได้ใช้ปัจจัยเหล่านี้มาสร้างเป็นเงื่อนไข

ในความเห็นของประชาชนคนมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้สะท้อนความจริงในหลายประการคือ

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ขาดความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อชนบทรอบนิยม ประเพณีและวัฒนธรรม ทำให้เกิดความขัดแย้งนำไปสู่การสร้างเงื่อนไข ละเมิดปฏิบัติ ละเมิดสิทธิ ส่งเสริมไปสู่ความไม่ไว้วางใจและความหวาดระแวง

๒. ทุกครั้งที่มีการเหตุการณ์เกิดขึ้น เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ไม่สามารถทำให้ความจริงให้ปรากฏ คือจับคนร้ายไม่ได้หรือถ้าทำความจริงให้ปรากฏผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือจำเลยที่จับได้คือผู้บริสุทธิ์หรือแพะรับบาป ประชาชนหวาดกลัวหรือขาดความร่วมมือจากประชาชน

๓. นโยบายและแนวทางแก้ไขยังไม่ถูกทิศทางและมักใช้ความรุนแรงคือ “กดไม่ปล่อย” หรือ “เลี้ยงโจรไว้ปราบโจร” ในการแก้ปัญหา ประกอบกับการแยกส่วนในการทำงานที่ต่างคนต่างทำ ไม่ประสานกัน โดยเฉพาะ ตำรวจ ทหารและพลเรือน

๔. การนำเสนอข้อมูลด้านการข่าวภาคราชการ ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีความน่าเชื่อถือ ขัดแย้งความเป็นจริงในพื้นที่ บั่นบั่นเป็นตัว แอบแฝงด้วยผลประโยชน์ส่วนตัว

๕. การนำเสนอข่าวของสื่อมวลชน คำนึงถึงธุรกิจและการขายข่าวมากเกินไป บางสื่อขาดการตรวจสอบข้อมูลในพื้นที่ เสนอข่าวด้านเดียวไม่หลากหลายและไม่ต่อเนื่อง

๖. มีความพยายามที่จะใช้เงื่อนไขทางประวัติศาสตร์ ศาสนา ขาดพิสัยและความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ทั้งในเชิงธุรกิจ ค่าตอบแทน^{๙๓}

การเมืองในประเทศ ประเทศไทยเพียงจะมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและเกิดการรัฐประหารบ่อยครั้ง มีการล้มล้างรัฐธรรมนูญและร่างขึ้นมาใหม่หลายครั้ง การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้ได้ส่งผลให้นโยบายสาธารณะต่างๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขาดความต่อเนื่องและขาดความเข้าใจในปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถ่องแท้ จึงนำไปสู่การออกนโยบายสาธารณะที่

^{๙๓} รอชิตะห์ ปูซู, ขาดแดนใต้ : ดินแดนสันติสุขจากความขัดแย้ง, (นราธิวาส : สภาวัฒนธรรมอำเภอหรือสาละ, ๒๕๕๖), หน้า ๑๘๑ - ๑๘๒.

ผิดพลาดไม่มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหาและความเป็นจริงของปัญหา ส่งผลให้กลุ่มก่อการไม่สงบใช้เป็นเงื่อนไข อีกทั้งนักการเมืองส่วนใหญ่นั้นเห็นประโยชน์ของกลุ่มตัวเองมากกว่าผลประโยชน์ของประเทศชาติ การดำเนินการทางการเมืองต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจึงเป็นเพียงการดำเนินการที่ให้ได้มาซึ่งอำนาจและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มตนเอง นำไปสู่ความขัดแย้งทางความคิดและความเชื่อในที่สุด ซึ่งผลตามมามีคือ การลุกลามบานปลายของสถานการณ์และนำไปสู่ความรุนแรงที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ

การเมืองระหว่างประเทศท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงของประเทศต่างๆ ทุกประเทศมุ่งที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนโดยเฉพะมหาอำนาจที่มุ่งรักษาผลประโยชน์ของชาติตนเอง จนบางครั้งนำไปสู่การแทรกแซงกิจการภายในประเทศอื่นทั้งทางเปิดและทางปิด นอกจากนี้การเมืองประเทศเพื่อนบ้านเองก็มีส่วนสำคัญมีกลุ่มเคลื่อนไหวต่างๆ ที่มีความเชื่อทางศาสนาอย่างสุดโต่งที่ต้องการเปลี่ยนประเทศตนเองและรอบๆ ตนเองให้เป็นศาสนาเดียวกัน จนทำให้เกิดการให้ที่พักพิงกับกลุ่มก่อความไม่สงบ เมื่อถูกเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ากดดันและปราบปรามและกลับมาเคลื่อนไหวก่อความไม่สงบใหม่เมื่อปัจจัยต่างๆ มีความพร้อมมากขึ้น

โลกาภิวัตน์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนให้สถานการณ์เกิดการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างในลักษณะปัจจุบัน นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้ผู้คนที่อยู่อาศัยอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ในโลก สามารถสื่อสารถึงกันได้โดยมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำมาก ส่งผลให้ประชาชนทั่วไปในทุกระดับมีเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารบนเวลาจริง (Real Time) นอกจากนี้ยังช่วยให้การทำธุรกรรมทางการเงินเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้อย่างง่ายและสะดวกสบายมากขึ้น ผู้คนสามารถโอนเงินข้ามประเทศไปยังที่ต่างๆ ลักษณะเวลาจริง กระแสโลกาภิวัตน์จึงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบใช้เป็นเครื่องมือในการบ่อนทำลายโดยการปล่อยข่าว สื่อสารกันเองภายในกลุ่ม ยากที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะดักฟังได้และใช้การโอนเงินจากผู้สนับสนุนต่างๆ ไปยังกลุ่มก่อความไม่สงบสามารถทำได้โดยง่าย ยากที่จะตรวจพบการเสียประโยชน์ของกลุ่มอิทธิพลที่จังหวัดชายแดนใต้เป็นพื้นที่ที่มีปัญหาในเรื่องของอำนาจรัฐ ทำให้เกิดกลุ่มอิทธิพลต่างๆ เกิดขึ้น โดยฉวยโอกาสของการก่อความไม่สงบต่างๆ ที่เกิดขึ้น สร้างสินค้าหนีภาษี โดยอำพรางจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ トラบโดที่สถานการณ์ก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังไม่สงบ ช่องว่างของอำนาจรัฐและการดำเนินต่างๆ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้จึงเป็นเรื่องที่กระทำได้อย่าง ดังนั้นกลุ่มอิทธิพลเองในบางครั้งจึงสนับสนุนการก่อความไม่สงบในพื้นที่และบางครั้งก็เป็นผู้ก่อความไม่สงบเสียเอง^{๓๔}

สรุป สาเหตุของสถานการณ์ความไม่สงบที่ได้รวบรวมนำเสนอไปแล้วนั้นส่วนใหญ่จะมีเนื้อหาที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีความแตกต่างกันที่การแบ่งกลุ่ม/ประเภท ตามมิติการมองและตามจุดเน้นที่ต้องการตรงกันกับที่สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวบรวมไว้ได้ ๖ สำนัก คิดตามจุดเน้นอันประกอบด้วยจุดเน้นทางประวัติศาสตร์ จุดเน้นระดับแนวคิดด้านความ

^{๓๔} ธีรนนท์ นันทขว้าง, ยุทธศาสตร์เสริมสร้างสันติสุขที่ยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้, ค้นเมื่อ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จาก http://www.tortaham.net/download/southern_strategy.pdf

มั่นคง จุดเน้นอาศัยแนวคิด อัตลักษณ์ วัฒนธรรมและชาติพันธุ์ จุดเน้นประเด็นโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม จุดเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกของรัฐกับประชาชนในพื้นที่ และจุดเน้นที่อธิบาย ภาพรวมของปรากฏการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้^{๙๕}

ตารางที่ ๒.๙ สาเหตุของสถานการณ์การก่อความไม่สงบ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
สุรัชย์ หวันแก้ว (๒๕๕๐, หน้า ๕๗ – ๕๙)	มี ๒ ส่วน คือ ๑. ส่วนฝ่ายปกครอง ๑.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจ ๑.๒ ขาดความเอาใจใส่ในความหลากหลาย ๑.๓ ขาดคุณธรรม ความจริงใจ ๑.๔ ไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ ๒. ส่วนขบวนการแยกดินแดน ๒.๑ ในแง่การจัดองค์กร ๒.๒ ในแง่รูปแบบและเป้าหมายการต่อสู้
สุรชาติ บำรุงสุข (๒๕๕๗, หน้า ๕๙ – ๖๔)	มี ๒ ลักษณะ คือ ๑. สาเหตุพื้นฐาน (Underlying Causes) ๑.๑ ปัญหาความแตกต่างทางสังคม วัฒนธรรม ๑.๒ นโยบายแบบดั้งเดิมของประเทศไทย ๑.๓ ปัญหาการขาดยุทธศาสตร์ภาคใต้ ๑.๔ ปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ๑.๕ ทศนะแบบตึงตัวและไม่ละเอียดย่อน ๒. สาเหตุเฉพาะหน้า (Immediate Causes) ๒.๑ ความไม่ไว้วางใจและหวาดระแวงของมุสลิมที่มีต่อรัฐ ๒.๒ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างข้าราชการกับประชาชนมุสลิม ๒.๓ ความขัดแย้งและทะเลาะกันระหว่างข้าราชการ ๒.๔ การแก้ไขปัญหที่เชื่อมั่นในมาตรการของความรุนแรง ๒.๕ การขาดการทำงานเชิงรุก ๒.๖ การขาดการบูรณาการในกระบวนการทำงานของรัฐ

^{๙๕} สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้, สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไข สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา : สำนักพิมพ์ยะลาการพิมพ์, ๒๕๕๑), หน้า ๔.

ตารางที่ ๒.๙ สาเหตุของสถานการณ์การก่อความไม่สงบ (ต่อ)

นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ประเสริฐ ชูแสง (๒๕๔๙, หน้า ๖๗ – ๗๒)	๑. ปัจจัยภายในประเทศ - โครงสร้างทางประวัติศาสตร์ - ปัจจัยประชากรมาเลย์มุสลิม - ปัจจัยการต่อต้านการปกครอง - ปัจจัยการบริหารงานของนายกรัฐมนตรี ๒. ปัจจัยภายนอกประเทศ - แรงกระตุ้นจากโลกมุสลิม - กระบวนการฟื้นฟูศาสนาในระดับโลก - ปัจจัยการปรับยุทธศาสตร์ของขบวนการก่อการร้าย
รอชิตะห์ ปูชู (๒๕๔๖, หน้า ๑๘๑ – ๑๘๒)	๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลความรู้ความเข้าใจ ๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สามารถทำความจริงให้ปรากฏได้ ๓. นโยบายและแนวทางแก้ปัญหาไม่ถูกทิศทาง ๔. ข้อมูลข่าวสารของรัฐไม่มีประสิทธิภาพ ๕. สื่อมวลชนคำนึงถึงธุรกิจการขายข่าวมากเกินไป ๖. มีความพยายามที่จะใช้เงื่อนไขทางประวัติศาสตร์

๒.๓.๒ แนวทางแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในอดีต

การแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รัฐบาลนับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้รวบรวมมานำเสนอเพื่อเป็นพื้นฐานให้มองเห็นพัฒนาการและความแตกต่างกันโดยนำมาเฉพาะในห้วงเวลาที่สำคัญตามลำดับเวลาตั้งแต่สมัยสุโขทัย จนถึงก่อนปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งเป็นห้วงเวลาเริ่มศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้วิจัย ตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย กรุงศรีอยุธยา กรุงธนบุรี และกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น พ.ศ.๑๘๙๒ ในสมัยกรุงสุโขทัย ถึง พ.ศ. ๒๓๒๘ กรุงรัตนโกสินทร์ ยังไม่มีร่องรอยของทิศทางประเด็นการแก้ปัญหา^{๓๖}

รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก รัชกาลที่ ๑ ได้โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้แบ่งเมืองปัตตานีออกเป็น ๗ หัวเมือง โดยแต่ละเมืองจะมีพระยาเมืองเป็นผู้ปกครองทุกเมือง ยุคนั้นนับว่าเป็นการริเริ่มการแก้ปัญหาด้วยนโยบายแบ่งแยกแล้วปกครองเป็นครั้งแรก และ

^{๓๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๘.

ต่อมาสมัยรัชกาลที่ ๓ (พ.ศ.๒๓๗๔) เมืองไทรบุรีก็ถูกกบฏอีก ๒ ครั้ง แต่ก็สามารถยุติสถานการณ์ลงได้และเหตุการณ์สงบเรียบร้อยตลอดสมัยรัชกาลที่ ๔^{๙๗}

สมัยรัชกาลที่ ๕ ได้เริ่มวางนโยบายลดอำนาจเจ้าเมืองทั้งด้านการเงิน การปกครอง และการศาล นำนโยบายการปฏิรูปแนวใหม่ไปใช้ในหัวเมืองปัตตานีทั้ง ๗ หัวเมือง ทำให้เจ้าเมืองเกิดความไม่พอใจไปร้องทุกข์และเสนอจะยกปัตตานีให้อยู่ในการปกครองของอังกฤษ จึงได้ทรงปรับปรุงระบบการปกครองขึ้นใหม่ โดยออกกฎหมายเป็น พรบ.ลักษณะการปกครองท้องถิ่น รศ. ๑๑๖ และมีกฎหมายออกใช้บังคับสำหรับการปกครองหัวเมืองทั้ง ๗ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เรียกว่า ข้อบังคับสำหรับ ๗ หัวเมือง รศ.๑๒๐ แต่ต่อมาในปลายสมัยรัชกาลประมาณ พ.ศ. ๒๔๔๙ เกิดความไม่สงบในท้องถิ่นต่างๆ จึงได้ส่งยกเลิกตำแหน่งเจ้าเมืองปัตตานี เหลือเพียง ๔ หัวเมือง คือ ปัตตานี ยะลา สายบุรี และนราธิวาส เพื่อให้การปกครองรัดกุมยิ่งขึ้น^{๙๘}

สมัยรัชกาลที่ ๖ ได้ทรงกำหนดนโยบาย ๖ ประการ สำหรับผู้ปฏิบัติราชการในมณฑลปัตตานี โดยมุ่งผ่อนปรนยกเลิก กฎระเบียบกตัญญูศาสนา กำหนดหลักเกณฑ์ การคัดเลือก และควบคุมพฤติกรรมข้าราชการเน้นการให้เกียรติ การยอมรับความแตกต่างหลากหลายใช้ใน ๔ หัวเมืองปัตตานี ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๖๖-พ.ศ.๒๔๗๔ และยังผลให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความสงบสุขพอสมควร และในสมัยรัชกาลที่ ๗ ยังคงใช้นโยบายดังกล่าวโดยต่อเนื่อง

พ.ศ. ๒๔๗๖ สมัย**พระยาพหลพลพยุหเสนา** เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการสนับสนุนการจัดตั้งโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม

พ.ศ. ๒๔๘๑ -พ.ศ. ๒๔๘๖ สมัย**จอมพล ป. พิบูลสงคราม** เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนชาวไทยมุสลิมรุนแรงมากน้อย ๔ ประการ คือ การให้เปลี่ยนชื่อเป็นภาษาไทย การบังคับให้แต่งกายแบบไทย การห้ามสอนภาษามลายูในโรงเรียนและห้ามพูดภาษายาวีในการติดต่อราชการ การยกเลิกการใช้กฎหมายครอบครัวและกฎหมายมรดกสำหรับชาวมุสลิม

พ.ศ. ๒๔๘๘ สมัย **ดร.ปรีดี พนมยงค์** รัฐบุรุษอาวุโส เป็นนายกรัฐมนตรีได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางการปฏิบัติต่อชาวมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้หลายประการ คือ ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม เน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ให้เกียรติและยอมรับในความเชื่อ ความศรัทธาของประชาชน ยอมให้มีการใช้กฎหมายอิสลามในสังคมไทยมุสลิม

สมัย **จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์** ได้ริเริ่มกำหนดแผนพัฒนาภาคใต้ครั้งสำคัญ โดยริเริ่มดำเนินการโครงการที่โดดเด่นหลายประการ เช่น การพัฒนาการศึกษาที่เน้นส่งเสริมการเรียนภาษาไทย ปรับปรุงโรงเรียนปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์ สอนศาสนาอิสลามที่เพิ่มการเรียนการสอน

^{๙๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙.

^{๙๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า๒๓-๒๔ และ๓๒ - ๓๙.

วิชาภาษาไทยและวิชาสามัญเข้าไปในหลักสูตร จัดตั้งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ก่อสร้างมัสยิดกลางจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จัดตั้งหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ขึ้นใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น แหล่งน้ำ และถนนหนทาง^{๙๙}

เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๒ รัฐบาลพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ได้จัดตั้งกองอำนวยการรักษาความสงบภาคใต้ (กอ.รสต.) เป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพภาคที่ ๔ รับผิดชอบป้องกันและปราบปรามขบวนการโจรก่อการร้ายควบคู่ไปกับกองบัญชาการผสมพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๑ (พตท.๔๑) และกองบัญชาการผสมพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๒ (พตท.๔๒) ทำหน้าที่ปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ (ผกค.) และขบวนการโจรจีนคอมมิวนิสต์ มลายา (จคม.) และต่อมาเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๔ รัฐบาลพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ มีคำสั่งให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบระดับสูงในการบริหารสั่งการควบคุมการดำเนินการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสำนักงานคณะกรรมการอำนวยการแก้ไขปัญหาความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ (สขต.) เป็นหน่วยงานภายในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติและเป็นเลขานุการคณะกรรมการฯ กองทัพภาคที่ ๔ หรือกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ (ทภ.๔/กอ.รมน.ภาค๔) เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการในระดับพื้นที่ที่มีกองบัญชาการพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ (พตท.๔๓) รับผิดชอบในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายทุกรูปแบบ (รับผิดชอบแทน กอ.ชสต.) และมีศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เป็นหน่วยรับผิดชอบ เสนอแนะนายกรัฐมนตรีดำเนินการโยกย้ายและจัดสรรข้าราชการปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้การปฏิบัติงานนโยบายการเมืองนำการทหาร ให้ยึดถือตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ ๖๖/๒๓ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นหลักในการปฏิบัติโดยเคร่งครัด^{๑๐๐}

เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐบาล พ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ ๑๒๓/๒๕๔๕ ให้ยกเลิก ศอ.บต. และ พตท.๔๓ และให้ดำเนินการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และภารกิจการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เข้าสู่ระบบบริหารราชการตามปกติ โดยให้ถอนทหารออกจากพื้นที่ให้ตำรวจเข้าไปดูแลแทน สำหรับอำนาจหน้าที่ของ พตท.๔๓ โอนเป็นของกองทัพภาคที่ ๔ (ทภ.๔) และกอ.รมน.ภาค ๔ แต่ยังคงให้มีประกาศกฎอัยการศึกไว้เช่นเดิม^{๑๐๑} ทั้งนี้ในห้วงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๑ – ๒๕๔๕ มีนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่หน่วยงานยึดถือ และนำไปสู่การปฏิบัติงานสถานการณ์ภาคใต้สามารถเข้าสู่ระบบบริหารราชการตามปกติ จำนวน ๔ ฉบับ ประกอบด้วย นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๒๑) ซึ่งเป็นนโยบายที่มุ่งเน้นสังคมจิตวิทยา ลดความหวาดระแวงและสร้างความเข้าใจต่อกัน รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๓๑ – พ.ศ. ๒๕๓๖) ซึ่งเป็นนโยบายที่มุ่งเน้นการสร้างความสามัคคีและ

^{๙๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๒ – ๔๓.

^{๑๐๐} สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, การเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๙) หน้า ๒๒ – ๒๔.

^{๑๐๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒.

ความอยู่ดีมีสุข โดยดำเนินการต่อเนื่องจากนโยบายฉบับที่ ๑ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับชายแดนจังหวัดภาคใต้ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๓๗ – พ.ศ.๒๕๔๑) ซึ่งเป็นนโยบายที่ดำเนินการต่อจากนโยบายฉบับที่ ๒ มุ่งการใช้แนวทางการแก้ปัญหาทางการเมืองและสังคมจิตวิทยา แต่เพิ่มเติมการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์นโยบายแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๔๒ – พ.ศ.๒๕๔๖) ซึ่งเป็นนโยบายที่นำแนวคิดเรื่องสันติวิธีมาใช้เน้นการให้ความสำคัญกับคนในเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะวิถีของคนในพื้นที่ที่สามารถอยู่อย่างมุสลิมในสังคมไทยอย่างมีความสุข ความสามัคคี และเห็นคุณค่าในความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมทั้งเน้นเรื่องแก้ปัญหาเหาเสพติด^{๓๐๒}

สรุป การแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของรัฐบาลต่างๆ ในอดีตมีมาโดยต่อเนื่อง แม้จะมีแนวทางแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน แนวทางการแก้ปัญหาในแต่ละห้วงชั้นอยู่กับนโยบายโดยรวมของรัฐบาลแต่ก็มุ่งตอบสนองต่อผลประโยชน์สูงสุดในสภาพแวดล้อมขณะนั้น โดยมีจุดหมายอยู่ที่ความสุขของประชาชนและความมั่นคงของชาติเป็นสำคัญ

๒.๓.๓ ข้อมูลพื้นที่

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามที่ได้ให้ความหมายไว้นั้น ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลพื้นที่ทั่วไปเกี่ยวกับจังหวัดเหล่านี้ โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

- สภาพทั่วไปของจังหวัดชายแดนภาคใต้
- สาเหตุของสถานการณ์การก่อความไม่สงบ
- แนวทางแก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในอดีต

ทั้งนี้เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการวิเคราะห์ต่อไป

^{๓๐๒} ดนัย มุสา, “การจัดทำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และการแปรไปสู่การปฏิบัติ”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, ปีการศึกษา ๒๕๕๑.

สภาพทั่วไปของจังหวัดชายแดนภาคใต้



ภาพที่ ๒.๘ แผนที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑) จังหวัดปัตตานี

เป็นหนึ่งในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งอยู่ริมฝั่งทะเลตะวันออกของภาคใต้ติดกับทะเลจีนใต้หรืออ่าวไทยและเป็นจังหวัดที่มีขนาดเล็กเป็นอันดับ ๒ ของภาคใต้รองลงมาจากจังหวัดภูเก็ต

อาณาเขต ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดสงขลา ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดนราธิวาส จังหวัดยะลา ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดยะลาและจังหวัดสงขลา ทิศตะวันออกติดกับอ่าวไทย

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๒ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอโคกโพธิ์ อำเภอ ปานาเระ อำเภอหนองจิก อำเภอมายอ อำเภอสายบุรี อำเภอยะรัง อำเภอยะหริ่ง อำเภอทุ่งยางแดง อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ และอำเภอแม่ลาน

ประชากรศึกษาศาสนา มีประชากรจำนวน ๖๔๗,๖๒๔ คน แยกเป็นชาย ๓๑๙,๕๔๒ คน หญิง ๓๒๘,๐๘๒ คน นับถือศาสนาอิสลาม ๘๗.๗๓% นับถือศาสนาพุทธ ๑๒.๒๔% นับถือศาสนาคริสต์และอื่นๆ ๐.๐๓% มีโรงเรียนในการกำกับของรัฐ ๑๔๕ แห่ง ๔๖,๔๓๖ คน โรงเรียนเอกชนสอนสามัญ ๙ แห่ง ๖,๓๑๘ คน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญสอนคู่กับโรงเรียนสอนศาสนา ๒๒ แห่ง ๑๙,๓๙๐ คน โรงเรียนสอนศาสนาอย่างเดียว ๑๘ แห่ง ๒,๗๔๐ คน โรงเรียนเอกชน (ปวช. และ ปวส.) ๑ แห่ง ๒๐๖ คน สถาบันปอเนาะในสังกัด ๕๗ แห่ง ๔,๓๐๖ คน ศูนย์การศึกษาประจำมัสยิด (ตาดีกา) ๒๕๐ แห่ง ๒๗,๕๓๒ คน

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ตั้งอยู่บนภูมิประเทศที่เป็นที่ราบชายฝั่งทะเลประมาณ ๑ ใน ๓ ของพื้นที่จังหวัด นอกจากนั้นเป็นที่ราบที่ลาดเชิงเขาและภูเขา ทำให้มีความเหมาะสมต่อการทำการเกษตรหลากหลายรูปแบบ เช่น การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง การทำนาข้าว การทำสวนผลไม้ และสวนยางพารารวมถึงการเกษตรตามไหล่เขาในลักษณะของสวนผสม พื้นที่ป่าไม้บริเวณภูเขาหลายแห่งยังคงมีสภาพสมบูรณ์ บางแห่งมีร่องรอยการตั้งถิ่นฐานมาตั้งแต่สมัยโบราณต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน^{๑๐๓}



ภาพที่ ๒.๙ แผนที่จังหวัดปัตตานี

อำเภอหนองจิกในอดีตคือหนึ่งใน ๗ หัวเมือง ตั้งอยู่ในตำบลหนองใหม่ อำเภอยะรังต่อมาปี พ.ศ. ๒๔๔๔ ได้ย้ายที่ว่าการอำเภอมายังที่ตั้งใหม่ ๑ ตำบลดังนี้

ประชากร ๗๔,๗๔๓ คน(๒๕๕๖)

พื้นที่ ๒๓๑.๕ ตร.กม.

เชื้อชาติ ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายูและชาวไทยพุทธ

ศาสนา มีผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๘๙ และนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๑

อาชีพ เป็นชาวประมง ทำนา ทำไร่ และทำสวน

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอหนองจิกตั้งอยู่ริมชายฝั่งทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอไทย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองปัตตานีและอำเภอยะรัง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอยะรัง อำเภอแม่ลาน และอำเภอโคกโพธิ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเทพา จังหวัดสงขลา

^{๑๐๓} จังหวัดปัตตานี .ข้อมูลทั่วไป.ค้นเมื่อ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗, จาก <http://www.pattani.go.th>

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอหนองจิกแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๒ ตำบล ๗๔ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. ตำบลเกาะเปาะ ๓ หมู่บ้าน
๒. ตำบลคอลอตันหยง ๘ หมู่บ้าน
๓. ตำบลดอนรัก ๗ หมู่บ้าน
๔. ตำบลดาโต๊ะ ๕ หมู่บ้าน
๕. ตำบลตุง ๘ หมู่บ้าน
๖. ตำบลท่ากำชำ ๗ หมู่บ้าน
๗. ตำบลบ่อทอง ๙ หมู่บ้าน
๘. ตำบลบางเขา ๗ หมู่บ้าน
๙. ตำบลบางตาวา ๒ หมู่บ้าน
๑๐. ตำบลบุโละบุโย ๗ หมู่บ้าน
๑๑. ตำบลยาปี ๖ หมู่บ้าน
๑๒. ตำบลลิปะสะโง ๕ หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอหนองจิกประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๓ แห่ง ได้แก่

- เทศบาลตำบลบ่อทอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ่อทองและบางส่วนของตำบลบางเขา
- เทศบาลตำบลหนองจิก ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลตุง
- องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปาะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเกาะเปาะทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลคอลอตันหยง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคอลอตันหยงทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลดอนรัก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอนรักทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลดาโต๊ะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดาโต๊ะทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลตุง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตุง (เฉพาะนอกเขตเทศบาล

ตำบลหนองจิก)

- องค์การบริหารส่วนตำบลท่ากำชำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่ากำชำทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเขา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางเขา (เฉพาะนอกเขต

เทศบาลตำบลบ่อทอง)

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาวา ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบางตาวาทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลบุโละบุโย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบุโละบุโยทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลยาปี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยาปีทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลลิปะสะโง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลลิปะสะโงทั้งตำบล^{๑๐๔}

^{๑๐๔} อำเภอหนองจิก. ค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จาก <http://www.wikipedia.org/wiki>



ภาพที่ ๒.๑๐ แผนที่อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

๒) จังหวัดยะลา

ตั้งอยู่ใต้สุดของประเทศ อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถไฟประมาณ ๑,๐๓๙ กิโลเมตร หรือโดยทางรถยนต์ตามเส้นทางถนนเพชรเกษมสายเก่าประมาณ ๑,๓๙๕ กิโลเมตร สายใหม่ประมาณ ๑,๐๘๔ กิโลเมตร

อาณาเขต ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดสงขลา และจังหวัดปัตตานี ทิศตะวันออกติดต่อกับจังหวัดนราธิวาส และรัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย ทิศใต้ติดต่อกับ รัฐเปรัก ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดสงขลา และรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๘ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกาบัง อำเภอรามัน อำเภอเยหา อำเภอกงปริง อำเภอบันนังสตา อำเภอธารโต และอำเภอเบตง

ประชากรการศึกษาศาสนา ประชากรทั้งหมด ๔๖๖,๘๘๕ คน เพศชาย ๒๓๓,๒๓๕ คน เพศหญิง ๒๓๓,๖๕๐ คน นับถือศาสนาอิสลาม ๗๑.๗๔% ศาสนาพุทธ ๒๘.๐๒% ศาสนาคริสต์ และอื่นๆ ๐.๒๔% ภาษาที่ใช้กันในชีวิตประจำวันก็จะมีภาษามลายูท้องถิ่น ซึ่งในแต่ละท้องถิ่นจะแตกต่างกันออกไป ภาษาไทยซึ่งก็มีการใช้สนทนารวมถึงภาษาจีน ซึ่งแพร่หลายอยู่ในกลุ่มชาวจีนที่อาศัยอยู่ในจังหวัดยะลา รวมถึงภาษาของชาวซาไก ซึ่งอาศัยอยู่ในเขตอำเภอดุสิต ด้านการศึกษามีสังกัดกรมสามัญศึกษา ๑๑ แห่ง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ๑๙๖ แห่ง สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ๖๒ แห่ง สังกัดสำนักงานการศึกษาท้องถิ่น ๑๒ แห่ง สังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏ (ร.ร.สาธิตสถาบันราชภัฏยะลา) ๑ แห่ง สังกัดกรมตำรวจ (ร.ร.ตำรวจตระเวนชายแดน) ๑ แห่ง สังกัดกรมพลศึกษา (ร.ร.กีฬา) ๑ แห่ง สังกัดกรมศาสนา ๑ แห่ง

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่จะมีลักษณะภูมิประเทศเป็นป่าเขาเนินสูงและภูเขาเตี้ยๆ สลับซับซ้อนเป็นส่วนใหญ่ จะมีพื้นที่ราบเพียงเล็กน้อยบริเวณตอนเหนือของจังหวัด ส่วนใหญ่เป็นที่

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอรามันตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอยะรัง อำเภอยะนิง และอำเภอกะป้อ (จังหวัดปัตตานี)

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอบาเจาะ และอำเภอรือเสาะ (จังหวัดนราธิวาส)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอรือเสาะ (จังหวัดนราธิวาส) และอำเภอบันนังสตา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอบันนังสตา อำเภอกงปริง และอำเภอเมืองยะลา

การแบ่งเขตการปกครอง

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอรามันแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๑๖ ตำบล ๘๘ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. กาญจนาภิเษ	๖ หมู่บ้าน	๒. กาลูปี	๔ หมู่บ้าน
๓. กาลอ	๔ หมู่บ้าน	๔. กอต่อตือรี	๕ หมู่บ้าน
๕. โกตาบารู	๔ หมู่บ้าน	๖. เกะรอ	๗ หมู่บ้าน
๗. เนินงาม	๕ หมู่บ้าน	๘. บาลอ	๗ หมู่บ้าน
๙. บาโง	๔ หมู่บ้าน	๑๐. ป้อมม้ง	๖ หมู่บ้าน
๑๑. ยะต๊ะ	๕ หมู่บ้าน	๑๒. วังพญา	๕ หมู่บ้าน
๑๓. จะก๊ะ	๔ หมู่บ้าน	๑๔. ท่าธง	๕ หมู่บ้าน
๑๕. อาซ่อง	๖ หมู่บ้าน	๑๖. ตะโละหะลอ	๕ หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อำเภอรามันประกอบด้วยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๗ แห่ง ได้แก่

๑. เทศบาลตำบลเมืองรามันห์ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลกาญจนาภิเษ
๒. เทศบาลตำบลโกตาบารู ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโกตาบารูทั้งตำบล
๓. เทศบาลตำบลบาลอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบาลอทั้งตำบล
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนาภิเษ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกาญจนาภิเษ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลเมืองรามันห์)
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลกาลูปี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกาลูปีทั้งตำบล
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลกาลอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกาลอทั้งตำบล
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลกอตอตือรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกอตอตือรีทั้งตำบล
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลกะรอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกะรอทั้งตำบล
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลจะก๊ะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจะก๊ะทั้งตำบล
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าธง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าธงทั้งตำบล
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเนินงาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเนินงามทั้งตำบล
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบาโง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบาโงทั้งตำบล
๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลป้อมม้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลป้อมม้งทั้งตำบล

พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้แยกเขตการปกครองตำบลกาบังและตำบลบาละ จัดตั้งกิ่งอำเภอกาบัง
 ประชากร ๕๔,๙๗๑ คน(๒๕๕๒)
 พื้นที่ ๔๙๙.๙ ตร.กม.
 เชื้อชาติ ส่วนใหญ่เป็นชาวไทยเชื้อสายมลายูและชาวไทยพุทธ
 ศาสนา มีผู้นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ ๙๐ และนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๑๐
 อาชีพ ทำนา ทำไร่ และทำสวน



ภาพที่ ๒.๑๓ แผนที่อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเมืองยะลา และอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา
 ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา และรัฐเคดาห์ ประเทศมาเลเซีย
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอเมืองยะลา กิ่งอำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

การแบ่งเขตการปกครอง แบ่งการปกครองเป็น ๗ ตำบล ๔๙ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. ยะหา	๙ หมู่บ้าน	๒. ละแ	๖ หมู่บ้าน
๓. ปะแต	๙ หมู่บ้าน	๔. บาโร๊ะ	๘ หมู่บ้าน
๕. ตาชี	๕ หมู่บ้าน	๖. บาโงยชีแ	๖ หมู่บ้าน
๗. กาดอง	๖ หมู่บ้าน		

ท้องที่อำเภอยะหาประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘ แห่ง ได้แก่

- เทศบาลตำบลยะหา ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลยะหา
- เทศบาลตำบลปะแต ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปะแตทั้งตำบล

- องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาครอบคลุมพื้นที่ตำบลยะหา (นอกเขตเทศบาลตำบลยะหา)
- องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลละแอทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลบาโระ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบาโระทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลตาชี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลตาชีทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลบาโงยซิแน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบาโงยซิแนทั้งตำบล
- องค์การบริหารส่วนตำบลกาตอง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกาตองทั้งตำบล^{๑๐๗}

๓) จังหวัดนราธิวาส

เป็นจังหวัดชายแดนใต้สุดของประเทศไทย ตั้งอยู่บนชายฝั่งทะเลตะวันออกของภาคใต้ ติดกับประเทศมาเลเซีย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ ๑,๑๔๙ กิโลเมตร

อาณาเขต ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดปัตตานี และอำเภอไทย ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอไทย และประเทศมาเลเซีย ทิศใต้ติดต่อกับรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดยะลา

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๓ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอจะแนะ อำเภอเจาะไอร้อง อำเภอดากใบ อำเภอบาเจาะ อำเภอยี่งอ อำเภอรีเสะห์ อำเภอระแงะ อำเภอแว้ง อำเภอศรีสาคร อำเภอสุคิริน อำเภอสุไหงปาดี และอำเภอสุไหงโกลกุล

ประชากรศึกษาศาสนา มีประชากรจำนวน ๗๑๗,๓๖๖ คน แยกเป็นชาย ๓๕๖,๒๒๙ คน หญิง ๓๖๑,๑๓๗ คน ส่วนมากเป็นชาวไทยเชื้อสายมลายูดั้งเดิม ชาวไทยเชื้อสายจีนและชาวมาเลเซียอพยพจากมาเลเซีย นับถือศาสนาอิสลาม ๘๒ % ศาสนาพุทธ ๑๗.๙ % ศาสนาคริสต์ และอื่นๆ ๐.๐๑ % ภาษาส่วนใหญ่ ๘๐.๔ % ใช้ภาษามลายูปัตตานี นอกจากนี้ยังมีการใช้ภาษาไทยถิ่นใต้ ภาษาไทยตากใบ และภาษาจีน ด้านการศึกษาปัจจุบันมีสถานศึกษาทั้งหมด ๔๘๘ แห่ง (ไม่รวมแหล่งวิชาการสอนนอกระบบ) สังกัด สปช. ๒๕๕ แห่ง สังกัด สศ. ๑๘ แห่ง สังกัด สช. ๘๒ แห่ง สังกัด กศป. ๑๕ แห่ง สังกัดเทศบาล ๑๐ แห่ง สถาบันปอเนาะที่จดทะเบียน ๗๖ สถาบัน จำนวนนักเรียนก่อนประถมศึกษา ๓๑,๒๐๐ คน ระดับประถมศึกษา ๘๘,๒๐๐ คน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ๑๗,๓๐๐ คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ๙,๔๐๐ คน ระดับอุดมศึกษา (ปวส.) ๙๐๐ คน ระดับอุดมศึกษา (วิทยาลัยการพยาบาล) ๘๐๐ คน รวม ๑๔๗,๗๐๐ คน

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าไม้และภูเขา ๒ ใน ๓ ของพื้นที่ทั้งหมดทางแถบทิศตะวันตกเฉียงใต้จรดเทือกเขาสันกาลาคีรี ซึ่งเป็นแนวกันพรหมแดนไทย-มาเลเซีย ลักษณะ

^{๑๐๗} อำเภอยะหา. ค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จาก <http://www.wikipedia.org/wiki>

พื้นที่จะมีความลาดเอียงจากทิศตะวันตกไปสู่ทิศตะวันออกพื้นที่ราบส่วนใหญ่อยู่บริเวณติดกับอ่าวไทย และราบลุ่ม บริเวณแม่น้ำ ๔ สายคือแม่น้ำบางนรา,แม่น้ำสายบุรี,แม่น้ำตากใบและแม่น้ำสุไหงโกลก^{๓๐๘}

๔) จังหวัดสงขลา

ตั้งอยู่ฝั่งตะวันออกของภาคใต้ตอนล่าง อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามเส้นทางรถไฟ ๙๔๗ กิโลเมตร และทางหลวงแผ่นดิน ๙๕๐ กิโลเมตร

อาณาเขต ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดนครศรีธรรมราช และจังหวัดพัทลุง ทิศตะวันออกติดต่อกับอ่าวไทย ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี รัฐเคดาห์และรัฐเปอร์ลิส ประเทศมาเลเซีย ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดพัทลุง และจังหวัดสตูล

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๖ อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอระโนด อำเภอสทิงพระ อำเภอกระแสดินธุ์ อำเภอสิงหนคร อำเภอรัตนภูมิ อำเภอควนเนียง อำเภอบางกล่ำ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอกลองหยอยโข่ง อำเภอนาหม่อม อำเภอสะเดา อำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย

ประชากร การศึกษา และศาสนา มีประชากร ๑,๓๗๔,๔๒๕ คน แยกเป็นชาย ๖๗๓,๐๕๔ คน หญิง ๗๐๑,๓๗๑ คน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ๖๔.๕๒ % นับถือศาสนาอิสลาม ๓๒.๓๙ % นับถือศาสนาอื่นๆ อีก ๓.๑ % มีสถานศึกษาในสังกัด สพฐ. ๕๒๕ แห่ง สังกัด สช.๕๗ แห่ง สังกัด กศน. ๑ แห่ง

ลักษณะภูมิประเทศ พื้นที่ทางตอนเหนือเป็นคาบสมุทรแคบและยาวยื่นลงมาทางใต้ เรียกว่า คาบสมุทรสทิงพระ กับส่วนที่เป็นแผ่นดินสี่เหลี่ยมผืนผ้าทางตอนใต้ แผ่นดินทั้งสองเชื่อมต่อกันโดยสะพานติณสูลานนท์ พื้นที่ทางทิศเหนือส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ทิศตะวันออกเป็นที่ราบริมทะเล ทิศใต้และทิศตะวันตกเป็นภูเขาและที่ราบสูง ซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดต้นน้ำลำธารที่สำคัญ^{๓๐๙}

^{๓๐๘} จังหวัดนราธิวาส (๒๕๕๗). ข้อมูลทั่วไป. ค้นเมื่อ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗, จาก <http://www.narathiwat.go.th>

^{๓๐๙} จังหวัดสงขลา (๒๕๕๗). ข้อมูลทั่วไป. ค้นเมื่อ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗, จาก <http://www.songkhla.go.th>

๒.๔ หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม เป็นการดำเนินการทำให้บุคคลที่มีขีดความสามารถดีขึ้น โดยใช้หลักพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำหนด เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำรงและการดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยความไม่ประมาท และเป็นหลักประกันของความเจริญขึ้นในทางที่ดี หลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพ คือ หลักภavana ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งให้มีการพัฒนาด้วยการฝึกฝน อบรม ทั้งกายภavana ให้มีร่างกายเข้มแข็ง, สีลภavana ให้มีสมาธิมั่นคง, จิตภavana ให้มีจิตใจที่แข็งแกร่งและปัญญาภavana มีวิจารณ์ญาณ รู้จักคิด มีเหตุมีผล

๒.๔.๑ ความหมายของการพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา

“พัฒนา” ในภาษาสันสกฤต มาจาก “วฺรฺธ” แปลว่า ความเจริญ มาจากบาลีว่า “วทฺธณ” หรือ “วธฺธนะ” แปลว่า ความเจริญ ความงอกงาม เพิ่มขึ้น ฝึกฝน ทำให้ยืนยาวขึ้น และนำมาใช้ในภาษาไทย ก็มีความหมายว่า ความเจริญ ความงอกงาม การขยายขยาย^{๑๑๐}

ธรรมชาติของชีวิตมนุษย์ คือ เป็นสัตว์ที่ต้องฝึกและฝึกได้ การที่มนุษย์เราจะมีชีวิตที่ดีงาม เราจะต้องศึกษาฝึกฝนพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปในระบบการดำเนินชีวิตของเราซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เมื่อเราฝึกฝนพัฒนามีการศึกษาก็ทำให้การดำเนินชีวิตของเราดีขึ้น แต่ถ้าเราไม่เรียนรู้ ไม่ฝึกฝน เราที่เป็นมนุษย์นั้นก็จะดำเนินชีวิตได้ไม่ดีเลย ทั้งนี้เพราะมนุษย์อยู่ด้วยสัญชาตญาณอย่างเดียวไม่พอ^{๑๑๑}

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภavana หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา มี ๔ ประการ คือประกอบด้วย^{๑๑๒}

๑) กายภavana คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) สีลภavana คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

^{๑๑๐} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๖), หน้า ๕๘๐.

^{๑๑๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๓๐.

^{๑๑๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๗๐.

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อปทานมีสมาธิและสติขั้น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทัน เห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจึงต้องมีการปฏิบัติศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งตรงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน อันประกอบด้วยด้านพฤติกรรม,ด้านจิตใจและด้านปัญญาการศึกษาที่สมบูรณ์ต้องทำความเข้าใจมนุษย์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ อันประกอบด้วย

๑. ความฉลาดหรือสติปัญญาในขั้นพื้นฐานพอตัวคือพอแก่ความต้องการคือการเรียนรู้หนังสือ

๒. มีความรู้เรื่องวิชาชีพ และอาชีพพอตัว คือการเรียนรู้อาชีพ

๓. มีมนุษยธรรม คือมีความเป็นมนุษย์อย่างถูกต้อง คือ การเรียนความเป็นมนุษย์ ซึ่งกระทำได้ด้วยการสอบ การอบรมจริยธรรม^{๑๓๓}

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์เชิงพุทธ เป็นกระบวนการในการพัฒนามนุษย์ในองค์การโดย การนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นฐานคิดให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจและปัญญา ด้วยวิธีการพัฒนาองค์การและการพัฒนาฝึกอบรมมีจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานและพัฒนามนุษย์ไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิม^{๑๓๔}

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญต่อเรื่องจิต เพราะจิตเป็นผู้บงการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆ ได้ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้ เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการกระทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการ ผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดในสิ่งที่ดีแล้ว ก็จะมีผลทำให้ร่างกาย พฤติกรรม หรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม การพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนา นั้น บุคคลทุกคนจำเป็นที่จะต้องลงมือฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะสามารถพัฒนาจิตได้ เพราะการพัฒนาจิตในลักษณะนี้ เป็นการฝึกจิตให้หลุดจากกิเลสและเกิดความอดกลั้นต่อสิ่งยั่วเย้าทั้งหลาย^{๑๓๕} การพัฒนามนุษย์มีแหล่งใหญ่อยู่ที่มโนกรรม ซึ่งเป็นต้นกำเนิดแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติที่ปรากฏ

^{๑๓๓} พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ), เป้าหมายของการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ นิพพาน, ๒๕๓๗), หน้า ๑๕ .

^{๑๓๔} ฉาน ธรรมวิจารณ์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๒ .

^{๑๓๕} พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน), “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร”, พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นความเห็น ความเชื่อ เจตจำนงหรือทัศนคติ เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้เกิด ภัยกรรมและวาทกรรมตามมามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคิดอย่างไรก็จะทำและ พูดเช่นนั้น หรือเมื่อทำและพูดอย่างไรก็จะสะท้อนความคิดว่าเป็นอย่างไร ดังนั้นการมีความเข้าใจใน มโนกรรมว่ามีความสำคัญและส่งผลอย่างไรทั้งต่อตนเองและต่อโลก ย่อมจะทำให้เราสามารถเลือกที่ จะประกอบมโนกรรมที่ถูกต้องและส่งผลดีทั้งต่อตนเองและต่อโลก นั่นคือ การทำให้เกิดการพัฒนาตน และโลกไปในทิศทางที่ถูกต้องพร้อมกันไป^{๑๑๖}

การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็น “มนุษย์” มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็น มนุษย์ของเขาเอง ชีวิตมนุษย์นั้นมีจุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือ ความสุข อิศราภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^{๑๑๗} และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพระพุทธศาสนาว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะ ค่อยๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมาก ขึ้น สามารถทำสิ่งที่ตั้งใจได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ก็คือการศึกษา ซึ่งได้แก่ “สิกขา” นั้นเอง^{๑๑๘} ยังรวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับสมาธิว่า เป็นเรื่อง ของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิต ทั้งในด้าน คุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความ เข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ ความมีสติ สมาธิ และในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจ ความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใส ความรู้สึกพอใจ พูดสั้นๆ ว่าพัฒนาคุณภาพ สมรรถภาพ และสุขภาพของจิต และยังคงกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับหลักของ ปัญญาว่าเป็นเรื่องของ การฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความ หยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรองตรวจสอบ คัดการต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ เฉพาะอย่างยิ่ง เน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่เป็นจริง ตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่ง ทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระปลอดปัญหาไร้ทุกข์ (คิด เป็น แก้ปัญหาเป็น ดับทุกข์เป็น)^{๑๑๙}

ซึ่งความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้าง มนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้าง มนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละ

^{๑๑๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), การศึกษากับการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๘๓ .

^{๑๑๗} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต),ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมดศึกาศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^{๑๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๖ .

^{๑๑๙} พุทธศาสนิกขุ (เจียม อินทปญโญ), การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ธันวาคม ๒๕๔๙), หน้า ๒๐๕ – ๒๐๖ .

สัญญาญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดเห็นอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือละอหิงการ ละความเห็นแก่ตัว ก็เลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี่คือนโยบายของการศึกษา ส่วนการพัฒนาของประเทศในเชิงบริหารบุคคลไว้น่าคิดว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจึงต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโภคทรัพย์ ปราศจากความยากจนและสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคลจึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๒๐}

สรุป การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ให้สูงขึ้นนั้นเป็นความปรารถนาของทุกองค์การ แต่การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์นั้นจะต้องพัฒนาใน ๓ ด้านไปพร้อมๆ กัน คือ การพัฒนาด้านพฤติกรรม หรือการพัฒนาทางด้านร่างกาย คือ กาย วาจา คือให้เป็นผู้มีศีล พุทธทำดี การพัฒนาด้านจิตใจ ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนามีความสำคัญที่สุด เพราะเมื่อจิตดีก็จะพูดดี ทำดี การพัฒนาด้านจิตใจจึงมีความจำเป็นคือเป็นผู้มีจิตใจสูง มีสติ มีคุณธรรม และการพัฒนาด้านปัญญา การพัฒนาศักยภาพต้องมีการพัฒนาด้านปัญญาควบคู่ไปด้วย เพราะนอกจากจะเป็นผู้คิดดี พูดดี และทำดีแล้ว จะต้องเป็นผู้มีปัญญาคือ มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ เป็นผู้มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ให้ลุล่วงไปด้วยหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคมต่อไป

๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภavana ๔

๑) ความหมายเกี่ยวกับหลักภavana ๔

ภavana ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว ดังข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

พระผู้มีพระภาคเจ้า ชื่อว่า ทรงอบรมพระองค์แล้ว ทรงเป็นภาวิตัตต์ หรือ พระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้ว เป็นอย่างไร คือ พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกาย อบรมศีลอบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม ๓๗ ประการแล้ว)^{๑๒๑}

ดังนั้น ความหมายของภavana ๔ คือ การเจริญ การพัฒนา ทั้งทางด้านสมณะ และ วิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏ เช่น มีบุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ภายนอก และคุณธรรมภายในที่ดียิ่งขึ้นซึ่งในความหมายนี้ แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ

^{๑๒๐} พระไพศาล วิสาโล, การศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (คณะครุศาสตร์, สถาบันราชภัฏ เชียงราย, ๒๕๔๒), หน้า ๒ .

^{๑๒๑} ดูรายละเอียดใน ขุ.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

๑) กายภาวนา หรือ การพัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ให้รู้จัก “กิน อยู่ ดู ฟัง” เป็น สามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้โทษ รู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒) ศิลภาวนา หรือ การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้น ไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่น สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดีด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๓) จิตภาวนา หรือ การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพ มีความเข้มแข็งมั่นคง และสมบูรณ์ด้วยสุขภาพ มีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔) ปัญญาภาวนา หรือ การพัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ อย่างเป็นนายความคิด และการหยั่งรู้ความจริง รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๑๒๒}

นักปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนา ก็คือ ภาวนา หมายถึง การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ ๔ ประเภทคือ

๑) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒) ศิลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ มีสมาธิและสดชื่นเบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๔) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่น การพัฒนากาย การพัฒนาจิต การพัฒนาปัญญาเข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๑๒๓}

^{๑๒๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า ๓๗๑

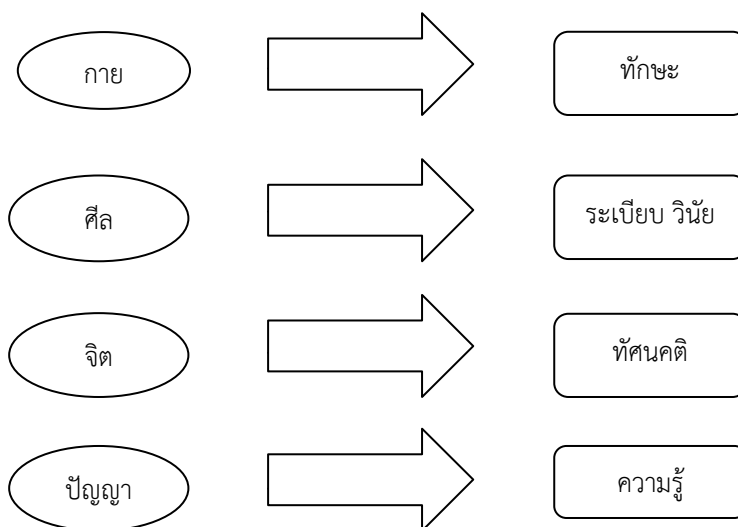
^{๑๒๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๑.

สรุป จากแนวคิดที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า เมื่อมนุษย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติ ชีวิตและการกระทำของมนุษย์ ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้น เพราะฉะนั้น มนุษย์ทำอะไรขึ้นมา ก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้ กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้าง กระทบตัวเองบ้าง และในทำนองเดียวกัน สิ่งที่เกิดขึ้นภายนอก ก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วย คือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกริยา ตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่น สิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเอง ข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ ว่าชีวิตและกิจกรรมการกระทำของตนเอง ทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยจะนำเอาหลักพุทธธรรมที่ว่าด้วย ภาวนา ๔ มาเป็นหลักในการดำเนินการวิจัยเพราะ ภาวนา ๔ ได้กล่าวถึงการพัฒนา ฝึกฝน อบรมให้มนุษย์เจริญขึ้นพัฒนาขึ้นและเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน และจะนำเอาแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นตัวร่วมเพื่อประกอบการวิจัยให้มีความหลากหลายและทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ขึ้น

การพัฒนาตามหลักภาวนา ๔

การพัฒนาตามทฤษฎีตะวันตก



แผนภาพที่ ๒.๑๔ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวนา ๔ กับแนวคิด-ทฤษฎี ตะวันตก

๒.๕ กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กกล.ทพ.จชต.)

๒.๕.๑ ประวัติ^{๑๒๔}

การจัดตั้งหน่วยทหารพราน มีผลสืบเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๒๑ จากสถานการณ์การก่อการร้ายภายในประเทศไทยได้ขยายตัวเพิ่มขึ้น และยังปรากฏแนวโน้มของการใช้กำลังตามแบบของชาติพันธมิตรกลุ่มก่อการร้ายเข้ามาช่วยเหลือทางทหารด้วยการใช้กำลัง เพื่อขยายผลของสงครามประชาชนไปสู่สงครามประชาชาติและสงครามประชาคมในที่สุด จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้กองทัพบกจำเป็นต้องฟื้นฟูและเตรียมกำลังหลักเพื่อป้องกันประเทศจากภัยคุกคามภายนอกและเพื่อให้มีกองกำลังทหารหลัก กำลังกึ่งทหาร และกำลังประชาชนที่เป็นกองกำลังต่อสู้เบ็ดเสร็จไว้เพื่อต่อสู้กับภัยคุกคามภายใน กองทัพบกจึงได้จัดตั้งกองกำลังกึ่งทหารในลักษณะของหน่วยอาสาสมัครพิเศษทหารพรานเพื่อเสริมสร้างการต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จ มีชื่อรหัสโครงการว่า โครงการ ๕๑๓ ซึ่งทางรัฐบาลโดยคณะรัฐมนตรีในขณะนั้นมีมติให้กองทัพบกดำเนินการโครงการ ๕๑๓ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๒๑ ซึ่งถือเป็นวันกำเนิด กองกำลังทหารพรานในประเทศไทย

กำลังทหารพราน เป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ สำหรับใช้แก้ไขปัญหาคความมั่นคงภายในประเทศ เนื่องจากเป็นกำลังในท้องถิ่นที่มีความคุ้นเคยกับประชาชน และภูมิประเทศ จึงสามารถปฏิบัติงานทั้ง ด้านการข่าว และงานมวลชน ตลอดจนสามารถปฏิบัติการทางยุทธวิธีทั้งในเชิงรุก และเชิงรับได้เช่นเดียวกับกำลังรบหลัก โดยกำลังทหารพรานเป็นกำลังที่ใช้เกาะติดพื้นที่ได้อย่างถาวร อันจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ กองทัพภาคที่ ๔ ได้ออกคำสั่งที่ ๙/๒๕๒๓ เรื่องการจัดตั้งหน่วยทหารพรานในกองทัพภาคที่ ๔ มีส่วนบังคับบัญชา คือ หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานกองทัพภาคที่ ๔ โดยมี ๑๓ กองร้อยทหารพราน

เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๒๗ ได้จัดตั้งกองกำลังทหารพรานกองทัพภาคที่ ๔ มีที่ตั้งอยู่ที่ค่ายวชิราวุธ ประกอบด้วย ๕ กรมทหารพราน ได้แก่ กรมทหารพรานที่ ๔๑, ๔๒, ๔๓ , ๔๔ และ ๔๕ รวมจำนวน ๓๖ กองร้อยทหารพราน และ ๑ หมวดทหารพรานหญิง มีภารกิจในการกวาดล้างทำลายกองกำลังผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ในพื้นที่กองทัพภาคที่ ๔ ต่อมาสถานการณ์การสู้รบลดน้อยลง กลุ่มผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ได้รับความสูญเสียและได้วางอาวุธมาเป็นผู้ร่วมพัฒนาชาติไทย กองทัพบกจึงได้มีการปรับลดงบประมาณและกำลังพลเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์

เมื่อปี ๒๕๓๕ ปิดการบรรจุกรมทหารพรานที่ ๔๔

เมื่อปี ๒๕๓๙ ปิดการบรรจุกรมทหารพรานที่ ๔๒

คงเหลือ ๓ กรมทหารพราน รวม ๑๗ กองร้อย และ ๑ หมวดทหารพรานหญิง

^{๑๒๔} กองกิจการพลเรือน, “ประวัติกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้”, (ปัตตานี : กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๒๕๕๖) (อัสสันา).

ต่อมาเมื่อปี ๒๕๔๗ สถานการณ์การก่อเหตุร้ายรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้เริ่มทวีความรุนแรงมากขึ้นทำให้ สถานที่ราชการ บุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐ ราษฎรในพื้นที่ทั้งไทยพุทธ ไทยมุสลิม ถูกทำร้ายไม่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขได้ กองทัพบกได้อนุมัติให้จัดตั้งหน่วยและเพิ่มเติมกำลังทหารพราน ดังนี้

เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๘ กองทัพภาคที่ ๔ ได้รับการปรับโอน ๙ กองร้อยทหารพรานจากกองทัพภาคอื่นๆ ที่มีการปิดการบรรจุ แบ่งมอบ กองร้อยทหารพราน จำนวน ๓ กองร้อยให้กับแต่ละกรมทหารพราน

กองทัพบกได้จัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ ๔ จำนวน ๓ โครงการ

โครงการที่ ๑

ระยะที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๙ จัดตั้ง ๒ กองบังคับการกรมทหารพราน ๒๐ กองร้อยทหารพราน และ ๗ หมู่ทหารพรานหญิง ประกอบด้วย กรมทหารพรานที่ ๔๒ และ ๔๔

ระยะที่ ๒ จัดตั้ง ๑๐ กองร้อยทหารพรานเพิ่มเติมตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๐

โครงการที่ ๒

ระยะที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๐ จัดตั้ง ๒ กองบังคับการกรมทหารพราน ๑๖ กองร้อยทหารพราน และ ๑๑ หมู่ทหารพรานหญิง ประกอบด้วย กรมทหารพรานที่ ๔๖ และ ๔๗

ระยะที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ จัดตั้ง ๑๒ กองร้อยทหารพราน

โครงการที่ ๓

เมื่อ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๑ อนุมัติให้จัดตั้ง ๒๘ กองร้อยทหารพรานเพิ่มเติมให้กับกองทัพภาคที่ ๔ โดยจัดตั้งให้กับกรมทหารพรานที่ ๔๑ ถึง ๔๗ หน่วยละ ๔ กองร้อยทหารพราน

การจัดตั้งหน่วยทหารพรานให้กับกองทัพภาคที่ ๔ ห้วง ตุลาคม ๒๕๔๙ ถึง ธันวาคม ๒๕๕๑ ประกอบด้วย ๗ กรมทหารพราน ได้แก่ กรมทหารพรานที่ ๔๑ ถึง ๔๗ จำนวน ๑๑๒ กองร้อยทหารพราน, ๔ หมวดทหารพรานหญิง ได้แก่ หมวด ๔ - ๗ และ ๓๕ หมู่ทหารพรานหญิง

ต่อมาสถานการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต. ยังคงปรากฏการก่อเหตุของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงอย่างต่อเนื่อง อันก่อให้เกิดผลกระทบต่อความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะต้องมีกำลังประจำถิ่นที่เพียงพอในการเกาะติดพื้นที่ และสามารถปฏิบัติการเชิงรุกได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะเป็นการปลดปล่อยภาระของหน่วยกำลังรบจาก ทภ.๑ - ทภ.๔ บางส่วนที่จะถอนกำลังกลับไปปฏิบัติภารกิจหลักด้านการป้องกันประเทศ สำหรับกำลังทหารพรานของ ทภ.๔ ได้มีการปรับกำลังให้เหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพทั้งงานยุทธการ และงานมวลชนสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญต่อการเอาชนะกำลังของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนทัศนคติและความรู้สำนึกคิดของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำความสันติสุขกลับมาสู่พื้นที่ จชต. ให้ได้โดยเร็ว

กองทัพบกจึงจัดตั้งหน่วยทหารพรานเพิ่มเติม จำนวน ๕ กองบังคับการกรมทหารพราน ๖๐ กองร้อยทหารพราน ๕ กองบังคับการหมวดทหารพรานหญิง และ ๒๕ หมู่ทหารพรานหญิง เพื่อทดแทนและปลดปล่อยภาระของหน่วยกำลังรบหลักจาก ทภ.๑ - ๔ บางส่วน ซึ่ง

สนับสนุนการปฏิรูปการกิจแก้ไขปัญหในพื้นที่ จชต. ในปัจจุบัน ที่จะถอนกำลังกลับมาปฏิบัติการกิจด้านการป้องกันประเทศและให้เปลี่ยนนามหน่วย ทพ.หญิง ซึ่งได้จัดตั้งไว้แล้ว คือ มว.ทพ.หญิง ๑ ของ ทภ.๑ มว.ทพ.หญิง ๒ ของ ทภ.๒ มว.ทพ.หญิง ๓ ของ ทภ.๓ และ มว.ทพ.หญิง ๔,๕,๖ และ ๗ ของ ทภ.๔ ให้เป็นระบบหมายเลข ๒ ตัว ทั้งนี้ เพื่อเป็นการรองรับการจัดตั้ง มว.ทพ.หญิง ให้กับ ทภ.เพิ่มเติมในอนาคต และให้มีตัวเลขการกำหนดนามหน่วยเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำหรับการการจัดตั้งหน่วย ทพ. ใหม่ นั้นแบ่งการดำเนินการจัดตั้งหน่วยเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ตั้งแต่เดือน มิถุนายน ๒๕๕๔ ถึง เดือน กันยายน ๒๕๕๔ จัดตั้ง ๓ บก.กรม ทพ. ๓๖ ร้อย.ทพ. ๓ บก.มว.ทพ.หญิง และ ๑๕ หมู่ ทพ.หญิง ได้แก่

กรม.ทพ.๑๑ และ มว.ทพ.หญิง ๑๒ ให้กับ ทภ.๑

กรม.ทพ.๒๒ และ มว.ทพ.หญิง ๒๒ ให้กับ ทภ.๒

กรม.ทพ.๔๘ และ มว.ทพ.หญิง ๔๕ ให้กับ ทภ.๔

โดยให้พร้อมปฏิบัติการกิจในพื้นที่ จชต. ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ระยะที่ ๒ ตั้งแต่เดือน ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึง เดือน มีนาคม ๒๕๕๕ จัดตั้ง ๒ บก.กรม ทพ.๒๔ ร้อย.ทพ. ๒ บก.มว.ทพ.หญิง และ ๑๐ หมู่ทหารพรานหญิง ได้แก่

กรม.ทพ.๓๓ และ มว.ทพ.หญิง ๓๒ ให้กับ ทภ.๓

กรม.ทพ.๔๙ และ มว.ทพ.หญิง ๔๖ ให้กับ ทภ.๔

โดยสรุปแล้วปัจจุบัน กรมทหารพรานมีจำนวน ๑๒ บก.กรม.ทพ. ๑๓๒ กองร้อยทหารพราน และ ๙ กองบังคับหมวดทหารพรานหญิง

๒.๕.๒ การกิจ-การจัด-ขีดความสามารถและการใช้หน่วย

กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นหน่วยในอัตราของ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค ๔ ส่วนหน้า โดยมีผู้บังคับการจังหวัดทหารบกปัตตานีเป็น ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกตำแหน่งหนึ่ง มีที่ตั้งที่อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

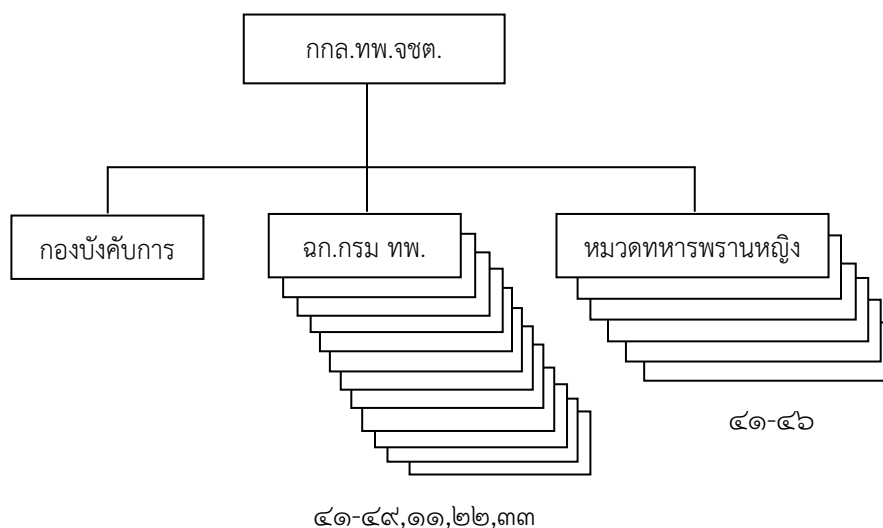
๑. การกิจ

๑) บังคับบัญชา วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับดูแลการใช้กำลัง หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน หมวดทหารพรานหญิง ในอัตราและที่ขึ้นควบคุมทางยุทธการ สนับสนุนการแก้ปัญหาคความมั่นคงในพื้นที่ จชต. ตามภารกิจที่ได้รับมอบ

๒) ปฏิบัติการกิจตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยเหนือ

๓) ให้คำแนะนำ/ข้อเสนอแนะ การใช้กำลังทหารพราน แก่ผู้บังคับบัญชาตลอดจนฝ่ายอำนวยการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การจัด^{๑๒๕}



แผนภาพที่ ๒.๑๕ ผังการจัดกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

ก.ก.ท.พ.จชต. มีส่วนราชการประกอบด้วย บก.ก.ก.ท.พ.จชต., หน่วยเฉพาะกิจทหารพราน (ฉก.ทพ.) และแผนกงบประมาณและมว.ทพ.หญิง

บก.ก.ก.ท.พ.จชต.มีส่วนราชการประกอบด้วย การเงิน, ฝ่ายธุรการและกำลังพล, ฝ่ายการข่าว, ฝ่ายยุทธการ, ฝ่ายส่งกำลังบำรุง, ฝ่ายกิจการพลเรือน

หน่วยเฉพาะกิจทหารพราน (ฉก.ทพ.) ๒ หน่วยคือ ฉก.ทพ.๔๑, ฉก.ทพ. ๔๓,

หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิง) ๖ หมวด คือ มว.ทพ.หญิง ๔๑, มว.ทพ.หญิง ๔๒, มว.ทพ.หญิง ๔๓, มว.ทพ.หญิง ๔๔, มว.ทพ.หญิง ๔๕ และ มว.ทพ.หญิง ๔๖

๓. ขีดความสามารถ

๑) บังคับบัญชา วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแล กองร้อยทหารพรานในการปฏิบัติการสงครามนอกแบบและสนับสนุนการรบตามแบบ

๒) ปฏิบัติการรบได้ทั้งการรบนอกแบบและตามแบบ

๓) เมื่อสนับสนุนการรบตามแบบจะต้องได้รับการเพิ่มเติมกำลังด้วยอาวุธหนัก

๔) สามารถปฏิบัติการเป็นอิสระ โดดเดี่ยว ห่างไกล ในภูมิประเทศที่ยาก ลำบาก

^{๑๒๕} กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, “สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานเร่งด่วนประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗”, (ปัตตานี : กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๒๕๕๗), (อัดสำเนา).

- ๕) ปฏิบัติการจิตวิทยา ช่วยเหลือประชาชน การข่าว
- ๖) ปฏิบัติการพิเศษเพื่อสนับสนุนกำลังรบหลัก
- ๗) ปฏิบัติการระวังป้องกันพื้นที่ส่วนหลังและพิทักษ์ทรัพยากร

๔. หมวดทหารพรานหญิง (มว.ทพ.หญิง)

๔.๑ การจัด มว.ทพ.หญิง

หน่วยในอัตราของ มว.ทพ.หญิง ๔๑,๔๕,๔๖ ประกอบด้วย กองบังคับการและ ๑๐

หมู่ ทพ.หญิง

หน่วยในอัตราของ มว.ทพ.หญิง ๔๒ ประกอบด้วย กองบังคับการและ ๑๑

หมู่ ทพ.หญิง

หน่วยในอัตราของ มว.ทพ.หญิง ๔๓,๔๔ ประกอบด้วย กองบังคับการและ ๑๔

หมู่ ทพ.หญิง

หมู่ ทพ.หญิง ประกอบด้วย กำลังพล ๑๓ คน (นายสิบ ๑ คน, อส.ทพ. ๑๒ คน)

๔.๒ ภารกิจ หมู่ทหารพรานหญิง

- ๑) สนับสนุนการปิดล้อมตรวจค้น ช่วยเหลือด้านการข่าวและนิติวิทยาศาสตร์
- ๒) สนับสนุนการปฏิบัติป้องกันและแก้ไขการใช้กลุ่มแนวร่วมที่เป็นเด็กและสตรี
- ๓) สนับสนุนงานมวลชนสัมพันธ์เชิงรุก,การรักษาพยาบาลและงานการเมือง

๔.๓ ชีตความสามารถ

- ๑) สามารถปฏิบัติงานมวลชน งานการเมือง
- ๒) สามารถปฏิบัติงานด้านการยุทธอย่างได้ผล
- ๓) สามารถปฏิบัติงานด้านการข่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ข้อจำกัด

- ๑) การปฏิบัติการด้านการทหาร,ด้านการเมือง ต้องมีกำลังกำลังคุ้มกันเสมอ
- ๒) เมื่อเกิดการสูญเสียจะเกิดผลกระทบทางจิตวิทยาสูง

๕. การใช้กำลังทหารพราน

๕.๑ การใช้กำลังทหารพราน

๕.๑.๑ กำลังทหารพรานชาย เป็นกำลังที่ใช้รุกทางการเมืองโดยจัดเป็นหน่วยพัฒนาสันติ และใช้เป็นกำลังในการทำลายกำลังติดอาวุธของฝ่ายตรงข้าม ตามแผนสลายโครงสร้างและแกนนำกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงในหมู่บ้านเป้าหมาย

๕.๑.๒ กำลังทหารพรานหญิง ได้แบ่งมอบ ๒ บก.มว.ทพ.หญิง (๒๑ หมู่ ทพ.หญิง) ให้กับกรม ทพ.เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจ กรม ทพ. ละ ๓ หมู่ ทพ.หญิง ประกอบด้วย ผบ.หมู่ ทพ.หญิง ๓ นาย, อส.ทพ.หญิง จำนวน ๓๖ นาย สนับสนุนการปฏิบัติการกิจ ในการติดตาม-จับกุม, ช่วยเหลือการรวบรวมหลักฐาน ทางด้านการข่าว และหลักฐานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์, การปฏิบัติป้องกันและแก้ไขการใช้กลุ่มแนวร่วมที่เป็นเด็กและสตรีขัดขวางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่,

สนับสนุนงานมวลชนสัมพันธ์เชิงรุก, การรักษาพยาบาล และสนับสนุนงานด้านการเมืองอื่นๆ โดยฝากการบังคับบัญชากับ กรม ทพ.

๕.๒ การใช้กำลังกองร้อยทหารพราน แบ่งตามลักษณะการใช้ ๔ ลักษณะ ดังนี้

๕.๒.๑ ใช้เป็นกำลังหลักที่อยู่ประจำพื้นที่และใกล้ชิดกับประชาชนปฏิบัติงานทั้งด้านการทหาร และการเมือง โดยวางกำลังกระจายกำลังให้ครอบคลุมพื้นที่ จำนวน ๘๘ กองร้อย ขึ้นควบคุมยุทธการ กับ ฉก.จังหวัด ดังนี้

- ๑) ฉก.ทพ.๔๗, ๓๓ ขึ้นควบคุมยุทธการ กับ ฉก.ยะลา
- ๒) ฉก.ทพ.๔๒, ๔๔, ๒๒ ขึ้นควบคุมยุทธการ กับ ฉก.ปัตตานี
- ๓) ฉก.ทพ.๔๕, ๔๖, ๔๘, ๔๙, ๑๑ ขึ้นควบคุมยุทธการ กับ ฉก.นราธิวาส
- ๔) ฉก.ทพ.๔๑, ๔๓ เป็นกำลังเชิงรุกของ กอ.รมน.ภาค ๔ ส่วนหน้า
- ๕) มว.ทพ.หญิง เป็นกำลังสนับสนุนส่วนรวม

๕.๒.๒ จัดเป็น ร้อย.ทพ.ป่า/ภูเขา จำนวน ๗ กองร้อย ขึ้นควบคุมยุทธการ กับ ฉก.จังหวัด และรับการแบ่งมอบความรับผิดชอบ ๖ เทือกเขาหลัก ดังนี้

- ๑) เทือกเขาน้ำค้าง พื้นที่จังหวัดสงขลา
- ๒) เทือกเขาภูตง พื้นที่จังหวัดยะลา
- ๓) เทือกเขาภูงจอนอง พื้นที่จังหวัดยะลา-นราธิวาส
- ๔) เทือกเขาบูโด พื้นที่จังหวัดปัตตานี-ยะลา-นราธิวาส
- ๕) เทือกเขาเมาะแต พื้นที่จังหวัดนราธิวาส
- ๖) เทือกเขาตะเว พื้นที่จังหวัดนราธิวาส

๕.๒.๓ จัดเป็น ร้อย.ทพ.เชิงรุก จำนวน ๑๐ ร้อย.ทพ. เป็นกองหนุน พตท. ปฏิบัติงานในพื้นที่ ที่มีการจัดตั้งกำลังติดอาวุธที่เข้มแข็ง ตามภาพข่าวที่ปรากฏหรือพื้นที่ที่มีสถานการณ์วิกฤต ควบคุมโดย กกล.ทพ.จขต. และจัดกำลังเสริมการปฏิบัติงานเสริมกำลังให้กับ ฉก.ประจำพื้นที่ ในการใช้เป็นกำลังเกาะติดพื้นที่ เกาะติดประชาชน ในพื้นที่ปฏิบัติการ(AO) ที่กำหนด ควบคุมโดยฉก.ทพ.ประสานการปฏิบัติโดยตรงกับฉก.หมายเลขสองตัวเฉพาะกิจ

๕.๒.๔ ร้อย.ทพ.รปภ.ฐาน ทำหน้าที่เป็น ร้อย.บก.ฉก.ทพ. มีหน้าที่สนับสนุนงานด้านธุรการ, การฝึก, การส่งกำลังบำรุง และการระวังป้องกันที่ตั้งหน่วยให้กับ บก.ฉก.ทพ. จำนวน ๗ ร้อย.ทพ.

๕.๓ การแบ่งมอบ

๕.๓.๑ ฉก.ทพ.ขึ้นควบคุมทางยุทธการ กับ ฉก.ประจำจังหวัด : ตามการจัดเฉพาะกิจ

๕.๓.๒ แบ่งประเภทและมอบภารกิจให้หน่วยทหารพราน ดังนี้

- ๑) จัดเป็น “ ร้อย บก. ” ฉก.ทพ. ฉก.ละ ๑ ร้อย ทพ.
- ๒) จัดเป็น “ ร้อย ทพ.ป่า/ภูเขา ” ฉก.ทพ.ละ ๑ ร้อย ทพ.
- ๓) จัดเป็น “ ร้อย ทพ.เชิงรุก ” ฉก.ทพ.ละ ๑ ร้อย ทพ.

๕.๓.๓ จัดกำลังทหารพราน ๑๓ ร้อย ทพ. จัดเป็น “ ร้อย ทพ.ประจำถิ่น ” ขึ้นควบคุมทางยุทธการกับ ฉก.จังหวัด เป็นกำลังกึ่งทหารทางยุทธศาสตร์ประจำถิ่น ปฏิบัติงานด้านการทหารและการเมือง ดังนี้

๑) คั่นหา พิสูจน์ทราบ กองกำลังติดอาวุธในพื้นที่ป่าเขาในเขตรับผิดชอบของ ฉก.จังหวัด

๒) สลายโครงสร้างการจัดตั้งของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง

๓) เสริมศักยภาพผู้นำหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น

๔) จัดเป็นหน่วยพัฒนาสันติ ตามโครงการหมู่บ้านเสริมสร้างสันติสุข

๕.๔ กรอบแนวทางการใช้กำลังกองร้อยทหารพราน ตามลักษณะการแบ่งมอบ

๕.๔.๑ กองร้อยทหารพรานประจำพื้นที่

๕.๔.๒ เป็นกำลังหลักที่อยู่ประจำพื้นที่และใกล้ชิดประชาชน

๕.๔.๓ วางกำลังกระจายครอบคลุมพื้นที่ จำนวนกองร้อยในแต่ละอำเภอมาน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และความรุนแรงในแต่ละพื้นที่และจากฐานข้อมูลด้านการข่าวที่มีอยู่

๕.๔.๔ มอบภารกิจ ทั้งงานด้านทหารเชิงรุก เชิงรับ และ งานด้านการเมืองโดยให้อยู่ในดุลพินิจของ หน่วยเฉพาะกิจจังหวัด ในการควบคุมและสั่งใช้งาน ดังนี้

๑) การปฏิบัติการทางทหาร ได้แก่ การควบคุมพื้นที่ป่า/ภูเขา, การปฏิบัติการทหารเชิงรุก ไม่ว่าจะเป็นการติดตามจับกุมบุคคลเป้าหมาย, การลาดตระเวนพิสูจน์ทราบ และทำลายกลุ่มกำลังติดอาวุธ ตามข่าวสารที่ปรากฏ

๒) การปฏิบัติงานทางการเมือง เช่น การจัดหน่วยพัฒนาสันติ เข้าไปทำงานในหมู่บ้านจัดตั้งตามโครงการพัฒนาสันติ

๓) กองร้อยทหารพรานเชิงรุก อยู่ในการควบคุมของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนใต้ กำหนดการใช้งานให้มีความอ่อนตัว มุ่งหวังที่จะให้เป็นกำลังที่เสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติ งานเชิงรุก โดยไม่ยึดติดกับพื้นที่ สามารถโยกย้ายกำลังไปปฏิบัติการได้ทุกพื้นที่ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และข้อมูลด้านการข่าวที่ปรากฏในขณะนั้น

๕.๕ การปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยทหารพรานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากสถานการณ์ความไม่สงบ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ยืดเยื้อมาจนถึงปัจจุบัน กองทัพภาคใต้ทุ่มเทกำลังพลและยุทธโศปกรณ์จำนวนมากเข้าควบคุมพื้นที่เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสร้างสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยมุ่งนำความสันติสุขกลับคืนสู่พื้นที่ชายแดนภาคใต้ของไทย

ทหารพรานเป็นหน่วยที่มีบทบาทสำคัญในการเข้ามาแก้ปัญหาความรุนแรงในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นกำลังกึ่งทหารมีความคุ้นเคยภูมิประเทศและขนบธรรมเนียมประเพณีในท้องถิ่นเป็นอย่างดี

การใช้กำลังทหารพรานนั้น กำหนดให้กำลังทหารพรานชายเป็นกำลังที่มีความชำนาญในพื้นที่ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ผู้นำชุมชน/หมู่บ้าน เป็นแกนหลักในการเอาชนะหมู่บ้านและตำบลเป้าหมาย ด้วยการทำลายกำลังติดอาวุธ สลายโครงสร้างและแกนนำของกลุ่มผู้ก่อเหตุ

รุนแรง รวมทั้งปฏิบัติการเชิงรุกตามสถานการณ์ในพื้นที่ ส่วนกำลังทหารพรานหญิง ใช้เป็นกำลังสนับสนุนการป้องกันและแก้ไข การใช้กลุ่มแนวร่วมที่เป็นเด็กและสตรีขัดขวางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐ งานมวลชนสัมพันธ์เชิงรุก, การรักษาพยาบาล และการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือนอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๑) การปฏิบัติงาน ด้านการข่าว ทหารพรานเป็นกำลังที่มีกำลังพลในพื้นที่เป็นจุดแข็งประการหนึ่งของการแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้และหน่วยงานด้านการข่าว นอกจากนี้ สามารถทำงานในพื้นที่และ พัฒนาระบบโครงสร้างงานข่าวได้อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ข่าวในสถานการณ์การก่อการร้าย โดยปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมาย การปฏิบัติการข่าวต่อกลุ่มสภาก่อการนำ โครงสร้างทางการเมือง และโครงสร้างทางการเมือง ทหารพรานสามารถพิสูจน์ทราบโครงสร้างการเมืองและการทหารในพื้นที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการทางยุทธการและงานมวลชนต่อไป

๒) การปฏิบัติงาน ด้านยุทธการ เมื่อทางหน่วยสามารถพิสูจน์ทราบทางการข่าวได้แล้ว ก็นำข้อมูลนั้น มาสู่การปฏิบัติการทางยุทธการ โดย การใช้กำลังทหารพรานต่อกองกำลังติดอาวุธให้อยู่ใน ๔ สถานะ คือ หลบหนี มอบตัว ดำเนินการทางกฎหมาย และเสียชีวิต ซึ่งหน่วยทหารพรานจะมีการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่

- การปิดล้อมตรวจค้น
- การตั้งจุดตรวจจุดสกัด
- การลาดตระเวนเส้นทาง
- การรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่
- การป้องกันและแก้ไข การใช้กลุ่มแนวร่วมเด็กและสตรีขัดขวางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐ
- การสนับสนุนการฝึก ให้กับ หน่วยงานต่างๆ

๓) การปฏิบัติด้านกิจการพลเรือน เมื่อการข่าวสามารถพิสูจน์ทราบโครงสร้างของสภาก่อการนำ และโครงสร้างด้านการเมืองแล้ว ทหารพรานสามารถใช้ขีดความสามารถทางด้านการเมืองที่มีอยู่ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิด และความเชื่อของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้สภาก่อการนำ และโครงสร้างทางการเมืองยุติแนวความคิด และการปฏิบัติในการแบ่งแยกดินแดนส่งผลต่อการแก้ปัญหาในภาพรวม ซึ่งหน่วยทหารพรานจะมีการปฏิบัติงานที่สำคัญ เช่น

โครงการสานสายใยสู่ใจประชาชน

หมวดทหารพรานหญิง กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้พบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ ด้วยสร้างความคุ้นเคย รับฟังปัญหาความต้องการเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ สุขภาพพลานามัย ซึ่งเป็นหลักของการดำเนินชีวิตเบื้องต้นของประชาชนในชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินการปฏิบัติการจิตวิทยา และประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเชื่อถือ ความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกระดับอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยความเข้าใจ เข้าถึง เพื่อการพัฒนาต่อไป

โครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่

จัดกำลังพลทหารพรานที่มีความรู้ด้านสาธารณสุข ตั้งจุดตรวจสุขภาพเบื้องต้น แนะนำวิธีการรักษาสุขภาพให้แข็งแรง การป้องกันโรคติดต่อและจ่ายยาตามอาการ หากจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาอย่างเร่งด่วน ทางเจ้าหน้าที่จะแนะนำให้ไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลทันทีเพื่อทันต่อการรักษา ผลตอบรับจากประชาชนในพื้นที่ถือว่าดีมาก เพราะส่วนใหญ่จะมีการเจ็บป่วยเล็ก ๆ น้อย ๆ มักจะซื้อยามาทานเอง เพราะอยู่ในพื้นที่ห่างไกล กิจกรรมนี้ช่วยให้พี่น้องประชาชนหายจากอาการเจ็บป่วยและมีสุขภาพแข็งแรงไม่กระทบต่อการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตประจำวัน

โครงการแสงแห่งความหวัง

หน่วยทหารพราน ร่วมกับภาครัฐ และเอกชนทุกภาคส่วนในพื้นที่ รักษาโรคดวงตาต้อเนื้อ และต้อกระจก ให้กับพี่น้องประชาชนโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น ซึ่งหลายคนป่วยมานานและไม่มีโอกาสรักษาให้หาย ด้วยข้อจำกัดหลายประการ เช่น อาชีพที่ยากจน ไม่มีทุนทรัพย์เพียงพอ เนื่องจากการผ่าตัดแต่ละครั้ง หากเป็นโรงพยาบาลของรัฐต้องเสียค่าใช้จ่าย ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท แต่หากเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชนต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงถึง ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาท

โครงการมัสยิดสานใจด้านภัยยาเสพติด

จัดเวทีประชาคม เพื่อประชาสัมพันธ์แผนการพัฒนาหมู่บ้าน ณ มัสยิดในพื้นที่รับผิดชอบ จะเห็นได้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ทหารพรานทำหน้าที่ได้หลากหลายภารกิจเพื่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ได้ โดยต้องอาศัยหลักการตามแนวยุทธศาสตร์พระราชการ "เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา" และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งในการดำเนินงานจะต้องอาศัยการปฏิบัติการด้านจิตวิทยา และประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อให้สันติสุขกลับมาสู่พื้นที่และจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน

การแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น หน่วยทหารพรานจะต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถใช้คุณลักษณะในการเป็นกำลังประจำถิ่นได้อย่างเต็มขีดความสามารถ ทั้งนี้หน่วยที่รับกำลังทหารพรานไปขึ้นควบคุมทางยุทธการต้องมีความเข้าใจในคุณลักษณะ หลักนิยม และขีดความสามารถของทหารพรานได้เป็นอย่างดี จึงจะสามารถใช้หน่วยทหารพรานในการแก้ปัญหาจuxt. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. การรับสมัคร

๑) การรับสมัคร อส.ทพ.ชาย

ก. คุณสมบัติของผู้สมัคร

- เป็นทหารกองหนุน หรือบุคคลพลเรือน (ทหารกองเกิน)
- กรณีเป็นทหารกองหนุน หรือบุคคลที่ผ่านการตรวจเลือกทหาร อายุตั้งแต่ ๒๑ ปี - ไม่เกิน ๓๐ ปีบริบูรณ์
- กรณีเป็นบุคคลพลเรือน อายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ - ๒๐ ปี
- มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร

- ความสูงไม่ต่ำกว่า ๑๖๐ ซม. ขนาดรอบอก ๗๖/๗๙ ซม. ขึ้นไป
- มีความรู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ขึ้นไป
- มีความสมัครใจที่จะไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข. เอกสารประกอบการสมัคร (อย่างละ ๒ ฉบับ/ชุด)

- ใบสมัครผู้อาสาสมัครไปปฏิบัติราชการในหน่วยทหารพราน (ติดรูปถ่าย)
- สำเนาทะเบียนบ้าน (ผู้สมัคร, บิดา, มารดา)
- สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน (ผู้สมัคร, บิดา, มารดา)
- สำเนามรณบัตรกรณีบิดาหรือมารดาเสียชีวิต
- สำเนาใบเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล (ถ้ามี)
- สำเนาวุฒิการศึกษา
- กรณีทหารกองประจำการปลดเป็นทหารกองหนุน สำเนาสมุดประจำตัว

ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ (แบบ สด.๘)

- กรณีบุคคลพลเรือนที่ผ่านการตรวจเลือกทหาร สำเนาใบรับรองผลการตรวจเลือก (แบบ สด.๔๓)
- กรณีบุคคลพลเรือนที่ยังไม่ผ่านการตรวจเลือกทหาร (อายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ – ๒๐ ปี) สำเนาใบสำคัญ (แบบ สด.๙)
- ใบสำคัญความเห็นแพทย์ (โรงพยาบาลค่ายทหารหรือ โรงพยาบาลของรัฐ)
- รูปถ่าย ขนาด ๓ x ๔ ซม. จำนวน ๔ รูป

ค. การสอบคัดเลือก

- การตรวจร่างกาย
- คะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย
- คะแนนการสอบสัมภาษณ์
- พิจารณาความเหมาะสมตามความสามารถพิเศษ และวุฒิการศึกษา

๒) การรับสมัคร อส.ทพ.หญิง

ก. คุณสมบัติของผู้สมัคร

- เป็นสตรีโสด (ไม่มีพันธะทางครอบครัว)
- สัญชาติไทย อายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๓๐ ปีบริบูรณ์
- มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถรอกตราต่อการปฏิบัติงานในสนามได้
- มีความรู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ขึ้นไป
- มีความสมัครใจที่จะไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ความสูงตั้งแต่ ๑๕๐ ซม. ขึ้นไป น้ำหนักไม่น้อยกว่า ๔๐ กก.

ทั้งนี้หน่วยต้องตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ

- ข. เอกสารประกอบการสมัคร (อย่างละ ๒ ฉบับ/ชุด)
- ใบสมัครผู้อาสาสมัครไปปฏิบัติราชการในหน่วยทหารพราน (ติดรูปถ่าย)
 - สำเนาทะเบียนบ้าน (ผู้สมัคร, บิดา, มารดา)
 - สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน (ผู้สมัคร, บิดา, มารดา)
 - สำเนามรณบัตรกรณีบิดาหรือมารดาเสียชีวิต
 - สำเนาใบเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล (ถ้ามี)
 - สำเนาวุฒิการศึกษา
 - สำเนาวุฒิการศึกษา นักศึกษาวิชาทหาร (ถ้ามี)
 - ใบสำคัญความเห็นแพทย์ (โรงพยาบาลค่ายทหาร หรือ โรงพยาบาลของรัฐ)
 - รูปถ่าย ขนาด ๓ x ๔ ซม. จำนวน ๔ รูป

ค. การสอบคัดเลือก

- การตรวจร่างกาย
- คะแนนการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย
- คะแนนการสอบสัมภาษณ์
- พิจารณาความเหมาะสมตามความสามารถพิเศษ และวุฒิการศึกษา

๗. สิทธิที่ อาสาสมัครทหารพรานจะได้รับ

ก. สรุปลิทธิที่ อส.ทพ. ได้รับ (สายงานปกติ)

- ได้รับเงินเดือน พ.๒ ชั้น ๑ -๓๐ เงิน ๔,๗๘๐ ถึง ๑๕,๒๙๐ บาท
- ได้รับเงินค่าครองชีพชั่วคราว ๗๐ บาท ถึง ๓,๓๓๐ บาท (จากขั้น ๒๒.๕ ถึง ขั้น ๑)
- ได้รับเงินสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด
- ได้รับเงินช่วยเหลือกรณีลาออก,เสียชีวิตและเกษียณอายุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังปี ๕๑

ข. สรุปลิทธิที่ อส.ทพ. ได้รับ (สายงานสนาม) ปฏิบัติงานใน จชต.และได้รับกรณีบาดเจ็บและเสียชีวิต

- ได้รับเงินค่าเลี้ยงดู วันละ ๖ บาท
- ได้รับเงินเบี้ยเลี้ยงสนามเพิ่มเติม วันละ ๑๒๐ บาท
- ได้รับเงินค่าเสบียงสนาม วันละ ๑๕ บาท
- ได้รับเงินตอบแทนพิเศษรายเดือน เดือนละ ๒,๕๐๐ บาท
- ได้รับเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ตนเอง, พ่อ, แม่, ภรรยาและบุตร

(จาก อผศ.)

- ได้รับเงินประกันชีวิต (แบบภัยสงคราม) จำนวน ๕๐๐,๐๐๐ บาท
- ได้รับเงินประกันชีวิต (แบบพิทักษ์พล) จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
- ได้รับเงินค่าจัดการงานศพเบื้องต้น จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

- ได้รับเงินทดแทน, ช่วยเหลือตามระเบียบ ก.บ.ท.ช.ปี ๒๕๒๑ ค่าตอบแทน x เวลา
ราชการ

- ได้รับเงินช่วยเหลือเยียวยา ฯ จากจังหวัดที่ไปปฏิบัติงาน
- ได้รับเงินช่วยเหลือฉุกเฉินจากอำเภอที่ไปปฏิบัติงาน
- ได้รับเงินช่วยเหลือจากมูลนิธิสายใจไทย
- ได้รับเงินช่วยเหลือจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ได้รับเงินช่วยเหลือค่าจัดการศพจากองค์การทหารผ่านศึก
- ได้รับ พ.ส.ร. / เงินรางวัลสำหรับการสู้รบ
- บัตรผ่านศึก, บัตรเหรียญราชการชายแดน
- ได้รับเงินบำรุงขวัญจาก ผบ.ทบ.
- ได้รับเงินช่วยเหลือจาก กรม ทพ. (กรมทหารพราน ๔๑ -๔๙ และ ๑๑,๒๒,๓๓)
กรมละ ๑๕,๐๐๐ บาท
- ได้รับบำนาญพิเศษ
- ได้รับเงินช่วยเหลือจากสมาคมแม่บ้านทหารผ่านศึก^{๑๒๖}

๘. ผู้บังคับบัญชาของกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบัน(๒๕๕๗) มี พลตรี พรณัฏร พูลสวัสดิ์ เป็น ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งกำกับดูแล หน่วยเฉพาะกิจทหารพรานและหมวดทหารพรานหญิง มีที่ตั้งหน่วย ณ ค่ายอิงคยุทธบริหาร ต. บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี

การเสนอความต้องการของ กอ.รมน.ภาค ๔ สน. ในการจัดตั้งหน่วย ทพ. เพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอในการปฏิบัติตามแนวความคิดการใช้กำลังหน่วย ทพ. ซึ่งการใช้กำลังทหารพรานจะมีความคล่องแคล่ว และอ่อนตัวทั้งในระดับยุทธศาสตร์ และยุทธวิธี อันจะทำให้สามารถใช้หน่วยได้อย่างหลากหลายภารกิจ ทั้งการปฏิบัติทางยุทธวิธี การบังคับใช้ กฎหมาย การพัฒนาและงานมวลชนสัมพันธ์ รวมทั้งงานด้านการข่าวกรอง ได้อย่างประสานสอดคล้อง และมีความเป็นเอกภาพ อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่ จชต.ได้อย่างบูรณาการต่อไป

ทหารพราน ถือเป็นกองกำลังของกองทัพบกหน่วยหนึ่งที่มีจุดกำเนิดมาจากประชาชน หน่วยทหารพรานจึงถูกจัดตั้งขึ้นตามแนวคิดที่ว่า "ทหารพรานคืออาสาของประชาชน" หรือ "นักรบประชาชน" กองทัพบกได้ถือให้วันที่ ๑๘ กรกฎาคมของทุกปี เป็น "วันคล้ายวันสถาปนาหน่วยทหารพราน" ในประเทศไทย

^{๑๒๖} กรมทหารพรานที่ ๔๗, “การรับสมัครบุคคลพลเรือนชายเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน”, กรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๕๕๖, (อัสสัณ).

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้วิจัยนำมาประกอบการศึกษาเพื่อให้ครอบคลุมในการศึกษาวิจัยหลายประเด็นดังตัวอย่างงานวิจัยต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

รูปแบบเป็นเสมือนหนึ่งแนวทางในการกำหนดให้ผู้ปฏิบัติใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นจึงมีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบไว้หลายท่าน บางท่านได้เสนอผลงานการวิจัยที่ค้นพบไว้อย่างน่าสนใจ ซึ่งได้นำเสนอไว้ดังนี้

เสนาะ กลิ่นงาม ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จในการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีระดับความสำคัญมากที่สุด และโครงสร้างพื้นฐานการจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวัดและการประเมินผล ส่วนรูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ที่เหมาะสม และมีลักษณะเฉพาะกับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แตกต่างจากทฤษฎี และงานวิจัยอื่นๆ คือ รูปแบบการจัดการความรู้ควรจำแนกออกเป็น ๒ ระดับคือ ๑)ระดับการบริหารจัดการความรู้ มหาวิทยาลัยควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ให้ชัดเจน ๒) ระดับปฏิบัติการ การจัดการความรู้เพื่อดำเนินการโดยคณาจารย์บุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิในการนำความรู้ที่ไม่ชัดแจ้ง(Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาสร้างปฏิสัมพันธ์ความรู้ตามวงจรการจัดการความรู้เกิดการเชื่อมโยง ทั้งภายในหน่วยงานมหาวิทยาลัยและภายนอกเป็นเครือข่ายแก่กัน^{๑๒๗}

เตือนใจ รักษาพงศ์ ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบคือ

- ๑) ด้านการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ การนิเทศการสอน
- ๒) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุนวัตกรรม การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้

^{๑๒๗} เสนาะ กลิ่นงาม, “การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๑).

๓) ด้านปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีโครงสร้างและการวัดผล^{๑๒๘}

ณรัฐ วัฒนพานิช ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากร กลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศผลการวิจัยพบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของระบบย่อยทั้ง ๕ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะส่วนบุคคล แบบแผนทางความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม นอกจากนี้ยังพบอีกว่า รูปแบบการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศที่ได้สร้างขึ้น สามารถทำให้เกิดการพัฒนาของบุคลากรทุกด้านตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น^{๑๒๙}

ชูเกียรติ บุญเกนันท ศึกษาเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเรียนรู้และ ด้านการจัดการความรู้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ ๘๒^{๑๓๐}

ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยได้พบว่า

๑) องค์ประกอบของการจัดการความรู้ของสถานศึกษา ประกอบด้วย ๙ องค์ประกอบคือ (๑) การเตรียมการตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ (๒) การนิเทศติดตามผล (๓) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ (๔) การจัดเก็บความรู้ (๕) การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร (๖) การวางแผน (๗) การติดต่อสื่อสาร (๘) การสร้างความรู้ (๙) การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล

^{๑๒๘} เตือนใจ รักษาพงศ์, “การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”, **ดุชนิพนธ์ การศึกษาดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑).

^{๑๒๙} ณรัฐ วัฒนพานิช, “รูปแบบการจัดการองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศ”, **ดุชนิพนธ์ ปรัชญาดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

^{๑๓๐} ชูเกียรติ บุญเกนันท, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุชนิพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐).

๒) รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา มีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีของการวิจัย^{๑๓๑}

พิชญาภา ยืนยาว ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษานั้นประกอบด้วย ๑) การจัดการองค์การ ๒) การติดต่อสื่อสาร ๓) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ๔) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๕) การบริหารความเปลี่ยนแปลง ๖) จรรยาบรรณในวิชาชีพ ๗) การบริการที่ดี

๒. รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพและการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน^{๑๓๒}

วีรภัทร ภัทรกุล วิจัยเรื่องการพัฒนาารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ

๑) สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านการเมืองการปกครองและด้านเทคโนโลยี

๒) ปัจจัยป้อนในการวางแผนทรัพยากรบุคคลได้แก่สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๓) กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดแนวปฏิบัติและการตรวจสอบประเมินผล

๔) ผลผลิต ได้แก่ บุคลากรในจำนวนคุณสมบัติและเวลาตามความต้องการขององค์การ

๕) ข้อมูลย้อนกลับจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล การนำรูปแบบไปใช้ต้องมีข้อกำหนดที่แสดงถึงการนำไปใช้ได้จริง และมีการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบหรือข้อจำกัดของรูปแบบ เตรียมไว้ล่วงหน้า^{๑๓๓}

^{๑๓๑} ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, “การพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา”, **ปรัชญาคุษฎี**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓).

^{๑๓๒} พิชญาภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบัน อุดมศึกษา”, **ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๑๓๓} วีรภัทร ภัทรกุล “การพัฒนาารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

สรุป รูปแบบเป็นเสมือนวิธีการ แนวทาง หรือ เป็นกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรได้ปฏิบัติ และเป็นหลักประกันว่าจะบรรลุถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นรูปแบบจึงต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่ตลอดเวลา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง ในการนำมาประกอบการวางแผนการดำเนินการ การตัดสินใจและการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

ตารางที่ ๒.๑๐ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ

นักวิจัย	ผลการวิจัย
เสนาะ งามกลิน (๒๕๕๑ , หน้า ๔๕)	รูปแบบการจัดการความรู้ควรจำแนกออกเป็น ๒ ระดับคือ ๑) ระดับการบริหารจัดการความรู้ ควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย เป้าหมายและกลยุทธ์ให้ชัดเจน ๒) ระดับปฏิบัติการ การจัดการความรู้เพื่อดำเนินการโดยคณาจารย์ บุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ในการนำความรู้ที่ไม่ชัดแจ้ง (Tacit Knowledge) และความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) มาสร้างปฏิสัมพันธ์ความรู้ตามวงจรการจัดการ ความรู้ เกิดการเชื่อมโยง
เตือนใจ รักษาพงศ์ (๒๕๕๑ , หน้า ๒๓)	รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ ๑) ด้านการบริหารงานขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ๒) ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย การระบุนความรู้ การพัฒนาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การเข้าถึง ความรู้ การแบ่งปันความรู้และการเรียนรู้ ๓) ด้านปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยภาวะผู้นำ กลยุทธ์ วัฒนธรรมองค์กรเทคโนโลยีโครงสร้าง และการวัดผล
ณรัฐ วัฒนพานิช (๒๕๕๐ , หน้า ๓๓)	รูปแบบที่พัฒนาขึ้น ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของระบบย่อย ทั้ง ๕ คือ การคิดอย่างเป็นระบบ ทักษะส่วนบุคคล แบบแผนทาง ความคิด วิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
ชูเกียรติ บุญเกษม (๒๕๕๐, หน้า ๔๒)	รูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกปัจจัย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร ด้านการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการ เรียนรู้และ ด้านการจัดการความรู้

ตารางที่ ๒.๑๐ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พิชญาภา ยืนยาว (๒๕๕๒ , หน้า ๓๔)	รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การบริหารความเปลี่ยนแปลง จรรยาบรรณในวิชาชีพและการบริการที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
วีรภัทร ภัทรกุล (๒๕๕๙ , หน้า ๒๒)	รูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ ๑) สภาพแวดล้อมภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านการเมืองการปกครองและด้านเทคโนโลยี ๒) ปัจจัยป้อนในการวางแผนทรัพยากรบุคคลได้แก่สภาพแวดล้อมภายใน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประวัติความเป็นมาและแผนการ ๓) กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การ การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนด แนวปฏิบัติและการตรวจสอบประเมินผล ๔) ผลผลิต ได้แก่ บุคลากรในจำนวนคุณสมบัติและเวลาตามความต้องการขององค์การ ๕) ข้อมูลย้อนกลับจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล การนำรูปแบบไปใช้ต้องมีข้อกำหนดที่แสดงถึงการนำไปใช้ได้จริง และมีการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบหรือข้อจำกัดของรูปแบบเตรียมไว้ล่วงหน้า

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์หรือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งเพราะมนุษย์คือทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพมากขึ้น จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดีที่สุด ดังงานวิจัยต่อไปนี้

สมชาย สรรประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวม และรายด้านมีปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง ความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการพัฒนา ความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม รองลงมาคือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อการสัมมนา ในด้านความจำเป็นในทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เหตุผลความจำเป็นประการแรกคือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างเต็มที่ มีความรู้ความเข้าใจใน

การปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย นอกจากนั้นความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คาดหวังว่าตำรวจท่องเที่ยวควรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ในประเด็นสุดท้าย กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้
๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ
๕. สร้างบรรยากาศและการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน
๖. พัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของหน่วย^{๑๓๔}

ธิติมา ไชยมงคล ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร พบว่าการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการจัดการความรู้ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่สร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ที่เป็น “ความรู้แห่งชีวิต” หรือความรู้หลักขององค์กรสำหรับใช้เป็นเข็มทิศในการจัดการความรู้ขององค์กร การจัดการวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความรู้ต้องไม่ใช่เพียงแค่สร้าง แต่ต้องเรียงถ้อยร้อยคำให้กินใจเข้าใจง่าย การกำหนดการจัดการความรู้เป็นนโยบายขององค์กรจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างกว้างๆ แต่ต้องมีความชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติยึดถือเหมือนกัน ในกระบวนการจัดการความรู้การกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญประการแรกคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการจัดการความรู้และการประกาศนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน การให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรภาครัฐ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน เพราะการทำงานของโรงพยาบาลของรัฐส่วนใหญ่ยึดติดอยู่กับกรอบ ระเบียบของโรงพยาบาลของรัฐมากเกินไป จนทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งไม่กล้าคิดสิ่งใดใหม่ เนื่องจากกลัวเกิดความผิดพลาดจึงก่อให้เกิดการกระทำผิดอันจะส่งผลต่อการทำงาน^{๑๓๕}

ทวีชัย บุญเติม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสถาบันที่พึ่งหลักทางวิชาการแก่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศลุ่มแม่น้ำโขง มีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ให้บริการวิชาการ

^{๑๓๔} สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, **คุณภูมินพนธ์ปรัชญาคุณภูมินันตติ (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

^{๑๓๕} ธิติมา ไชยมงคล, “การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร”, **คุณภูมินพนธ์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

อย่างหลากหลาย เพื่อความเข้มแข็งของชุมชนโดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดทิศทางนี้คือ การทำมหาวิทยาลัยของรัฐไม่เป็นส่วนราชการ^{๑๓๖}

สมิตร สุวรรณ ศึกษาเรื่องการนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรเพื่อการพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรของกองทัพอากาศไทยและเพื่อนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรเพื่อการพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย โดยขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษาประกอบด้วย ๑.วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อกองทัพอากาศไทย ๒. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของกองทัพอากาศ ๓. สังเคราะห์ข้อมูลในข้อ ๑.และข้อ ๒.รวมทั้งศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อ ๒.เกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรของกองทัพอากาศไทย แล้วกำหนดยุทธศาสตร์ คือแผนการหรือมาตรการบริหารกำลังพลระดับสัญญาบัตร^{๑๓๗}

ประชุม มธุรมน ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนใน หมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขย้อย ตำบลบ้องตี้ อำเภอยะโยค จังหวัดกาญจนบุรี จากการศึกษาและวิจัย พบว่าผู้นำชุมชนส่วนมากตระหนักในด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา อย่างไรก็ตามปัญหาที่สำคัญของชุมชน คือ ยังมีชาวบ้านบางคนยังคงลักลอบตัดไม้ทำลายป่า เหยี่ยวเสกติด เล่นการพนันและปัญหาชนกลุ่มน้อย ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมศึกษาตั้งอยู่บนฐานความคิดและหลักการที่สำคัญ คือ สิ่งแวดล้อมศึกษา การพัฒนาชุมชน การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม การดำเนินกลยุทธ์ทางทหาร และทฤษฎีใหม่ ซึ่งยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษา นี้ ประกอบด้วยกลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงรับ กลยุทธ์เชิงพัฒนา กลยุทธ์เชิงร่นถอย อย่างไรก็ตาม แต่ละกลยุทธ์มีกิจกรรมที่แตกต่างกันไปตามความมุ่งหมายของการพัฒนาของแต่ละชุมชน นอกจากนั้นการประเมินประสิทธิภาพการเรียนรู้ของประชากรกลุ่มเป้าหมาย จากการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมตามยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมศึกษาในเรื่องกระบวนการ เนื้อหารายละเอียด เทคนิคการนำไปประยุกต์ใช้ ปัญหาและอุปสรรค และข้อจำกัด ผลปรากฏว่ากลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพการเรียนรู้อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก^{๑๓๘}

^{๑๓๖} ทวีชัย บุญเติม, “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๓๗} สมิตร สุวรรณ, “การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรเพื่อการพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๓๘} ประชุม มธุรมน, “กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขย้อย ต.บ้องตี้ อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี”, *สังคมศาสตร์ดุษฎีนิพนธ์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕).

ดราวด์ เมธนาวัน ได้เสนองานวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล ในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลพะเยา จังหวัดพะเยา โดยเสนอรูปแบบวิธีดำเนินการวิจัย ในรูปของวงจร ๓ วงจร

วงจรที่ ๑ เป็น Input เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในการวิจัย ด้วยการใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

๑. ขั้นวางแผน (Plan) ผู้วิจัยนำเสนอในที่ประชุมกับกลุ่มตัวอย่าง ให้เห็นถึงความสำคัญ และวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากร

๒. ขั้นปฏิบัติและสังเกต (Action & Observation) มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามศักยภาพในการทำวิจัย เพื่อวัดฐานความรู้ ทักษะ ของกลุ่มตัวอย่างและนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนา

๒.๒ ผู้วิจัยและกลุ่มตัวอย่างร่วมกันวิเคราะห์ศักยภาพในการวิจัยรวมทั้ง สะท้อน ปัญหาและอุปสรรคในการวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากข้อ ๒.๑ และร่วมกันสร้างแนวทางหรือจุดหมายของการพัฒนาศักยภาพไปในทิศทางเดียวกัน

๓. ขั้นสะท้อนผล (Reflect) ตรวจสอบความชัดเจนของแนวคิดที่กำหนดโดยนำแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยโดยให้กลุ่มตัวอย่างจัดลำดับความสำคัญและความจำเป็นในการ พัฒนาศักยภาพจากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ศักยภาพในการทำวิจัยจากข้อ ๒.๑

วงจรที่ ๒ คือ Process การสร้างแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีขั้นตอนการ ดำเนินการ ดังนี้

๑. ขั้นวางแผน (Plan) ผู้วิจัยวางแผนกำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากร ร่วมกับกลุ่มตัวอย่าง และเชิญวิทยากร วิศวกรและให้ข้อเสนอแนะในการวางแผนวิเคราะห์แนวทาง พัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒. ขั้นปฏิบัติและสังเกต (Action & Observation) ผู้วิจัยร่วมกับวิทยากรและกลุ่ม ตัวอย่างกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจัดหมวดหมู่ แล้วนำมากำหนดรายละเอียด หลักการวัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรม สื่อ และการประเมินผลรวมทั้ง จัดทำเอกสารประกอบการ ฝึกอบรม โดยที่การส่งเสริมแรงจูงใจจะสอดแทรกเข้าไปในกระบวนการพัฒนาศักยภาพในการวิจัย ใน การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การระดมสมอง และการฝึกปฏิบัติด้วยการสนับสนุนความเป็นตัวของ ตัวเอง การมีเหตุผลในการคิดและการปฏิบัติเกี่ยวกับการ

๓. ขั้นสะท้อนผล (Reflect) กลุ่มตัวอย่างพิจารณารายละเอียดของข้อมูลและ แผนการดำเนินงานร่วมกันให้สมบูรณ์

วงจรที่ ๓ คือ Output การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๑. ขั้นวางแผน (Plan) ดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความรู้ ทักษะ ขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำวิจัย รวมทั้ง ส่งเสริมแรงจูงใจภายในของการวิจัย

๒. ขั้นปฏิบัติและสังเกต (Action & Observation) นำแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ที่พัฒนา ขึ้น ไปใช้กับบุคลากรจำนวน ๖๐ คน โดยนำกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มาใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการฝึกทักษะ เริ่มจากการวางแผนการปฏิบัติ การสังเกตและการสะท้อน

ผล จนกระทั่งมีความมั่นใจในการทำวิจัยและมีผลงานวิจัยจากงานประจำเป็นชิ้นงาน โดยมีวิทยากรและวิทยากรพี่เลี้ยง ให้การดูแลช่วยเหลือตลอดระยะเวลาของการดำเนินโครงการ

๓.ขั้นสะท้อนผล (Reflect) กลุ่มตัวอย่างนำเสนอผลงานให้กลุ่มตัวอย่างคนอื่น ๆ และวิทยากรเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานและเสนอแนะแนวทางแก้ไข เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข^{๑๓๙}

สรุป การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาองค์กร เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการดำเนินนโยบายในการวางแผนกำลังคน จัดหาและสรรหาคนเข้าทำงาน การพัฒนาคนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ด้านร่างกายเพื่อพร้อมปฏิบัติงานด้วยความอดทน ต่อสู้กับภาวะยากลำบากได้ ด้านศีลธรรมเพื่อให้เป็นคนที่มีคุณธรรม ด้านจิตใจเพื่อให้เป็นคนอ่อนโยน โอบอ้อมอารี และด้านปัญญาเพื่อพัฒนาให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยปัญญา การพัฒนาศักยภาพของกำลังพลเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งของบุคคลภายในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร

ตารางที่ ๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สมชาย สรรประเสริฐ (๒๕๕๒ , หน้า ๖๔)	กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่ ๑. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผล อย่างเป็นรูปธรรม ๓. พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ ๔. พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ทั้ง ในและต่างประเทศ ๕. สร้างบรรยากาศและการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน
ประชุม มธุรมน (๒๕๕๕ , หน้า ๔๘)	พบว่าผู้นำชุมชนส่วนมากตระหนักในด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการ พัฒนา จากการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมตาม ยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อมศึกษาในเรื่องกระบวนการ เนื้อหารายละเอียด เทคนิคการนำไปประยุกต์ใช้ ปัญหาและอุปสรรค และข้อจำกัด ผล ปรากฏว่ากลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมายมีประสิทธิภาพการเรียนรู้อยู่ใน เกณฑ์ระดับสูงมาก

^{๑๓๙} ดาราวดี เมธนาวิน,การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล ในการสร้างงานวิจัยจากงาน
ประจำโรงพยาบาลพะเยา จังหวัดพะเยา,วารสารกองการพยาบาล, ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม
๒๕๕๒,หน้า ๔๙ – ๕๑.

ตารางที่ ๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ทวีชัย บุญเต็ม (๒๕๕๐ , หน้า๙๒)	พบว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีทิศทางการพัฒนาโดยอาศัยเทคโนโลยีเครือข่ายสารสนเทศ ยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดทิศทางนี้คือการท่ามหาวิทยาลัยของรัฐไม่เป็นส่วนราชการ
ธิติมา ไชยมงคล (๒๕๕๔ , หน้า๑๐๒)	การกำหนดกลยุทธ์ที่สำคัญประการแรกคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญในการจัดการความรู้และการประกาศนโยบายการจัดการความรู้ที่ชัดเจน การให้อิสระทางความคิดกับบุคลากรภาครัฐ นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงาน เพราะการทำงานของโรงพยาบาลของรัฐส่วนใหญ่ยึดติดอยู่กับกรอบ ระเบียบของโรงพยาบาลของรัฐมากเกินไป จนทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งไม่กล้าคิดสิ่งใดใหม่ เนื่องจากกลัวเกิดความผิดพลาดจึงก่อให้เกิดการกระทำผิดอันจะส่งผลต่อการทำงาน
สุมิตร สุวรรณ (๒๕๕๕ , หน้า๗๖)	ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษาประกอบด้วย ๑.วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อกองทัพอากาศไทย ๒. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามของกองทัพอากาศ ๓. สังเคราะห์ข้อมูลในข้อ ๑.และข้อ ๒.รวมทั้งศึกษาในวัตถุประสงค์ข้อ ๒.เกี่ยวกับแนวโน้มการพัฒนาระบบการฝึกศึกษา กำลังพลระดับสัญญาบัตรของกองทัพอากาศไทย แล้วกำหนดยุทธศาสตร์ คือแผนการหรือมาตรการบริหารกำลังพลระดับสัญญาบัตร
ดรรชนี เมธานวีน (๒๕๕๒ , หน้า๔๙-๕๑)	เสนอรูปแบบวิธีดำเนินการวิจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในรูปของวงจร ๓ วงจร วงจรที่ ๑ เป็นวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในการวิจัย ด้วยการใช้รูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ วงจรที่ ๒ การสร้างแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร วงจรที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทหารพราน

การปฏิบัติงานของทหารพราน คือการปฏิบัติราชการในด้านต่างๆของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งการปฏิบัติการในสนาม การปฏิบัติการในที่ชุมชนและการปฏิบัติการในพื้นที่ห่างไกลซึ่งเป็นการปฏิบัติการภายใต้ความกดดันทางด้านจิตใจและต้องอาศัยความอดทนทางร่างกาย การใช้ปฏิภาณไหวพริบ การตัดสินใจที่ถูกต้อง และเป็นการปฏิบัติภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งปฏิบัติภายใต้ความต้องการของประชาชนด้วย

กฤต ศรีเดชสินธุ์ ได้กล่าวถึงการตัดสินใจสมัครเป็นทหารพรานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า การตระหนักและวิเคราะห์ปัญหาที่พบ การรวบรวมข้อมูลของปัญหา การกำหนดทางเลือก การประเมินค่าทางเลือกพร้อมพิจารณาเปรียบเทียบผลดี-ผลเสีย อันจะมีผลต่อการตัดสินใจ ให้สอดคล้องกับความคาดหวัง แรงจูงใจ จากการรับรู้ข่าวสาร ในสถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งในห้วงปัจจุบัน และแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต ดังนั้น การตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานชายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ของกองทัพบก อาจมีตัวแปรหรือปัจจัยเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการตัดสินใจ ซึ่งในการศึกษาถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแวดล้อมที่จะส่งผลการตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานชายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อทำให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิดและนำไปใช้ในการพัฒนาวิธีการคัดเลือกอาสาสมัครทหารพราน ให้มีความเหมาะสม มีความพึงพอใจสูงสุดของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกองทัพบก ต่อไป^{๑๔๐}

วุฒิพันธ์ ทองเนียม ได้กล่าวถึงการพัฒนาการใช้หน่วยรบพิเศษในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ว่ากลุ่มก่อความไม่สงบยังคงดำรงความมุ่งหมายในการแบ่งแยกดินแดน โดยใช้ยุทธศาสตร์ด้วยการโคบลุกจิตสำนึกด้านเชื้อชาติ ศาสนา และประวัติศาสตร์การปกครองตนเองในอดีตมาเป็นเงื่อนไขในการปลุกกระตม โฆษณาชวนเชื่อ ผสมผสานกับเงื่อนไขต่างๆที่เคยเกิดขึ้นมาในอดีตจนถึงปัจจุบันว่าเป็นการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ตลอดจนก่อเหตุรุนแรงในรูปแบบต่างๆยั่วให้เจ้าหน้าที่รัฐตอบโต้ด้วยวิธีที่รุนแรง เพื่อให้ประชาคมระหว่างประเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปสู่การลงประชามติเพื่อแบ่งแยกดินแดนในที่สุด การปฏิบัติการทางยุทธวิธีกระทำเฉพาะกรณีที่เกิดขึ้นโดยใช้มาตรการจากเบาไปหาหนัก โดยมุ่งเน้นการทำลาย/สลาย โครงสร้างในระยะยาวอย่างยั่งยืน แล้วจัดตั้ง เสริมสร้าง แกนนำ/แนวร่วม กำลังประชาชนฝ่ายเราทดแทน นอกจากนั้นยังต้องดำเนินการจัดตั้ง พัฒนา เสริมสร้างหมู่บ้าน ไกลเคียงให้เป็นชุมชนเข้มแข็งเพื่อป้องกันมิให้กลุ่มก่อความไม่สงบที่หลบหนีจากหมู่บ้านจัดตั้งเข้มแข็งมาหลบซ่อน ปลุกกระตมมวลชน และฟื้นฟูกลุ่มขบวนการขึ้นมาใหม่ นอกจากนั้นต้องจัดตั้ง แกนนำ/แนวร่วม ฝ่ายเราในสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งบ่มเพาะแนวคิดรุนแรง/แบ่งแยกดินแดน ให้มีบทบาทสำคัญ เพื่อจำกัดเสรี ความเคลื่อนไหว และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มครูสอนศาสนาที่ต่อต้านอำนาจรัฐ ไม่ให้สามารถปลุกฝัง

^{๑๔๐} กฤต ศรีเดชสินธุ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา ๒๕๕๖.

อุดมการณ์ ตลอดจนจัดหาสมาชิกในระดับปฏิบัติการใหม่ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้ส่วนราชการในพื้นที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาเพื่อเป็นเครื่องมือนำอำนาจรัฐไปสู่ประชาชน ด้วยการปฏิบัติงานที่ประสานสอดคล้องกัน โดยเฉพาะกิจกรรมการช่วยเหลือประชาชน ซึ่งจะก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของภาครัฐกับประชาชนได้เป็นอย่างดี^{๑๔๑}

ไพบูลย์ คุ่มฉายา ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาผู้บังคับหน่วยทหารขนาดเล็กในการเผชิญภัยคุกคามปัจจุบันเพื่อสำเร็จในระดับยุทธศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความจำเป็นในการเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องการป้องกัน และปราบปรามการก่อความไม่สงบระดับผู้บังคับหน่วยขนาดเล็ก รองรับการศึกษารูปแบบใหม่ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาหัวหน้าหน่วยทหารขนาดเล็ก โดยจัดทำหลักสูตรการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจว่า ผู้บัญชาการหน่วยขนาดเล็ก ได้รับการพัฒนาจากระบบการศึกษาตามแนวทางรับราชการในเรื่องภัยคุกคามรูปแบบใหม่น้อย อีกทั้งขาดความเข้าใจสาเหตุของปัญหาและทักษะในการแก้ปัญหาที่ยากต่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง อีกทั้งผลการปฏิบัติในทางยุทธวิธี จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ ในระดับกองทัพบกและประเทศชาติ การศึกษาแบบ Unit School นับว่ามีประโยชน์และแก้ปัญหาได้โดยตรง ทั้งนี้หน่วยระดับกองพลต้องช่วยเหลือให้คำแนะนำ ตลอดจนกำกับดูแลให้หน่วยระดับเล็กขนาดกรมและกองพันให้มีความพร้อมรบ ทั้งสามารถปฏิบัติงานรักษาความมั่นคงภายใน ๓ จังหวัดภาคใต้ได้ด้วย^{๑๔๒}

ธีระ กรใหม่ ได้ศึกษาเรื่องการจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลของการวิจัย สรุปภาพรวมของการศึกษาได้ว่า ปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศโดยรวมและสร้างความเสียหายให้กับชีวิตและทรัพย์สินเป็นจำนวนมาก อีกทั้งเป็นปัญหาที่อยู่ในความสนใจและความต้องการแก้ไขของสังคม รัฐบาลทุกชุดได้ให้ความสำคัญมาโดยต่อเนื่องและเริ่มกำหนดนโยบายแก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เน้นนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเฉพาะเรื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ มาโดยลำดับและจากการที่รัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่ (New Public Administration) เน้นให้ความสนใจในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความรู้ จะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานได้^{๑๔๓}

ณัฐวุฒิ นาคะนคร ได้ศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การปฏิบัติการพิเศษต่อการป้องกันประเทศของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยไม่มีการวางยุทธศาสตร์ต่อประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะประเทศที่ถือว่าเป็นพื้นที่ระหว่งป้องกัน ทำให้หน่วยงานภาครัฐระดับต่างๆที่ต้องขับเคลื่อนนโยบาย

^{๑๔๑} วุฒิพันธ์ ทองเนียม, “การพัฒนาการใช้หน่วยรบพิเศษในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา๒๕๕๒.

^{๑๔๒} ไพบูลย์ คุ่มฉายา, “การพัฒนา ผบ.หน่วยทหารขนาดเล็กในการเผชิญภัยคุกคามปัจจุบันเพื่อสำเร็จในระดับยุทธศาสตร์”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรปีการศึกษา๒๕๕๒.

^{๑๔๓} ธีระ กรใหม่, “การจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓).

และกำหนดยุทธศาสตร์รองรับในด้านต่างๆไม่มีกรอบทิศทางที่แน่ชัด พบว่า การที่กองทัพไทยไม่ได้จัดทำยุทธศาสตร์ทหารรองรับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายในเชิงยุทธศาสตร์ต่อการป้องกันประเทศไม่มีกรอบที่ชัดเจนทั้งการเตรียมกำลังและการใช้กำลัง ในส่วนของการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตของหน่วยรบพิเศษเป็นการดำเนินการไปตามสภาวะแวดล้อมสถานการณ์ ความจำเป็นและการตัดสินใจของผู้นำในขณะนั้น มิได้เกิดจากการใช้กำลังตามหลักนิยม และในปัจจุบันการปฏิบัติการพิเศษของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในพื้นที่ระวังป้องกันรอบประเทศ ยังคงดำเนินไปตามแนวความคิดในการป้องกันประเทศตามแผนป้องกันประเทศเป็นหลัก ซึ่งแผนป้องกันประเทศทั้ง ๓ แผนได้กำหนดแนวความคิดในการใช้หน่วยรบพิเศษเป็นไปตามหลักนิยมการปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษ ทบ.ไทย รส.๓๑-๘๑ ซึ่งรับอิทธิพลทางความคิดและรูปแบบมาจากประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า เมื่อสงครามเย็นยุติทำให้สภาพแวดล้อมด้านต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงไป การเผชิญหน้าทางทหารด้วยเหตุผลที่อุดมการณ์หมดลงไป การรวมกลุ่มของประเทศต่างๆเพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้มแข็งร่วมกันมีมากขึ้น ความขัดแย้งยุคใหม่จะมีข้อจำกัดมากขึ้นและมักมีที่มาจากการเมืองภายในและการเมืองระหว่างประเทศของคู่กรณี รวมถึงปัญหาผลประโยชน์ของชาติที่ทับซ้อนกัน แต่กองทัพไทยยังคงมีการปรับตัวที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะการปฏิบัติการพิเศษในพื้นที่ระวังป้องกันเพื่อการป้องกันประเทศ ยังมีรูปแบบและแนวความคิดในการทำงานไม่ต่างจากช่วงสงครามเย็นมากนัก อาทิเช่น การปฏิบัติการลับในพื้นที่ระวังป้องกัน หน่วยรบพิเศษยังถูกกำหนดให้เป็นเครื่องมือหลักในการดำเนินการ ทั้งที่หน่วยมิได้ถูกออกแบบและเสริมสร้างให้ปฏิบัติการลักษณะนี้โดยตรง แต่ในยุคสงครามเย็นการที่หน่วยรบพิเศษควบคุมกำลังกลุ่มต่อต้านในการทำสงครามกองโจรจึงทำให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติการในพื้นที่ระวังป้องกันได้ ซึ่งปัจจุบันไม่มีกำลังกลุ่มต่อต้านในการควบคุมของหน่วยรบพิเศษแล้ว หน่วยรบพิเศษจึงต้องใช้กำลังพลของหน่วยดำเนินการจัดตั้งขบวนการปฏิบัติการลับเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยเหนือในด้านการข่าว งานแจ้งเตือนภัยทางยุทธศาสตร์และงานจัดทำข่าวปฏิบัติการพิเศษ^{๑๔๔}

สรุป การปฏิบัติงานของทหารพราน เป็นการปฏิบัติที่ต้องใช้ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและข้อผิดพลาดนั้นอาจแพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วจนยากจะป้องกันหรือระงับยับยั้งได้ ดังนั้นทหารพรานต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ และได้รับการพัฒนางานในหน้าที่เฉพาะด้านที่ได้รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความชำนาญ เพิ่มความรู้และทักษะ เตรียมรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังรบหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๔๔} ญัฐวุฒิ นาคะนคร, “ยุทธศาสตร์การปฏิบัติการพิเศษต่อการป้องกันประเทศของกองทัพบก”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา๒๕๕๖.

ตารางที่ ๒.๑๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทหารพราน

นักวิจัย	ผลการวิจัย
กฤศ ศรีเดชสินธุ์ (๒๕๕๖ , หน้า ๑๐๓)	พบว่าการตัดสินใจสมัครเป็นทหารพรานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น การรวบรวมข้อมูลของปัญหา, การกำหนดทางเลือก, การประเมินค่าทางเลือก, การพิจารณาเปรียบเทียบผลดี-ผลเสีย จะมีผลต่อการตัดสินใจ และสอดคล้องกับความคาดหวัง แรงจูงใจ จากการรับรู้ข่าวสาร ในสถานการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องทั้งในห้วงปัจจุบัน และแนวโน้มที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในอนาคต
วุฒิพันธ์ ทองเนียม (๒๕๕๒ , หน้า ๘๖)	การปฏิบัติการทางยุทธวิธีของฝ่ายเราควรกระทำเฉพาะกรณีที่เกิดขึ้นโดยใช้มาตรการจากเบาไปหาหนัก โดยมุ่งเน้นการทำลาย/สลาย โครงสร้างในระยะยาวอย่างยั่งยืน แล้วจัดตั้ง เสริมสร้าง แกนนำ/แนวร่วม กำลังประชาชนฝ่ายเราทดแทน นอกจากนี้ยังต้อง ดำเนินการจัดตั้ง พัฒนา เสริมสร้างหมู่บ้าน ไกล่เคียงให้เป็นชุมชน เข้มแข็งเพื่อป้องกันมิให้กลุ่มก่อความไม่สงบที่หลบหนีจากหมู่บ้าน จัดตั้งเข้มแข็งมาหลบซ่อน ปลุกกระดมมวลชน และฟื้นฟูกลุ่มขบวนการ ขึ้นมาใหม่
ไพฑูรย์ คุ่มฉายา (๒๕๕๒ , หน้า ๑๒๓)	ผบ.หน่วยขนาดเล็ก ได้รับการพัฒนาจากระบบการศึกษาตามแนวทางรับราชการในเรื่องภัยคุกคามรูปแบบใหม่ น้อย ทั้งขาดความเข้าใจสาเหตุของปัญหาและทักษะในการแก้ปัญหา การศึกษาแบบ unit school นับว่ามีประโยชน์และแก้ปัญหาได้โดยตรง ทั้งสามารถ ปฏิบัติงานรักษาความมั่นคงภายใน ๓ จังหวัดภาคใต้ได้ด้วย
ธีระ กรใหม่ (๒๕๕๓ , หน้า ๑๕๘)	การจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๗ รัฐบาล เน้นให้ความสนใจในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความรู้ จะต้องนำไปใช้ในการบริหารงานได้
ณัฐวุฒิ นาคะนคร (๒๕๕๖ , หน้า ๙๘)	การที่กองทัพไทยไม่ได้จัดทำยุทธศาสตร์ทหารรองรับยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศ ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายในเชิงยุทธศาสตร์ ป้องกันประเทศไม่มีกรอบที่ชัดเจน ทั้งการเตรียมกำลังและการใช้ กำลัง การปฏิบัติการที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตเป็นการดำเนินการไปตาม สภาวะแวดล้อมสถานการณ์ ความจำเป็นและการตัดสินใจของผู้นำใน ขณะนั้น มิได้เกิดจากการใช้กำลังตามหลักนิยม

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีโครงสร้างสังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีลักษณะพิเศษ โดยเฉพาะในเขตจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส แตกต่างจากภาคอื่น กล่าวคือ ประชาชนส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๐) นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษามลายูในชีวิตประจำวันไม่นิยมพูดภาษาไทยมีบางส่วน ที่พูดภาษาไทยไม่ได้เลย มีขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมแตกต่างไปจากท้องถิ่น ยกเว้น ประชาชนในจังหวัดสตูล ซึ่งส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลามแต่พูดและใช้ภาษาไทยอย่างแพร่หลาย สภาพของสังคมดังกล่าวจึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและนำไปสู่ปัญหาด้านสังคมจิตวิทยา และ ปัญหาความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วย

ดิษฐรัตน์ อมรวิทวัส ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักการป้องกันและปราบปราม การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่ากลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงน่าจะ เปิดการรุกทาง การเมืองเพิ่มมากขึ้น ควบคู่ไปกับดำรงการก่อเหตุรุนแรง ดำเนินการต่อเป้าหมายที่เป็น เงื่อนไข เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์เสียหายต่อประเทศไทย และข่าวสารถูกกระจายไปสู่ประชาคมโลก ผ่าน สื่อมวลชน และองค์กรต่าง ๆ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) รวมทั้งการใช้เวทีต่างประเทศผ่าน องค์กรพัฒนาเอกชน เคลื่อนไหวกดดันรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหา จชต. อันจะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายการปกครองตนเอง หรือการจัดตั้งเขตปกครองพิเศษในที่สุด สำหรับพื้นที่ที่อยู่ใน ความ ควบคุมของรัฐอยู่แล้วรัฐจะต้องรักษารฐานของพื้นที่นี้ไว้เพราะ เป็นพื้นที่ที่รัฐได้รับการสนับสนุนจาก มวลชนเป็นอย่างดี มาตรการหลักที่ใช้คือการปรับปรุงสภาพ แวดล้อมและการช่วยเหลือประชาชน และเสริมด้วยมาตรการด้านการพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร เพราะรัฐจะต้องดำรงรักษาระบบ โครงสร้างพื้นฐานของเมือง หรือชุมชนไว้ รวมถึงการปราบปรามกองกำลังติดอาวุธของกลุ่มผู้ก่อความ ไม่สงบที่แฝงเข้ามาเพื่อปฏิบัติ การในพื้นที่ การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบนั้นเป็น การปฏิบัติการทางทหาร กึ่งทหาร การเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยา และกิจการพลเรือน เพื่อเอาชนะการ ก่อความไม่สงบ ซึ่งต้องใช้การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนรัฐจะต้องใช้มาตรการและเครื่องต่างๆ ผสมผสานกันอย่างเหมาะสม ในช่วงแรกของการแก้ปัญหาหน่วยงานต่างๆของรัฐอาจจะยังไม่สามารถ ดำเนินการได้ในพื้นที่หน่วยงานทางทหารจึงเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานเชิงรุก เข้าไปใน พื้นที่ก่อนเพื่อสร้างสภาวะที่เกื้อกูลที่จะให้หน่วยงานภาครัฐอื่นๆเข้ามาดำเนินการได้ในระยะต่อไป โดยในการบูรณาการด้านกำลังในพื้นที่นั้นองค์กรที่รับผิดชอบควรที่จะสร้างหน่วยและพัฒนาความ พร้อม ของหน่วยงานในพื้นที่ จชต.ทั้งกำลังทหารหลัก, กำลังประจำถิ่น เช่น ตำรวจ, ทหารพราน, ร้อย อส.จังหวัด, ร้อย อส.อำเภอ, กำลังประชาชน เช่น ชรบ.หรือ อรบ. เพราะกำลังแต่ละประเภทนั้นมีจุด แข็งที่แตกต่างกัน สามารถที่จะนำมาชดเชยจุดอ่อนหรือช่องว่างในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ^{๑๔๕}

รัชฎะ ลำกุล ได้การศึกษาวิจัย เรื่อง ทศนคติของประชาชนในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกองทัพบก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการ

^{๑๔๕} ดิษฐรัตน์ อมรวิทวัส, “การประยุกต์ใช้หลักการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบใน พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา ๒๕๕๔, หน้า ๑๓๐.

ให้บริการทางการแพทย์ที่กรมแพทย์ทหารบกจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อส่งเสริมปฏิบัติการทางจิตวิทยา ผลของการวิจัยทำให้ทราบว่า ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาที่สลับซับซ้อนยากที่จะแก้ไขให้สำเร็จในเวลาสั้นๆ หน่วยราชการทุกภาคส่วนรวมทั้งพี่น้องประชาชนทั้งประเทศต้องเป็นผู้ที่ช่วยกันแก้ปัญหาให้สามจังหวัดเหล่านั้นกลับมาเป็นจังหวัดที่ปกติมีความสุขในการดำเนินชีวิต ในด้านการสาธารณสุข ความไม่สงบดังกล่าวมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาความเจริญ บุคลากรทางการแพทย์ส่วนใหญ่ไม่ยอมทำงานในพื้นที่เหล่านั้น ถ้าเลือกได้ทุกคนต้องการทำงานในพื้นที่ที่สงบสุข จากแนวคิดและภารกิจของเหล่าแพทย์ กองทัพบกในอันที่จะช่วยเหลือกองทัพบกในการนำความสงบสุขกลับมาจึงต้องหาข้อมูลรับทราบปัญหาและเข้าช่วยเหลือ โดยกรมแพทย์ทหารบกได้จัดส่งบุคลากรเข้าไปในพื้นที่ พูดคุยซักถามกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างๆ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนา ทั้งนี้ได้สรุปผลและทราบปัญหาสำคัญในพื้นที่มีสองประการคือการขาดแคลนศัลยแพทย์เนื่องจากการขอย้ายออกจากพื้นที่และบางส่วนลาออกจากราชการเพราะปัญหาความไม่ปลอดภัย อีกปัญหาคือหน่วยงานด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขไม่สามารถเข้าไปให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่เสี่ยงภัยได้ ทำให้การรักษาพยาบาลไปไม่ถึงกลุ่มประชาชนที่ต้องการแพทย์^{๑๔๖}

ทะเบียน เมืองพระฝาง อธิบายถึงการเสริมสร้างความเข้าใจในการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ว่า การใช้การเมืองนำการทหารในระดับผู้ปฏิบัติในพื้นที่เจ้าหน้าที่รัฐทั้งมวลต้องเข้าใจอย่างเป็นรูปธรรมในการใช้กำลังและทรัพยากรทั้งมวลให้บรรลุผลทางการเมือง การเมืองในที่นี้ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อจิตใจของทุกคน ทั้งฝ่ายก่อความไม่สงบประชาชน ,เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้เสียหาย โดยไม่รู้สีกโกรธเกลียดชัง ที่ฝังลึกซึ่งกันและกันไม่เกิดเงื่อนไขใหม่ หรือซ้ำเติมเงื่อนไขเดิม ๆ แต่ประชาชนจะมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นศรัทธาในเจ้าหน้าที่รัฐ ส่วนการทหาร หมายถึง การใช้กำลังในการปฏิบัติงานทั้งปวงและภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร ที่ทุกคน ได้พบเห็นหรือได้ยิน หรือได้สัมผัส การปฏิบัติงานในมิติของ “การเมืองนำการทหาร” สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้^{๑๔๗}

ประเสริฐ ชูแสง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง มาตรการ “กบนอกกะลา” เพื่อลดความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้เพื่อวิเคราะห์และเสนอยุทธศาสตร์และมาตรการ (ระยะสั้น) ในการลดความรุนแรงดังกล่าวในลักษณะการผสมผสานระหว่างแนวความคิดที่ที่ได้รับการเสนอจากนักคิดและภาคเอกชนอื่นๆและแนวคิดนอกรอบในอีกมุมมองหนึ่ง โดยใช้การวิจัยเอกสารเป็นหลัก และศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้แหล่งข้อมูลจากข้อมูลทุติยภูมิเป็นส่วนใหญ่ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย

^{๑๔๖} รัชฎะ ลำกุล, “ทัศนคติของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกองทัพบก”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล,วิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา๒๕๕๒, หน้า๙๖.

^{๑๔๗} ทะเบียน เมืองพระฝาง, “การเสริมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติในการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจปัตตานี ๒๑,๒๒,๒๔และ๒๕”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล,วิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา๒๕๕๔, หน้า๑๐๕.

ได้มาตรการวิจัยที่เรียกว่า “มาตรการ ๓ ขา ศาสนานำ” ประกอบด้วยมาตรการย่อยดังนี้ ๑) มาตรการเชิดชูและขอความร่วมมือจากสกุล “โตะมีนา” ๒) มาตรการให้ฝ่ายค้านเป็นแกนนำสร้างอุดมการณ์ (ด้านชาติและพระมหากษัตริย์) ๓) มาตรการต่างประเทศต่อองค์กรมุสลิม ๔) มาตรการ “ปิดแนว” ชั่วคราว ๕) มาตรการ “ตรวจสอบโดยฝ่ายค้าน” ๖) มาตรการควบคุมเดิมของรัฐ ๗) มาตรการใช้กำลัง ๘) มาตรการ “มวลชนญีฮาด” (เน้นด้านศาสนา) ๙) มาตรการจัดตั้งศูนย์กลางการศึกษาอิสลามปัตตานี (ศอป.) ๑๐) มาตรการกระจายเป้าหมายการต่อสู้ทางกลุ่มแนวคิด ๑๑) มาตรการแสวงหาความร่วมมือจากประเทศมุสลิมที่ไม่ยอมรับหรือเกลียดชังกลุ่ม วาฮาบี อย่างรุนแรง ๑๒) มาตรการรวมสื่อให้เป็นเอกภาพ และ ๑๓) มาตรการชุมชนโต้ข่าว”^{๑๔๔}

กอสิน กัมปนุญท์ ได้ทำการศึกษา กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกำลังพลศูนย์สันติสุข พบว่ายุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนที่แท้จริง คือยุทธศาสตร์ตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งเป็นที่ยอมรับ แต่ในความเป็นจริงการปฏิบัติ หรือการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ยังขาดความเข้าใจ ขาดน้ำหนั ขาดความจริงจัง และขาดความต่อเนื่อง จึงยังไม่มีผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ส่วนการดำเนินการที่สำคัญอีกประการหนึ่งซึ่งถือว่ายังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพ และค่อนข้างจะได้ผลน้อย ตลอดห้วงที่ผ่านมา คือ การปฏิบัติการข่าวสาร โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ และสถานการณ์การก่อเหตุรุนแรง ความโหดร้าย/เลวร้ายในวิธีการก่อเหตุของกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรง และความพยายามใช้ความอดทน และแนวทางสันติในการแก้ปัญหาของฝ่ายภาครัฐ ทั้งการประชาสัมพันธ์ภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้รับข้อมูลข่าวสารในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก ดังนั้นข้อมูลข่าวสารที่จะเกื้อกูลต่อการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบใน จชต. ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว จำเป็นต้องมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์สู่เป้าหมายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ยาวนาน และทั่วถึงในเชิงโครงสร้างองค์กรการแก้ปัญหาของฝ่ายรัฐ ยังมีการจัดองค์กร และการแบ่งมอบภารกิจที่ไม่เกื้อกูลต่อการดำเนินการทางยุทธศาสตร์พระราชทาน เพราะทรัพยากรส่วนใหญ่ถูกใช้ไปกับภารกิจการรักษาความปลอดภัย และการพัฒนาอย่างไม่มีเอกภาพ จึงทำให้เกิดผลต่อการแก้ปัญหามั่นคงน้อยมาก ขณะที่ความพยายามในการเข้าถึง และการทำความเข้าใจกับประชาชนโดยเจ้าหน้าที่มีน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรของภาครัฐทั้งหมดที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ จชต. โดยเฉพาะการเข้าถึงส่วนที่ต้องบ่มเพาะกลุ่มผู้ก่อความรุนแรง ซึ่งถือว่าเป็นจุดสำคัญที่ฝ่ายกลุ่มผู้ก่อเหตุรุนแรงจะต้องดำรงรักษาไว้ให้มีตลอดเวลาจนกว่าโครงสร้างของกลุ่มผู้ก่อความรุนแรงจะถูกทำลาย จากกรณีปัญหาเชิงโครงสร้างดังกล่าวส่งผลอย่างชัดเจนต่อเอกภาพในการดำเนินการของทุกภาคส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เพราะการดำเนินการเป็นไปโดยขาดการบูรณาการความร่วมมือในการนำไปสู่เป้าหมาย และแผนงาน เมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจึงขาดความประสานสอดคล้อง ขาดความหนึบเนื่อง และขาดความต่อเนื่องอย่างเห็นได้ชัด จนบางกรณีนำไปสู่ความ

^{๑๔๔} ประเสริฐ ชูแสง, “มาตรการ “กบนอกกะลา” เพื่อลดความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ปีการศึกษา ๒๕๔๙, หน้า๑๘๔.

ขัดแย้ง หรือเกิดปัญหาเงื่อนไขในพื้นที่ จึงควรผลักดันงานพัฒนาต่างๆ ให้องค์กรภาคีอื่นๆ เข้าดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของตน แทนที่ภาระทุกอย่างจะตกอยู่ที่ฝ่ายทหารเพียงฝ่ายเดียว ควรแสวงความร่วมมือ และพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือทางการอย่างแท้จริง^{๑๔๙}

สรุป ในปี ๒๕๕๕ สภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) ได้ประกาศใช้นโยบายการบริหารและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ฉบับใหม่ซึ่งนับเป็นครั้งแรกที่มีการยอมรับว่าเงื่อนไขทางการเมืองเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้ง พร้อมทั้งกำหนดให้การกระจายอำนาจและการพูดคุยกับผู้ก่อความไม่สงบเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหา แต่การที่จะบรรลุผลตามนโยบายนี้ได้ รัฐบาลจะต้องทำให้ปัญหาภาคใต้ปลอดจากการเมือง ดึงภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วม สร้างฉันทามติเรื่องการกระจายอำนาจ และเร่งรัดความพยายามในการเจรจากับฝ่ายผู้ก่อความไม่สงบ ทั้งการเจรจาและการกระจายอำนาจนั้นอาจเป็นสิ่งที่ทำได้ยากแต่รัฐบาลก็จำเป็นต้องทำ และหากปล่อยให้สถานการณ์ลากยาวต่อไปก็ยิ่งจะทำได้ยากขึ้น

ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ดิษฐรัตน์ อมรวิวัฒน์ (๒๕๕๔ , หน้า ๑๓๐)	การบูรณาการด้านกำลังในพื้นที่นั้นองค์กรที่รับผิดชอบควรที่จะสร้างหน่วยและพัฒนาความร่วมมือ ของหน่วยงานในพื้นที่ จชต.ทั้งกำลังทหารหลัก, กำลังประจำถิ่น เช่น ตำรวจ, ทหารพราน, ร้อย อส. จังหวัด, ร้อย อส. อำเภอบึง, กำลังประชาชน เช่น ชรบ. หรือ อรบ. เพราะกำลังแต่ละประเภทนั้นมีจุดแข็งที่แตกต่างกัน สามารถที่จะนำมาชดเชยจุดอ่อนหรือช่องว่างในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี
รัชฎะ ลำกุล (๒๕๕๒ , หน้า ๙๖)	การนำความสงบสุขกลับมาจึงต้องหาข้อมูลรับทราบปัญหาและเข้าช่วยเหลือ ปัญหาสำคัญในพื้นที่มีสองประการคือการขาดแคลน ศัลยแพทย์เนื่องจากการขอย้ายออกจากพื้นที่และบางส่วนลาออกจากราชการเพราะปัญหาความไม่ปลอดภัย

^{๑๔๙} กอสิน กัมปณยุทธ์, “กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกำลังพลศูนย์สันติสุข”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคลวิทยาลัยการทัพบกปีการศึกษา ๒๕๕๔, หน้า ๑๖๐.

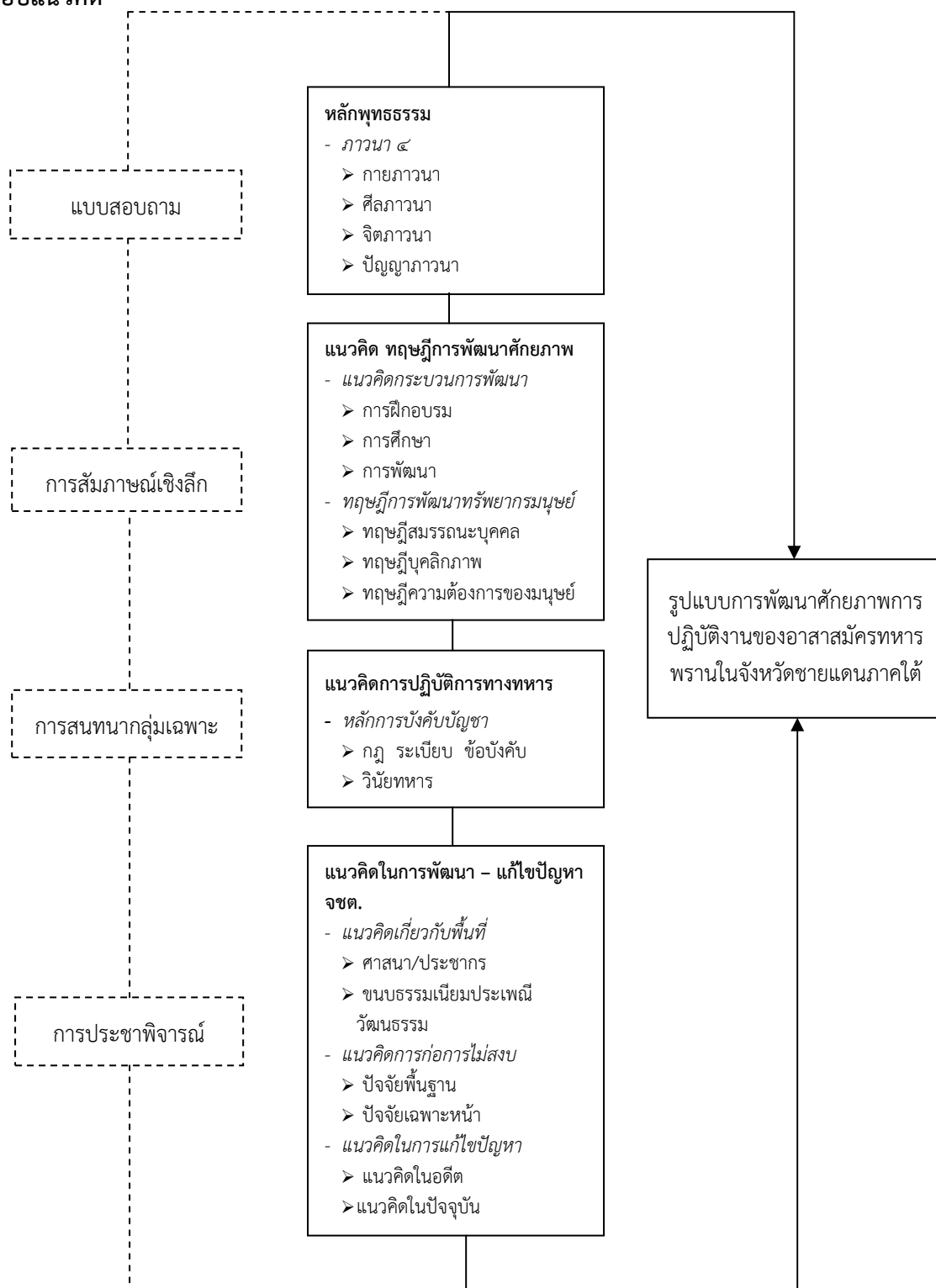
ตารางที่ ๒.๑๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ทะเบียน เมืองพระฝาง (๒๕๕๒ , หน้า ๑๐๕)	การเมือง หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อจิตใจของทุกคน ทั้งฝ่ายก่อความไม่สงบ , ประชาชน , เจ้าหน้าที่รัฐ และผู้เสียหาย โดยไม่รู้สึกรังเกียจเกลียดชัง ที่ฝังลึกซึ่งกันและกัน ไม่เกิดเงื่อนไขใหม่ หรือซ้ำเติมเงื่อนไขเดิม ๆ แต่ประชาชนจะมีความเชื่อใจ เชื่อมั่นศรัทธาในเจ้าหน้าที่รัฐ ส่วนการทหาร หมายถึง การใช้กำลังในการปฏิบัติงานทั้งปวงและภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร ที่ทุกคน ได้พบเห็นหรือได้ยิน หรือได้สัมผัส
กอสิน กัมปนยุทธ์ (๒๕๕๔ , หน้า ๑๖๐)	พบว่ายุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนที่แท้จริง คือยุทธศาสตร์ตามแนวทางพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งเป็นที่ยอมรับ แต่ในความเป็นจริงการปฏิบัติ หรือการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ยังขาดความเข้าใจ ขาดน้ำหนั ขาดความจริงจัง และขาดความต่อเนื่อง จึงยังไม่มีผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร
ประเสริฐ ชูแสง (๒๕๕๙ , หน้า ๑๘๔)	มาตรการวิจัยที่เรียกว่า “มาตรการ ๓ ขา ศาสนานำ” ประกอบด้วยมาตรการย่อยดังนี้ ๑) มาตรการเชิดชูและขอความร่วมมือ ๒) มาตรการให้ฝ่ายค้านเป็นแกนนำสร้างอุดมการณ์ ๓) มาตรการต่างประเทศต่อองค์กรมุสลิม ๔) มาตรการ “ปิดแนว” ชั่วคราว ๕) มาตรการ “ตรวจสอบโดยฝ่ายค้าน” ๖) มาตรการควบคุมเดิมของรัฐ ๗) มาตรการใช้กำลัง ๘) มาตรการ “มวลชนญีฮาด” ๙) มาตรการจัดตั้งศูนย์กลางการศึกษาอิสลามปัตตานี (ศอป.) ๑๐) มาตรการกระจายเป้าหมายการต่อสู้ทางกลุ่มแนวคิด ๑๑) มาตรการแสวงหาความร่วมมือจากประเทศมุสลิมที่ไม่ยอมรับหรือเกลียดชังกลุ่ม วาฮาบี อย่างรุนแรง ๑๒) มาตรการรวมสื่อให้เป็นเอกภาพ และ ๑๓) มาตรการชุมชนได้ข่าว

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การศึกษา วิเคราะห์หลักพุทธธรรม และแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพ, แนวคิดการปฏิบัติการทางทหาร, แนวคิดการพัฒนาการแก้ไขปัญหাজังหวัดชายแดนภาคใต้ มาเป็นฐานข้อมูลในการออกแบบและสร้างเครื่องมือ เพื่อเก็บรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นผลสรุปเชิงสถิติ ที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์และบูรณาการกับผลสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-depth Interview) และผลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion) และข้อเสนอแนะจากการประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อพัฒนาเป็นรูปแบบที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังที่เสนอในแผนภาพที่ ๒.๑๖ ดังต่อไปนี้

กรอบแนวคิด



แผนภาพที่ ๒.๑๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผู้วิจัยต้องการเสนอรายละเอียดที่สำคัญและให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่จะทำการศึกษาวิจัย รวมทั้งให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดชัดเจนจนสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ซึ่งมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม(Mixed Method Research) โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพก่อน แล้วจึงทำการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)เริ่มด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร(Documentary Research)แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-dept Interview)ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants) จากนั้นจึงนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ และสร้างแบบสอบถามเพื่อทำการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ด้วยการใช้แบบสอบถาม(Questionnaire)เพื่อการวิจัยจำนวน ๕๐ ข้อ แจกแบบสอบถามโดยการสุ่มอย่างง่าย(Random Sampling)แต่ละข้อจะมี Scaleให้เลือกตอบ ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ก่อนที่จะนำเรียนกรรมการที่ปรึกษาเพื่อขอคำชี้แนะ แก้ไข แล้วเสนอต่อการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบให้สมบูรณ์ก่อนนำเข้าสู่การทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อหาข้อสรุปและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม ให้สมบูรณ์ที่สุด ก่อนที่จะเสนอผลงานวิจัยต่อสาธารณะต่อไป

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก(In - depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรม งานวิจัย เป็นการวิจัยโดยเลือกกรณีศึกษา(Case Study)ในการนำแนวทาง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานไปปฏิบัติเพื่อศึกษาแนวคิดของกลุ่มผู้บังคับบัญชา อาสาสมัครทหารพรานคือรองผู้บังคับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน อนุศาสนาจารย์ ผู้บังคับกองร้อยทหารพราน ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง และกลุ่มประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติงานของทหารพราน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานเองที่เป็นกลุ่มประชากรศึกษา(Key Informants) เนื่องจากการศึกษาในภาคสนามมีวัตถุประสงค์เพื่อการค้นหารณีตัวอย่างที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ เพื่อสนับสนุนข้อค้นพบจากการวิจัยเอกสาร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงใช้การเลือกกรณีตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง(Purposeful Selection) ทั้งนี้เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น ๓ กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มผู้บังคับบัญชา จะเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ (Key Expert Informants) ที่เป็นผู้มีประสบการณ์ตรงจากการเป็นผู้บังคับบัญชาของอาสาสมัครทหารพราน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบเจาะจง(Purposive or Accidental) เพื่อให้ได้ประชากรตัวอย่างตามต้องการ ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายมีเป้าหมายในการวางแผน ควบคุม บังคับบัญชา กำกับดูแลอาสาสมัครทหารพราน โดยมีคุณสมบัติพื้นฐาน คือ

๑. มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บังคับบัญชาอาสาสมัครทหารพราน มากกว่า ๕ ปี
๒. สังกัดกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. เป็นผู้ที่มีทักษะมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน

ผู้วิจัยได้เลือกผู้บังคับบัญชาและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการวิจัย ๘ ท่าน คือ

๑. พ.อ. เมตตริย์ สันติเวชกุล รองผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. พ.อ. พิเชษฐ์ ชูติเดช ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑
๓. พ.อ. ธนุส พิศาลสิทธิวัฒน์ ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗
๔. ร.อ. สุรเชษฐ์ เงินสองสี อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓
๕. พ.ต. จรูญ ปราบณรงค์ ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑
๖. ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓
๗. ร.ต. อารัง รักเรืองรัตน์ ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗
๘. ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มผู้บังคับบัญชา

ต้นสังกัด	นายทหาร	นายสิบ	รวม
กองบัญชาการกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้	๑	-	๑
กรมทหารพรานที่ ๔๑	๒	-	๒
กรมทหารพรานที่ ๔๓	๒	-	๒
กรมทหารพรานที่ ๔๗	๒	-	๒
หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔	๑	-	๑
รวม	๘	-	๘

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มประชาชนในพื้นที่ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใน ๓ อำเภอ คือ อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี อำเภอรามันและอำเภอยะหา จังหวัดยะลา โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์พระสงฆ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำท้องถิ่น ข้าราชการ และประชาชน ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน โดยมีคุณสมบัติพื้นฐาน คือ

๑. มีภูมิลำเนาในพื้นที่มากกว่า ๕ ปี
๒. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ หรือได้รับความเชื่อถือจากประชาชนในพื้นที่
๓. เป็นผู้ที่เคยร่วมกิจกรรมกับหน่วยทหารพราน

ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย ๙ ท่าน คือ

๑. พระครูพิทักษ์สุวรรณกร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, เจ้าคณะตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี
๒. พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส, บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา
๓. พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต, บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา
๔. นางวรารักษ์ บุญทอง ผู้ใหญ่บ้านบ่อทอง หมู่ ๗ ตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี
๕. นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา ผู้ใหญ่บ้านชาเมาะ หมู่ ๔ ตำบลท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา
๖. นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ ผู้ใหญ่บ้านตาชี หมู่ ๕ ตำบลตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา
๗. นางพิน เทียนแก้ว ราษฎรบ้านบ่อทอง ตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี
๘. นายรอซากี บาซา ราษฎรบ้านป่าบอน ตำบลท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา
๙. นายวิรัช ยอดเป็นชัย ราษฎรบ้านตาชี หมู่ ๕ ตำบลตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา

ตารางที่ ๓.๒ จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มประชาชนในพื้นที่

ประเภท	อำเภอหนองจิก	อำเภอรามัน	อำเภอยะหา	รวม
ฝ่ายปกครอง(ผู้ใหญ่บ้าน)	๑	๑	๑	๓
พระสงฆ์ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๓
เกษตรกร	๑	๑	๑	๓
รวม	๓	๓	๓	๙

กลุ่มที่ ๓ อาสาสมัครทหารพราน เป็นผู้รับการพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้น ดังนั้นตัวของทหารพรานจะต้องพร้อมที่จะรับการพัฒนาศักยภาพด้วยความเต็มใจและเป็นผู้ที่รู้ถึงศักยภาพหรือขีดความสามารถของตัวเอง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกใน ๔ หน่วย โดยมีคุณสมบัติพื้นฐาน คือ

๑. มีประสบการณ์ในการเป็นอาสาสมัครทหารพราน มากกว่า ๕ ปี
๒. สังกัดกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้
๓. เป็นผู้ที่มีทักษะมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน

ผู้วิจัยได้เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการวิจัย ๘ นาย คือ

๑. อส.ทพ.จเร พูลเอียด สังกัดหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑
๒. อส.ทพ.สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์ สังกัดหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑
๓. อส.ทพ.กังวล มั่นคง สังกัดหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓
๔. อส.ทพ.วิโรจน์ ไปชำนาญ สังกัดหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓
๕. สิบตรี ไพโรจน์ พรหมมณี สังกัดหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗
๖. อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ สังกัดหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗
๗. อส.ทพ.หญิง นงเยาว์ รัตนสุนทร สังกัดหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑
๘. อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง สังกัดหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔

รวม ๘ คน

รวมทั้งสิ้น ๒๕ คน

ตารางที่ ๓.๓ จำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ : กลุ่มอาสาสมัครทหารพราน

อาสาสมัครทหารพราน	จำนวน / คน	หมายเหตุ
กรมทหารพรานที่ ๔๑	๒	
กรมทหารพรานที่ ๔๓	๒	
กรมทหารพรานที่ ๔๗	๒	เป็น ส.ต. ที่เคยเป็น อส.ทพ. ๑ นาย
หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑	๑	
หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔	๑	
รวม	๘	

๓.๒.๒ กลุ่มประชากร

ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยโดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่มีคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์งานวิจัยคือ มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) โดยผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากร และข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป สำหรับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเชิงปริมาณแบ่งเป็น ๓ กลุ่มคือ

๑) ผู้บังคับบัญชา

- กรมทหารพรานที่ ๔๑ จำนวน ๒๙๗ คน
 - กรมทหารพรานที่ ๔๓ จำนวน ๒๙๗ คน
 - กรมทหารพรานที่ ๔๗ จำนวน ๒๓๒ คน
 - หมวดทหารพรานหญิง ๔๑,๔๓,๔๔ จำนวน ๖๓ คน
- รวม ๘๘๙ คน

๒) ประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงานของทหารพราน ประกอบด้วย

- อำเภอนองจิกจังหวัดปัตตานี จำนวน ๗๔,๗๔๓ คน
 - อำเภอรามัน จังหวัดยะลา จำนวน ๙๐,๗๔๐ คน
 - อำเภอเยหา จังหวัดยะลา จำนวน ๕๔,๙๗๑ คน
- รวม ๒๒๐,๔๕๔ คน

๓) อาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.) ของ กกล.ทพ.จขต. ประกอบด้วย

- กรมทหารพรานที่ ๔๑ จำนวน ๑,๑๙๒ คน
 - กรมทหารพรานที่ ๔๓ จำนวน ๑,๑๙๒ คน
 - กรมทหารพรานที่ ๔๗ จำนวน ๑,๑๙๒ คน
 - หมวดทหารพรานหญิง จำนวน ๕๔๐ คน
- รวม ๔,๐๕๖ คน

รวมทั้งสิ้น ๒๒๕,๓๙๕ คน

๓.๒.๓ กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยโดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามที่มีคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์งานวิจัยคือ มุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจัดเป็นการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ (Primary Source) โดยผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากร และข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

ประชากรได้แก่ ผู้บังคับบัญชาอาสาสมัคร, ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน จำนวนทั้งสิ้น ๒๒๕,๓๔๕ คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มผู้บังคับบัญชาของทหารพราน,กลุ่มประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงานของทหารพรานและกลุ่มอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) และคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ในระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % ได้กลุ่มตัวอย่าง ๔๐๐ คน ดังนี้

สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง^๑

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

๑. กลุ่มผู้บังคับบัญชา

- กรมทหารพรานที่ ๔๑ จำนวน ๒๙๗ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕ คน
 - กรมทหารพรานที่ ๔๓ จำนวน ๒๙๗ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕ คน
 - กรมทหารพรานที่ ๔๗ จำนวน ๒๓๒ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕ คน
 - หมวดทหารพรานหญิง ๔๑,๔๓,๔๔ จำนวน ๖๓ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๐ คน
- รวม ๘๘๙ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๕ คน

^๑ จักรกฤษณ์ สำราญใจ, การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย, สืบค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗, จาก http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/24_7_57/9.pdf

ตารางที่ ๓.๔ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง: กลุ่มผู้บังคับบัญชา

ต้นสังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
กรมทหารพรานที่ ๔๑	๒๙๗	๑๕	
กรมทหารพรานที่ ๔๓	๒๙๗	๑๕	
กรมทหารพรานที่ ๔๗	๒๓๒	๑๕	
หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑-๔๖	๖๓	๑๐	
รวม	๘๘๙	๕๕	

๒. ประชาชนในพื้นที่ ทั้ง ๓ อำเภอ ในพื้นที่การปฏิบัติงานของทหารพราน ประกอบด้วย

- อำเภอหนองจิกจังหวัดปัตตานี จำนวน ๗๔,๗๔๓ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน

ตำบลดอนรัก ๑๐ คน

ตำบลดาโต๊ะ ๑๐ คน

ตำบลตุง ๑๐ คน

ตำบลท่ากำชำ ๑๐ คน

ตำบลบ่อทอง ๑๐ คน

- อำเภอรามัน จังหวัดยะลา จำนวน ๙๐,๗๔๐ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน

ตำบลวังพญา ๑๐ คน

ตำบลจะก๊วะ ๑๐ คน

ตำบลท่าธง ๑๐ คน

ตำบลอาซ่อง ๑๐ คน

ตำบลตะโล๊ะหะลอ ๑๐ คน

- อำเภอยะหา จังหวัดยะลา จำนวน ๕๔,๙๗๑ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน

ตำบลยะหา ๑๐ คน

ตำบลละแอ ๑๐ คน

ตำบลตาชี ๑๐ คน

ตำบลบาโงยซิแน ๑๐ คน

ตำบลกาตอง ๑๐ คน

รวม ๒๒๐,๔๕๔ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๕๐ คน

ตารางที่ ๓.๕ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มประชาชนในพื้นที่

ประเภท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
อำเภอหนองจิก	๗๔,๗๔๓	๕๐	
อำเภอรามัน	๙๐,๗๔๐	๕๐	
อำเภอยะหา	๕๔,๙๗๑	๕๐	
รวม	๒๒๐,๔๕๔	๑๕๐	

๓. อาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.) ของ กกส.ทพ.จชต. ประกอบด้วย

- กรมทหารพรานที่ ๔๑ จำนวน ๑,๑๙๒ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน
- กรมทหารพรานที่ ๔๓ จำนวน ๑,๑๙๒ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน
- กรมทหารพรานที่ ๔๗ จำนวน ๑,๑๙๒ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน
- หมวดทหารพรานหญิง จำนวน ๕๔๐ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๔๕ คน

รวม ๔,๐๕๖ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๑๙๕ คน

รวมทั้งสิ้น ๒๒๕,๕๒๔ คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ๔๐๐ คน

ตารางที่ ๓.๖ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง : กลุ่มอาสาสมัครทหารพราน

ต้นสังกัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
กรมทหารพรานที่ ๔๑	๑,๑๙๒	๕๐	
กรมทหารพรานที่ ๔๓	๑,๑๙๒	๕๐	
กรมทหารพรานที่ ๔๗	๑,๑๒๘	๕๐	
หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑-๔๖	๕๔๐	๔๕	
รวม	๔,๐๕๒	๑๙๕	

ตารางที่ ๓.๗ แยกประเภทประชากรกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
กลุ่มผู้บังคับบัญชา	๘๘๙	๕๕	
กลุ่มประชาชนในพื้นที่	๑๖๕,๔๘๓	๑๕๐	
กลุ่มอาสาสมัครทหารพราน	๔,๐๕๒	๑๙๕	
รวม	๑๗๐,๔๒๔	๔๐๐	

๓.๒.๔ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เป็นขั้นตอนการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัยว่า รูปแบบการพัฒนาที่ได้มาจากการวิจัยนั้นเป็นรูปแบบที่หน่วยทหารพรานและประชาชนในพื้นที่ต้องการจริง สามารถดำเนินการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานได้จริง และผลลัพธ์จะสามารถทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีศักยภาพสูงขึ้นจริง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive of Accidental) เพื่อให้ได้ประชากรตัวอย่างตามต้องการ ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงคือ

๑. ผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสนา จำนวน ๑ รูป
 ๒. นักวิชาการ จำนวน ๒ คน
 ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิทางทหาร จำนวน ๑ คน
 ๔. ผู้เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายและแผนของกองทัพบกที่ ๔ จำนวน ๒ คน
 ๕. ผู้เคยควบคุมบังคับบัญชาทหารพราน ของกองทัพบกที่ ๔ จำนวน ๒ คน
- รวม ๘ รูป/คน

ตารางที่ ๓.๘ จำนวนผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผู้เชี่ยวชาญ	จำนวน/คน/รูป	หมายเหตุ
ผู้ทรงคุณวุฒิทางศาสนา	๑	
นักวิชาการ	๒	
ผู้ทรงคุณวุฒิทางทหาร	๑	
ผู้เคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายของกองทัพบกที่ ๔	๒	
ผู้เคยบังคับบัญชาทหารพราน ของกองทัพบกที่ ๔	๒	
รวม	๘	

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพโดยมีขั้นตอนลักษณะ และการตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่

๑. แบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire)
๒. แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)
๓. แบบการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

โดยมีลักษณะขั้นตอนและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนาศักยภาพ, การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒) นำความรู้ที่ได้จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ที่เป็นฐานข้อมูลที่จะเชื่อมโยงเป็นเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม และเป็นแนวทางนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

๓) ขอคำปรึกษาในการสร้างเครื่องมือการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษา

๔) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้น ต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณะคุณิพนธ์

๕) นำร่างเครื่องมือการวิจัยที่สร้างขึ้นและได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคณะคุณิพนธ์แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๗) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกไปวิเคราะห์ข้อมูล

๘) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำ

๙) ร่างแบบสอบถามขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาคณะคุณิพนธ์แล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๑๐) ทดลองใช้แบบสอบถามกับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๒๖ อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๑๑) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

๑๒) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่วิจัย

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

๑) ลักษณะแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” สำหรับใช้สัมภาษณ์มี ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา และสถานภาพ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ ซึ่ง ประกอบด้วย ปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจและปัญหาด้านปัญญา

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภวาม ๔ ซึ่ง ประกอบด้วย ด้านกายภวาม ด้านศีลภวาม ด้านจิตภวาม และด้านปัญญาภวาม

ตอนที่ ๔ เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ซึ่ง ประกอบด้วย รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน และการประยุกต์หลักภวาม ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

ตอนที่ ๕ เป็นการเสนอแนะอื่นๆ

๒) ลักษณะแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ วุฒิการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน จำนวน ๒๐ ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง

- ปัญหาด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพราน
- ปัญหาด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพราน
- ปัญหาด้านปัญญาของอาสาสมัครทหารพราน

ตอนที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา ๔ จำนวน ๒๐ ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง

- กายภาวนา : การฝึกอบรมพัฒนาทางกายที่เน้นคุณมีให้เกิดโทษ
- สีสภาวนา : การพัฒนาความประพฤติ ระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกับผู้อื่น
- จิตภาวนา : การฝึกอบรมพัฒนาจิตให้เข้มแข็งด้วยคุณธรรมอดทนมีสมาธิ
- ปัญญาภาวนา : การพัฒนาทางปัญญา ฝึกอบรมให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลาย

ตามความเป็นจริง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา

ตอนที่ ๔ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง

- รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน
- การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

ในตอนี่ ๒ ตอนที่ ๓ และ ๔ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า(Ration Scale)^๒ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน ๕๐ ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

- ๕ หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
- ๔ หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
- ๓ หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
- ๒ หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
- ๑ หมายถึง ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

^๒ สุวริย์ ศิริโกการภิมมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๓๙ - ๑๔๐.

ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended Question)

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาฯ อนุมัติ เพื่อ ตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องและตรงเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

๒) นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อ พิจารณาโครงสร้าง เนื้อหา สาระ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ๐.๖๐ – ๐.๙๗

๓) นำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๕ ท่าน มาหาค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) แล้วเลือกข้อที่ได้ค่า IOC > ๐.๕ ขึ้นไป เพื่อตัดคำถามที่ค่า IOC น้อยกว่า ๐.๕ ออก แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง สังคมศาสตร์ เพื่อให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach โดยจะต้องได้ ค่าไม่น้อยกว่า ๐.๘๐

๔) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาความ เชื่อมั่น (Reliability) กับกรมทหารพรานที่ ๒๖ อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๐ คน แล้วนำกลับมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๒๓

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพตามขั้นตอนดังนี้

๑) ขั้นตอนการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์

(๑) เตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยจัดแยกแบบสัมภาษณ์แบบ เจาะลึกออกเป็น ๓ กลุ่มตามที่กำหนดไว้ได้แก่กลุ่มผู้บังคับบัญชา, กลุ่มประชาชนและกลุ่ม อาสาสมัครทหารพราน

(๒) ขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยว่า เที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

(๓) ขอหนังสือจากโครงการพุทธศาสตร์ชุมชนบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่จะดำเนินการสัมภาษณ์

(๔) ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ด้วยตนเองและกำหนดวัน เวลา สถานที่ ที่จะสัมภาษณ์และส่งคำถามการสัมภาษณ์ล่วงหน้า

(๕) ดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลาสถานที่ ที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยจะดำเนินการสนทนา(Moderator)และเป็นผู้จุดประเด็นเพื่อให้เกิดแนวคิด และแสดงความคิดเห็นต่อแนวทางการสนทนาอย่างกว้างขวาง ละเอียด ลึกซึ้ง ใช้เวลาสัมภาษณ์ในบรรยากาศเป็นกันเองจากผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน ๒๕ รูป/คน บันทึกผลการสัมภาษณ์

(๖) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการสัมภาษณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๒) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ(Informal Interview)โดยมีขั้นตอนดังนี้

(๑) ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ก่อนลงสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยจะนัดหมาย วัน เวลาและสถานที่ที่จะสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งมอบข้อมูลที่จะสัมภาษณ์ สำหรับผู้วิจัยต้องทบทวนประเด็นคำถาม เตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดและเจ้าหน้าที่บันทึกภาพ

(๒) ขั้นดำเนินการสัมภาษณ์ ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะสร้างความคุ้นเคยกับผู้ให้สัมภาษณ์ด้วยการสนทนาถึงสาระทั่วไป ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ อธิบายเหตุผลและขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในการสัมภาษณ์ รวมทั้งการถ่ายภาพนิ่งเพื่อใช้อ้างอิงในการสัมภาษณ์ด้วยและแจ้งให้ทราบว่าข้อมูลต่างๆที่ทำการสัมภาษณ์นี้ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ต้องการให้บันทึกเสียงในช่วงใดผู้วิจัยก็จะไม่บันทึก

๓) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการแสวงหาข้อเท็จจริงและความเป็นไปได้ของผลการวิจัย เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบข้อดี ข้อเสีย และให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ที่สมบูรณ์ที่สุด โดยตั้งประเด็นปัญหาที่จำเพาะเจาะจงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นที่ต้องการ ดังนั้นกลุ่มสนทนาจึงเป็นลักษณะการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเสนอแนะได้ในทุกกรณีที่เราเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุมเล็ก โรงเรียนจรัสพิชากกร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

(๑) ลงพื้นที่สังเกต สรรหาบุคคลที่มีความรู้ มีความเหมาะสม เพื่อเตรียมเชิญเข้าร่วมสนทนากลุ่มต่อไป

(๒) แนะนำตัวผ่านผู้ประสานงานพบปะพูดคุยกับผู้ร่วมสนทนา เพื่อสร้างความคุ้นเคย

(๓) ขอนหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอเชิญร่วมสนทนา และนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ที่จะจัดสนทนากลุ่ม

(๔) จัดส่งเอกสาร และเตรียมอุปกรณ์การสนทนา จัดเตรียมสถานที่

(๕) ดำเนินการสนทนากลุ่ม

๓.๔.๒ ผู้วิจัยจะดำเนินการจัดเก็บข้อมูลเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังนี้

๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยให้แบบสอบถามแยกระหว่างกลุ่มผู้บังคับบัญชา กลุ่มประชาชนและกลุ่มอาสาสมัครทหารพราน โดยแต่ละกลุ่มจะแยกสังกัดหน่วยและแยกอำเภอต่างๆที่กำหนด

๒) ให้ผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ตรวจสอบเครื่องมือว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

๓) ขออนุญาตจากผู้อำนวยการโครงการพุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บังคับหน่วย, นายอำเภอ และเวียนหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

๔) ส่งหนังสือนำเรียนขออนุญาตและขอความร่วมมือถึงผู้บังคับหน่วย, นายอำเภอ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนด วันที่จะไปขอแจกแบบสอบถาม(Questionnaire)ด้วยตนเอง จำนวน ๔๐๐ ชุด ได้รับกลับมา ๓๙๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕

๕) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม(Questionnaire)แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักการ โดยการดำเนินการขั้นแรก คือการนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลได้ จำนวน ๓๙๐ ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นได้มีการตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสทั้งหลายลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วย Program สำเร็จรูปทางสถิติ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการ แจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา,ประชาชนและอาสาสมัครทหารพรานที่มีต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากแบบสอบถามความคิดเห็นของประชากรกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสรุปสภาพทั่วไป โดยแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายถึง เห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพในระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายถึง เห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายถึง เห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายถึง เห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายถึง เห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพในระดับน้อยที่สุด

๓) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาอุปสรรคทั้ง ๓ ด้าน กับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Correlation)^๓ และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีเกณฑ์การหาระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้มาแปรผลดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๐.๘๐ – ๑.๐๐ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
 ค่าเฉลี่ย ๐.๖๐ – ๐.๗๙ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
 ค่าเฉลี่ย ๐.๔๐ – ๐.๕๙ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
 ค่าเฉลี่ย ๐.๒๐ – ๐.๓๙ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก
 ค่าเฉลี่ย ๐.๐๐ – ๐.๑๙ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

๔) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๒๕ รูป/คน มาเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานตามหลักพุทธธรรม ก่อนจะนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษา

๕) หาข้อสรุปจากอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปพัฒนาเป็นคำถามในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๘ รูป/คน

๖) สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) นำมาวิเคราะห์ประมวลผล พัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม เพื่อนำเข้าสู่การประชาพิจารณ์ (Public Hearing)

๗) ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะจากการทำประชาพิจารณ์ (Public Hearing) เพื่อพัฒนางานวิจัยให้สมบูรณ์ที่สุด

๘) นำเสนอบทความทางวิชาการและผลการวิจัยต่อสาธารณชน

^๓ ยุทธพงษ์ กัยวรรณ, การวิจัยเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖๑.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม มีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. เพื่อศึกษาหลักธรรม และทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

๓. เพื่อนำเสนอเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานที่เหมาะสมที่สุดให้กับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔.๑ ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ที่เป็นหลักพุทธธรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปสู่การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อสรุปและวิเคราะห์หา รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามหลักพุทธธรรม ในขั้นต้น จากผู้ทรงคุณวุฒิ ๒๕ รูป/คน จนได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามหลักพุทธธรรมดังนี้

๔.๑.๑ ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในการพัฒนาที่ยั่งยืนของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) มาเป็นแนวคิดสำหรับการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับ ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนา ศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญโดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ ๓ ประเด็น คือ

๑) ด้านพฤติกรรม

ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมนั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา ศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้เพราะอาสาสมัครทหารพรานมาจากพื้นที่ที่ไม่เหมือนกัน มีความต่างกันมากมายหลายด้าน ตั้งแต่การศึกษา ฐานะทางครอบครัว การอบรมจากครอบครัวหรือแม้กระทั่งอายุ ทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีความแตกต่าง ความแตกต่างนี้แหละคือปัญหา คืออุปสรรคในการพัฒนา ศักยภาพให้ดีขึ้น

ขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาให้เป็นไปตามความต้องการของกองทัพ การนำบุคคลพลเรือนคนหนึ่งเข้ามาฝึกฝนอบรมให้เป็นทหารที่ต้องทำหน้าที่หลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกันก็เป็นปัญหาอีกอย่างหนึ่ง ปัจจุบันกองทัพได้มอบภารกิจให้กับทหารพรานอย่างน้อย ๓ อย่างคือ ๑) สามารถทำการรบอย่างทหารพรานได้อย่างจำกัด ๒) ทำการรบนอกแบบได้ และ ๓) การปฏิบัติภารกิจอื่นๆ ที่ได้รับมอบ เช่น การปฏิบัติการจิตวิทยา การปฏิบัติการข่าว ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องฝึกฝนอบรมให้บุคคลพลเรือนเป็นอาสาสมัครทหารพรานที่สามารถปฏิบัติภารกิจตอบสนองความต้องการของกองทัพได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๑ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานเป็นปัญหาใหญ่ที่ผู้บังคับบัญชาทุกคนจะต้องพยายามแก้ปัญหานี้ให้ลุล่วงไปได้ ผู้บังคับบัญชาต้องเลือกเอาในจุดเด่นของอาสาสมัครทหารพรานมาใช้ประโยชน์ให้ได้ จุดเด่นที่สำคัญที่สุดของอาสาสมัครทหารพราน คือ จิตใจที่ต้องการเข้ามาเป็นทหาร เขาสมัครเข้ามารับใช้ชาติ ไม่ได้ไปเกณฑ์เขามา ดังนั้น ความต้องการที่จะทำงานเพื่อประเทศชาติบ้านเมืองคือข้อเด่น ส่วนการแต่งกายดูดี มีสง่า ถือเป็นประเด็นรองลงไป ให้ความสำคัญรองจากความมุ่งมั่นที่จะทำงาน หรือความตั้งใจเป็นทหาร^๒ ต้องยอมรับว่าอาสาสมัครทหารพรานมาจากครอบครัวที่แตกต่างกัน พื้นฐานของการอบรมก็แตกต่างกันบางคนอาจมีประวัติเกเรบ้าง ดีบ้าง บางคนก็แข็งแรงดั่ง บางคนก็อ่อนแอเกินไป แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในกรมกอง เรามีระบบในการคัดกรองขั้นต้นก่อนเข้ารับราชการ มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม มีการตรวจทางการแพทย์ นั่นหมายถึงการตรวจสอบในขั้นต้น เมื่อเข้ามารับการฝึก เรามีวินัยทหาร มีระเบียบกฎเกณฑ์ซึ่งทหารทุกคนต้องปฏิบัติ รวมทั้งมีการอบรมทางด้านศีลธรรม การพัฒนาจิตใจให้เกิดความรักชาติ รักแผ่นดิน ฝึกฝนให้เขารู้จักการอยู่ร่วมกับความเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนเพื่อประโยชน์ของบ้านเมือง เชื่อว่ากว่า ๘๕% สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมต่างๆ จากในตอนเป็นบุคคลพลเรือนมามีบุคลิก มีความประพฤติและมีคุณธรรม มีลักษณะของทหารที่ดี ส่วนที่เหลืออีก ๑๕% จะทนรับการฝึกไม่ได้ก็ลาออกไป หรือยังไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้ ผู้บังคับบัญชาก็จะสอดส่องดูแล และค่อยๆ ปลดออกไป จริงอยู่อาจมีหลงเหลืออยู่บ้าง แต่เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น การทะเลาะเบาะแว้ง การใช้อำนาจกับประชาชน การรังแกประชาชน ผู้บังคับบัญชาก็จะตั้งคณะกรรมการสอบสวน เมื่อพบความผิดก็จะให้ลาออกไปทุกอย่างขึ้นอยู่กับภารกิจฝึกฝนอบรม หรือการพัฒนาคนให้ดีขึ้น^๓ ทั้งนี้ปัญหาด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ เชื่อว่าอยู่ที่ตัวผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแล การลงโทษเพื่อไม่ให้เห็นเป็นเยี่ยงอย่าง ในหลายปีก่อนเคยมีคดีทหารพรานรังแกประชาชน ทำให้ประชาชนเดือดร้อน ประชาชนก็ไม่ค่อยจะให้ความร่วมมือกับทหารเท่าที่ควร รู้เห็นสิ่งใดก็นิ่งเสีย ทำให้ทหาร

^๑ สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๒ สัมภาษณ์ พ.อ.ธนุส พิศาลสิทธิวัฒน์, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์ พ.ต.จรรยา ปราบณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

พรานไม่ได้ข่าวสารของฝ่ายตรงข้ามเลย แต่ในปัจจุบันความประพัตติของอาสาสมัครทหารพรานดีขึ้นมาก พุดจากับชาวบ้านดี มีสัมมาคารวะ ให้เกียรติชาวบ้าน ไม่มีปัญหาโดยเฉพาะเรื่องผู้สาวก็นับว่าเป็นเรื่องที่ดี ชาวบ้านให้ความร่วมมือดีทั้งไทยพุทธไทยมุสลิม พระพุทธเจ้าตรัสว่ามนุษย์เป็นเวไนยสัตว์ อยู่ที่ว่าจะสอนอย่างไรเท่านั้น^๔

ชีวิตประจำวันของอาสาสมัครทหารพรานก็เหมือนกับทหารทั่วไป จะแตกต่างกันบ้างก็คือการปฏิบัติงานจริงเป็นประจำทุกวันแล้วแต่ละภารกิจที่ได้รับมอบจากผู้บังคับบัญชา การออกกำลังกาย เมื่อเป็นทหารเก่า ผู้บังคับก็จะไม่เข้มงวดเท่าไร จะออกกำลังกายเมื่อมีเวลาว่าง เช่น เข้าก็จะวิ่งรอบสนามฝึกในค่าย แล้วจึงอาบน้ำกินข้าว ออกปฏิบัติงาน ลาดตระเวนบ้าง รักษาความปลอดภัยครูบ้าง แล้วแต่ละภารกิจบางทีมีการฝึกกลางคืนกลับมาใกล้สว่าง ผู้บังคับบัญชาจะให้พักผ่อน การออกกำลังกายส่วนใหญ่จะเป็นตอนเย็น เช่น เล่นฟุตบอล ตระกร้อ เปรตอง แล้วแต่ความสมัครใจและเวลาแต่ละคนที่ว่างจากภารกิจไม่ตรงกันเสมอไป^๕ ภารกิจทำให้อาสาสมัครทหารพรานไม่มีเวลาว่างพอที่จะจัดทีมแข่งกีฬาเชื่อมความสามัคคีกับส่วนราชการอื่นหรือแข่งขันกันเอง การฝึกฝนตนเองให้มีสุขภาพกายจึงอยู่ที่ตนเองเป็นสำคัญ ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็สนับสนุนทั้งอุปกรณ์การออกกำลังกาย เวลาออกกำลังกาย สำหรับนักกีฬาของหน่วยก็จะมีการคัดตัวเมื่อหน่วยเหนือต้องการ และกำหนดการฝึกซ้อมเป็นรายๆ ไป อีกปัญหาหนึ่งคือภารกิจที่จะต้องออกไปอยู่ในพื้นที่อันตราย การรักษาความปลอดภัยก็เป็นประเด็นปัญหา อุปสรรคในการออกกำลังกายเหมือนกัน อาสาสมัครทหารพรานต้องออกลาดตระเวนกลางคืนบ้างกลางวันบ้าง กลับเข้าฐานก็ต้องเข้าเวรรักษาการอีก ทำให้แทบจะไม่มีเวลาออกกำลังกายเลย เวลาคือปัญหาใหญ่บางวันแทบจะไม่มีเวลาเป็นของตัวเองเลย^๖ อาสาสมัครทหารพรานจะใช้เวลาว่างจากภารกิจที่ได้รับมอบด้วยการดูแลความพร้อมรบส่วนตัว ตั้งแต่การทำความสะอาดอาวุธ เครื่องสนาม เครื่องแต่งกายที่จะต้องใช้ในการออกปฏิบัติการกิจ ดังนั้นการออกกำลังกายของอาสาสมัครทหารพรานจึงดูจะเป็นเรื่องรองลงไป เพราะนอกจากจะต้องปฏิบัติการรบแล้วอาสาสมัครทหารพราน จะต้องสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนที่พบเห็นด้วยการแต่งกายดี สะอาด เรียบร้อย ทะมัดทะแมง เป็นที่พึงของประชาชนได้ รวมทั้งการใช้วาจาที่ไพเราะ นุ่มนวล เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจแก่ประชาชนด้วย ผู้บังคับบัญชาทหารพรานจะควบคุมดูแลให้อาสาสมัครทหารพรานต้องแต่งกายเรียบร้อยเมื่อออกไปพบปะกับประชาชน^๗

^๔ สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต (วัดตาชี) ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๕ สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๖ สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^๗ สัมภาษณ์ อส.ทพ.กัณวล์ มั่นคง, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๓, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ถ้าจะให้เปรียบเทียบระหว่างทหารพรานในสมัยเมื่อ ๒๐ ปีก่อนกับทหารปัจจุบัน จะเห็นว่าในปัจจุบันนี้ผู้บังคับบัญชาทหารพรานเข้มงวดมากทำให้ไม่เห็นทหารพรานเมาเหล้า เกะกะ อาละวาดเหมือนสมัยก่อน จะเป็นเพราะสถานการณ์ในปัจจุบันหรือการเอาจริงเอาจังในเรื่องระเบียบ วินัยของผู้บังคับบัญชาของทหารพราน แต่ก็สามารถสรุปได้ว่า ในเรื่องพฤติกรรมของทหารพรานดีขึ้นกว่าเมื่อก่อนมาก เดิมนี่จะเห็นทหารพรานออกมาจากค่ายเพื่อไปทำงาน แต่จะไม่เห็นทหารพรานออกมากินเหล้า ออกมาจีบสาวชาวบ้าน ทำให้เกิดปัญหาการทะเลาะวิวาทกับประชาชนหมดไป ทหารพรานจะสัมผัสกับประชาชนในลักษณะของงานมากกว่า เมื่อทำงานเสร็จก็จะกลับเข้าค่าย การพูดคุยกับประชาชนของทหารพรานในสมัยนี้จะระมัดระวังตัวเป็นพิเศษ โดยเฉพาะการพูดจากับสาว ๆ ชาวบ้าน เท่าที่สังเกตจะไม่มีให้เห็น ส่วนใหญ่จะคุยกับผู้ชายหรือคนแก่ คนเฒ่าไปเลย การใช้คำพูดก็ไม่หยาบคาย แต่การเข้ากับประชาชนก็ควรมีเทคนิค การแต่งตัวก็แต่งเต็มยศ บางครั้งก็จะทำให้ชาวบ้านเกรง ไม่กล้าเข้าใกล้ ทำให้อยู่คนละกลุ่มสังเกตดูตอนมาทำบุญที่วัดโดยเฉพาะวันสำคัญทางศาสนา ชาวบ้านก็อยู่กลุ่มหนึ่ง ทหารก็อยู่กลุ่มหนึ่ง ไม่พูดคุยกัน ชาวบ้านก็ไม่กล้าเข้าไปคุยด้วยเพราะทหารแต่งตัวมาเต็มยศ ชาวบ้านเขากลัวนายก็ไม่กล้า ทหารก็เกาะกลุ่มคุยกันเอง ทำบุญเสร็จก็ต่างคนต่างไปไม่ได้ประโยชน์อะไร เสียเวลา เสียประโยชน์ไปอย่างน่าเสียดาย แทนที่จะได้พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นก็ไม่ได้ทำ แทนที่จะได้รู้จักกันไว้ว่าคนนี้เป็นกำนัน เป็นผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้ที่ชาวบ้านเคารพนับถือก็ไม่รู้จักกัน หรือรู้ก็รู้เพียงผิวเผิน ชาวบ้านก็เสียโอกาส แทนที่จะรู้จักผู้หมวด ผู้กอง ก็ไม่รู้จัก พอจะติดต่อกับหน่วยทหารก็ไม่รู้จะไปหาใคร มาทำบุญได้บุญแต่เสียโอกาส วันสำคัญทางศาสนาไม่ได้มีบ่อย ปีหนึ่งมีไม่กี่วัน วันธรรมดาก็ไม่มีใครมาวัด ไม่ค่อยมีใครสนใจฟังธรรมเสียดาย เคยรับนิมนต์เข้าไปในค่ายเหมือนกัน ทหารก็ทำบุญแต่ส่วนใหญ่ก็ไม่เคยใช้เวลาเหล่านี้นันทนาธรรม เรียกว่าได้บุญแต่ไม่ได้กุศล ได้บุญคือได้ความสะอาดในความหมายที่สวยงามน่าชื่นชม แต่กุศลคือความบริสุทธิ์ ความเป็นอิสระ โล่ง โปร่ง เบา ไม่มีอะไรติดค้างคล้ายกันแต่ไม่เหมือนกัน

ดังนั้น การเข้าวัดทำบุญทหารควรฉวยโอกาสนี้ ทำความคุ้นเคยกับประชาชนให้มากที่สุด บางครั้งการเข้าวัดไม่ต้องแต่งเครื่องแบบก็ได้ ชาวบ้านเขามองหน้าก็รู้ว่านี่ไม่ใช่คนบ้านเขาแล้ว ต้องเป็นทหารแน่ๆ การทำความรู้จักกันจะเร็วขึ้น เป็นกันเองมากขึ้น อีกอย่างหนึ่งทหารควรจะไปพูดคุยทักทาย แนะนำตัวเองก่อนด้วยกริยาเรียบร้อย ไม่พูดกระโชกเสียงดัง เพราะไม่มีใครชอบการก้าวร้าว เอะอะ แบบนี้จึงได้ใจชาวบ้านที่ในหลวงบอกไว้ว่า เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา นั่นแหละทหารเดิมนี่ไม่ได้ทำตามทีในหลวงบอก ไม่พยายาม “เข้าใจ” ชาวบ้าน พอมาถึงก็ “เอาใจ” แจก แจก อย่างเดียว แจกเสร็จก็กลับเข้าค่าย ประชาชนก็คอยแต่จะรับอย่างเดียวไม่ทำไม่สร้าง

เหมือนกัน แล้วชาติจะเจริญได้อย่างไร ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ทั้งทหาร ทั้งชาวบ้านนั่นแหละ^๙

การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ วินัยทหารเป็นเรื่องยากสำหรับคนที่ไม่มีระเบียบวินัย ไม่รักชีวิตทหาร แต่สำหรับคนที่รักการเป็นทหารแล้วมันไม่ใช่เรื่องยากที่จะประพฤติตนให้อยู่ในกรอบ รู้สึกว่าการอยู่ในระเบียบ วินัย จะรู้สึกดี รู้สึกอบอุ่นด้วยซ้ำไป เพราะถ้าเราเป็นผู้ประพฤติดี มีระเบียบ วินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎ ข้อบังคับของทหารแล้ว ไม่มีใครสามารถมาทำอะไรเราได้ แม้แต่ผู้บังคับบัญชาเองก็ทำอะไรเราไม่ได้ นอกจากนั้นการเป็นผู้มีระเบียบวินัยจะทำให้เป็นที่รักของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนๆ ด้วยซ้ำ สำหรับผู้ที่ทนต่อกฎระเบียบต่างๆ ไม่ได้ ก็จะทำให้เกิดความรุ่มร้อน กระสับกระส่าย หาทางแหกกฎ แหกวินัยทหาร ในที่สุดก็จะถูกลงโทษ อยู่ในสังคมทหารไม่ได้ ถูกปลดออกไปหรือลาออกไปเองอยู่แล้ว การใช้ชีวิตลำบากด้วยกันในการเป็นทหารพรานรวมทั้งการเสี่ยงชีวิตในสนามรบหรือในพื้นที่อันตราย จะทำให้ทหารพรานมีความผูกพันกันมากขึ้นทีละน้อยโดยไม่รู้ตัว ทำให้พวกเราดูแลกันเองทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตทหาร ทำให้เกิดระบบพี่ดูแลน้อง เพื่อนดูแลเพื่อน น้องปฏิบัติตามคำสั่งของรุ่นพี่และผู้บังคับบัญชา ซึ่งคนภายนอกอาจจะมองว่าเป็นสิ่งไม่ดีแต่ทหารพรานเราจำเป็นต้องมีระบบนี้ เพราะหากไม่มีระบบนี้ก็จะเกิดการไม่เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา การไม่เชื่อคำสั่งสอนของรุ่นพี่ที่มีอาวุโสเหมือนตน ทำให้ภารกิจที่กำลังปฏิบัติอยู่ไม่ประสบความสำเร็จ หรืออาจเป็นอันตรายแก่ตัวเองและหน่วยได้^{๑๐} การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งที่ดีทหารพรานพึงปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาจะไม่สั่งในสิ่งที่ผิดกฎหมายเพราะนั่นหมายถึงตัวผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความผิดด้วย และอาสาสมัครทหารพรานไม่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้นก็ได้ ผู้บังคับบัญชาจึงจะระมัดระวังในการสั่งการอยู่มากพอสมควร การพบปะพูดคุยกับชาวบ้านเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับระมัดระวังมาก เพราะถ้าทหารพรานไม่พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับชาวบ้านแล้ว ชาวบ้านกับทหารพรานก็จะยิ่งห่างกันออกไปมากขึ้น ฝ่ายตรงข้ามก็จะยิ่งฉวยโอกาสนี้เข้าหาประชาชนมากขึ้น ประชาชนก็จะเป็นของฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น ทหารพรานจึงต้องหาทางสร้างความเข้าใจ สร้างความเป็นกันเองกับประชาชนให้มากที่สุด ให้ประชาชนเห็นว่าทหารเป็นมิตรกับประชาชน แต่ในขณะเดียวกันการเข้าไปทำงานปฏิบัติการจิตวิทยา ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามคัดเลือกลูกอาสาสมัครทหารพรานที่มีความเข้าใจในเรื่องนี้ เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ป้องกันการกระทบกระทั่งกับประชาชนในพื้นที่ ทหารพรานหญิงมีความเหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติการกิจนี้ ความเป็นผู้หญิงสามารถใช้ความอ่อนโยนในการเข้าถึงประชาชนได้ดี แต่ในขณะเดียวกัน ทหาร

^๙ สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณกร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จเร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

พรานหญิงก็มีจุดอ่อนในเรื่องการระวังป้องกันตนเองในเรื่องนี้ต้องพึ่งพาทหารพรานชายให้ร่วมปฏิบัติภารกิจนี้ด้วย^{๑๑}

ถ้าหากจะเปรียบเทียบพฤติกรรมของทหารพรานในการสัมผัสกับประชาชนแล้ว ในปัจจุบันทหารพรานเข้าสัมผัสกับประชาชนอย่างมีระบบด้วยเหตุผล ๔ ประการ คือ

๑. เพื่อป้องกันปัญหาการไม่เข้าใจกันระหว่างทหารพรานและประชาชน
๒. เพื่อระวังป้องกันตนเองจากการปฏิบัติการของฝ่ายตรงข้าม
๓. เพื่อสร้างการเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา กับประชาชนในพื้นที่
๔. เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การเข้าสัมผัสประชาชนอย่างมีระบบ มีขั้นตอนอาจก่อความยุ่งยากสับสนอยู่บ้างแต่ก็ลดความสูญเสียลงได้อย่างมากมาย การปล่อยให้อาสาสมัครทหารพรานเข้าพื้นที่เองแบบไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติเหมือนเมื่อ ๑๐ – ๒๐ ปีก่อนนั้น ทำให้เสี่ยงต่อความสูญเสีย เสี่ยงต่อความไม่เข้าใจกัน เสี่ยงต่อผลสำเร็จในภารกิจ การปฏิบัติอาจล่าช้าไปบ้างแต่ก็ได้ผลที่สมบูรณ์ ประชาชนเข้าใจทหารพรานมากขึ้น ปัญหาการกระทบกระทั่งลดน้อยลง กองกำลังทหารพรานพยายามสร้างงานมวลชนให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การปฏิบัติงานร่วมกับภาคเอกชนซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือประชาชนอยู่แล้ว การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการทั้ง ๓ ฝ่าย อันประกอบด้วย ภาคเอกชน ภาครัฐ (ทหารพราน) และประชาชนในพื้นที่ ทำให้ประชาชนเห็นผลงานที่เป็นรูปธรรมสามารถจับต้องได้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และที่สำคัญก็คือประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานนั้นๆ ด้วย^{๑๒}

จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานด้านพฤติกรรมอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาทหารพรานในการกำกับดูแล เข้มงวดในระเบียบ วินัย กฎข้อบังคับ ในสถานการณ์ปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานมีพฤติกรรมดีขึ้นทั้งการแต่งกาย การวางตัวให้เหมาะสม การพูดจา มีสัมมาคารวะต่อผู้ใหญ่ และการให้เกียรติประชาชน รวมทั้งการใช้กริยามารยาทที่ดี ทำให้เป็นที่ไว้วางใจของประชาชนในพื้นที่ทำให้การมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนและอาสาสมัครทหารพรานเป็นไปอย่างจำกัด ทั้งนี้เพื่อป้องกันความไม่เข้าใจกันระหว่างประชาชนและอาสาสมัครทหารพราน รวมทั้งการป้องกันการสูญเสียของฝ่ายทหารพรานด้วย แต่ภาพโดยรวมแล้วพฤติกรรมของทหารพรานดีขึ้นกว่าอดีตมาก ทั้งพฤติกรรมส่วนตัวและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เสียสละ อดทนต่อสถานการณ์บีบบังคับด้วย สำหรับแนวทางแก้ไขที่ได้จากการศึกษาวิจัยประกอบด้วย

^{๑๑} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิงนพวรรณ หนูทอง,ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

- ๑) การให้การฝึกอบรม
- ๒) การแสดงตัวอย่างที่ดี ที่ถูกต้อง
- ๓) การใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- ๔) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ
- ๕) การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี

๒) ด้านจิตใจ

ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจนั้น เป็นปัญหาที่แก้ยากที่สุด เพราะเป็นปัญหาภายในจิตใจ ที่ผู้บังคับบัญชาทหารพรานทุกระดับ ต้องใช้ความใกล้ชิด การสังเกต และรีบแก้ปัญหาแต่เนิ่นเป็นภาระหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาต้องหาทางแก้ไขก่อนจะสายเกินไป หรือก่อนที่จะลุกลามเกิดผลเสียต่อบุคคล ต่อหน่วยงานได้ นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องปรับปรุงแก้ไขไม่ให้เกิดเหตุในทำนองนี้อีกในอนาคต อาสาสมัครทหารพราน มาจากครอบครัวที่ได้รับการสั่งสอนอบรมที่ไม่เหมือนกัน การมาอยู่ร่วมกันจึงทำให้เกิดปัญหาบ้าง ที่สำคัญคือ ปัญหา อุปสรรคด้านจิตใจ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เป็นผลจากการที่ได้รับสิ่งเร้า เข้ามากระทบจิตใจ ทำให้เกิดการทำลายขวัญ เกิดความท้อแท้ ถ้าจะดูที่สาเหตุก็น่าจะสรุปได้ว่า ปัญหาทางจิตใจเกิดขึ้นจาก ๒ สาเหตุ คือ

๑. เกิดขึ้นจากตัวเอง เกิดภายในตัวเอง เช่นความกลัวที่เกิดขึ้นจากการเห็นภาพที่ตนเอง รับประทานไม่ได้ ความแค้น ที่เกิดขึ้นจากการถูกกระทบทางจิตใจอย่างรุนแรง

๒. เกิดจากภายนอก เช่น เกิดจากปัญหาครอบครัวที่แก้ไขไม่ได้ ปัญหาหนี้สิน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาถูกคุกคาม เป็นต้น หรือเกิดจากต้นสังกัดของตน เช่น ปัญหาความไม่พอใจเพื่อร่วมงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ปัญหาต่างๆ เหล่านี้หากเก็บเอาไว้แล้วไม่สามารถแก้ไขได้ จะทำให้ตนเองแยกตัวออกจากสังคม และอาจเกิดปัญหาความรุนแรงได้ในที่สุด ในทางธรรมต้องรู้จักใช้ความคิดอย่างถูกวิธี รู้จักคิด คิดเป็น รู้จักสืบสาวหาเหตุผล แยกแยะปัญหาให้เห็นตามสถานะแห่งเหตุปัจจัยที่เรียกว่า โยนิโสมนสิการนั้นแหละ หากทำได้อย่างที่พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสสอนไว้ก็จะสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

ในแง่ของผู้บังคับบัญชาก็ต้องคอยสังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เมื่อมองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นก็ควรทำตัวให้เป็นทีไว้วางใจ ใช้วิธี “ปรับทุกข์ ผูกมิตร” ทำตัวให้เป็นกัลยาณมิตรที่แท้จริง เมื่อผู้มีปัญหาทางด้านจิตใจเกิดความไว้วางใจแล้ว สิ่งที่เขาระบายออกมานั้น ผู้เป็นกัลยาณมิตร จะต้องรับฟังอย่างตั้งใจ และค่อยๆ สอดแทรกเพื่อชี้แนะหนทางปฏิบัติซึ่งเป็นทางออกที่ดีที่สุดให้กับเพื่อนร่วมทุกข์ได้คิด และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในที่สุดซึ่งในทางพระ เรียกว่า ปรโตโฆสะ มี

บางกรณีเมื่อเข้ามาเป็นทหารพรานแล้วได้เห็นสภาพการปฏิบัติงานจริง ทำให้เกิดความกลัว วิดกกังวล มาก ลาออกไปเลยก็มี^{๑๓}

การฝึกฝนจิตใจ ยกฐานะทางจิตใจให้สูงขึ้น สถานที่ฝึกก็คือวัดนี้แหละ หรือบางคนก็จะไปฝึกอบรมตามสำนักวิปัสสนาที่เขาตั้งขึ้นมากมายก็ได้ มีให้เลือกประเด็นปัญหามันอยู่ที่ว่าเราตั้งใจจะเจริญจิตภาวนาหรือยัง เราเดินเข้าไปสู่สถานที่ฝึกที่ปฏิบัติแล้วหรือยัง เมื่อยังไม่ได้ทำยังไม่ได้ปฏิบัติ สภาพทางจิตก็เหมือนเดิม เมื่อมีปัญหากระทบจึงค่อยวิ่งหาหมอรักษา เหมือนกับการที่ไม่ได้ทำให้ร่างกายเข้มแข็ง แข็งแรง ไม่ได้ระมัดระวัง เดินไปด้วยความประมาท เมื่อเกิดเหตุก็ไปหาหมอ เป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ กิจกรรมทางศาสนาไม่เคยสนใจ วัดไม่เคยเข้าถือว่าเป็นสิ่งล้าสมัย เหมือนมีทางสองแพร่ง พระบอกให้ไปทางขวา เราก็ไปทางซ้าย มันจะไปเจอพระได้อย่างไร ถ้าจะถามว่าทหารพรานเข้าวัดไหม ก็ต้องตอบว่าเข้า โดยเฉพาะในวันสำคัญทางศาสนา มากันมากมาย มาทำบุญนั่งกันเต็มวัด แล้วก็กลับ ที่ถามว่าทหารพรานได้เข้ามาพูดคุยสนทนาธรรมบ้างไหม ไม่มีหรอก ไม่เคยมี ทหารพรานก็เหมือนชาวบ้านนั่นแหละ ฟังธรรมแต่ไม่ค่อยปฏิบัติธรรม มันจะเกิดประโยชน์อะไร พระพุทธเจ้าสอนให้ปฏิบัติ สอนให้ฝึกฝนมันถึงจะได้ แต่พวกเราชอบอ่อนวอนมันง่ายดี^{๑๔} ในตำบลท่าธง อำเภอรามันนี้ประชากรส่วนใหญ่เป็นมุสลิม ที่เป็นพุทธก็จะเกาะกลุ่มกันอยู่รอบๆวัด ทหารพรานที่เป็นพุทธก็จะมาร่วมงานบุญในวันสำคัญทางศาสนาเกือบทุกครั้ง ประเพณีชาวพุทธก็จะจัดกันในวัด ของมุสลิมก็จะจัดกันในมัสยิด เมื่อก่อนที่นี้อยู่กันได้อย่างมีความสุข หลังปี ๒๕๔๗ นั้นแหละที่เริ่มอยู่อย่างระแวงต่อกัน พุทธ-มุสลิมก็คุยกันบ้าง และต้องคุยกันต่อหน้าสาธารณชน จะไม่คุยกันสองต่อสอง คนมุสลิมที่เคยมาวัดมาคุยกับหลวงพ่อก็ไม่มาคุยกันอีกต่อไป อยากมานะแต่ไม่กล้ามา สถานการณ์ทำให้ไทยพุทธกับมุสลิมห่างเหินกัน รวมทั้งทหารพรานด้วยที่ต้องแยกกันทำบุญตามประเพณีของตน ทำให้ทหารพรานห่างจากประชาชนมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นประเพณีของพุทธ หรือของอิสลามหากกรรมการจัดงานบอกไปทางหน่วยทหารพรานแล้ว ก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีมาตลอด^{๑๕}

ในทุกกรมทหารพราน มีอนุศาสนาจารย์อัตราพันตรีบรรจุทุกกรมทหารพราน อนุศาสนาจารย์เหล่านี้จะกำหนดตารางอบรมศีลธรรม ประเพณี วัฒนธรรม ภายในหน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานของตนเป็นประจำทุกเดือน แต่ในการปฏิบัติจริงแล้วไม่สามารถทำการอบรมตามตารางที่กำหนดได้ครบทุกครั้ง และในแต่ละครั้งจำนวนอาสาสมัครทหารพรานที่เข้ารับการอบรมทั้งนี้เพราะภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ตารางการอบรมศีลธรรมของอนุศาสนาจารย์แทนที่จะทำได้ ๔

^{๑๓} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา, ผู้ใหญ่บ้านชาเมาะ หมู่ ๔ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ครั้งต่อเดือน แต่ปฏิบัติจริงอาจจะ ๒ – ๓ ครั้งต่อเดือนเท่านั้น สำหรับอาสาสมัครทหารพรานที่เป็นมุสลิมก็จะอนุญาตให้ไปมัสยิดที่ใกล้ที่สุดในวันศุกร์เพื่อปฏิบัติศาสนกิจและอนุญาตให้สามารถทำละหมาดได้ ๕ ครั้งต่อวัน^{๑๖} นอกจากอนุศาสนาจารย์และโต๊ะอิหม่ามได้ให้การอบรมทางศีลธรรมตามแนวทางของศาสนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก็เป็นอีกผู้หนึ่งที่คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ด้วยวิธีนั่งคุยกันในยามว่าง ซึ่งหากปัญหานั้นเกินอำนาจของตนก็จะนำเรียนผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป ซึ่งได้รับการช่วยเหลือมาโดยตลอด เช่น ปัญหาส่วนตัวของอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งมีปัญหาด้านการเงิน ผู้บังคับบัญชาก็มีเงินสวัสดิการให้กู้โดยไม่มีดอกเบี้ย เป็นต้น ทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติต่อไป^{๑๗}

ในเรื่องของการบริจาคเป็นเรื่องที่ต้องอบรมสั่งสอนกันอยู่เสมอ เพราะการบริจาคหรือจาคะเป็นหนึ่งในฆราวาสธรรมหรือธรรมของผู้ครองเรือน ท่านสอนให้รู้จักการให้เพื่อสละความตระหนี่ถี่เหนียว ให้เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่ละโมภะเอาแต่ได้ ถ้ารู้จักให้มากกว่ารับก็จะได้รับมากกว่าให้ ในศาสนาอิสลามพูดไว้เหมือนกัน ดูเหมือนจะเป็นธรรมะข้อใหญ่ของเขานั้นก็คือ การซาคาด คือสอนให้รู้จักบริจาค ให้รู้จักสงสารผู้ตกทุกข์ได้ยากในเรื่องนี้เป็นเรื่องส่วนตัว การที่ทหารพรานรู้จักการเป็นผู้ให้หรือไม่ไม่ปรากฏได้ชัดเจนอยู่ที่ตัวของผู้บริจาคเอง^{๑๘} การรู้จักการเป็นผู้ให้หรือการบริจาคอาสาสมัครทหารพรานจะได้รับการอบรมสั่งสอนเสมอ ในส่วนตัวมองว่าในปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานก็คือผู้บริจาค นั่นคือการสละความสุขส่วนตัวเพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศมีความสุข บริจาคเลือด เนื้อ และชีวิต เพื่อแลกกับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงเพียงไม่กี่บาท ซึ่งน่าจะเป็นการเสียสละที่ยิ่งใหญ่เป็นการทำบุญทำกุศลให้กับประเทศชาติบ้านเมืองทางหนึ่งเหมือนกัน ซึ่งถ้าจะมองในแง่การบริจาคทานให้กับผู้ทุกข์ยากแล้ว การบริจาคของทหารพรานคือการบริจาคที่น้อยคนจะทำได้ เราได้ ในส่วนการบริจาคทานเราก็ทำควบคู่กันไปเหมือนกัน อาสาสมัครทหารพรานหลายคนเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ หลายคนเสียชีวิตจากมือเท้าขาด บางครั้งสังคมไทยไม่ได้รับทราบด้วยซ้ำ มีคนที่ร่วมภาคภูมิใจกับทหารพรานเหล่านี้ก็คน เราอยากจะบอกสังคมว่าเราคือผู้บริจาคที่ยิ่งใหญ่ แต่เราก็ไม่พูด เพราะเราเชื่อผู้บังคับบัญชาของเราที่บอกสอนเสมอว่า ให้เก็บความภาคภูมิใจไว้กับตัวจนวันตาย ไม่มีใครทำได้เหมือนเรา^{๑๙}

จากสถานการณ์การก่อการร้ายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการกระทำของคนเพียงกลุ่มๆ หนึ่ง ประชาชนส่วนใหญ่ที่เป็นมุสลิมเองก็ไม่เห็นด้วยกับการแบ่งแยกดินแดน หากจะมอง

^{๑๖} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ อส.ทพ. สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ปัญหาเพียงภายนอกจะเห็นว่าเป็นปัญหาของคน ๒ กลุ่ม คือ คนไทยพุทธกับไทยมุสลิม แต่ในปัญหานั้นก็คือความระแวง ไม่เห็นด้วยกับการแบ่งแยกดินแดน จึงทำให้คน ๒ กลุ่มนี้มีลักษณะต่างคนต่างอยู่ รักษารอยต่อระหว่างกันอยู่ตลอดเวลา ความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมถูกนำมาเป็นประเด็นของความแตกแยก พยายามทำให้ต่างฝ่ายต่างต่อต้านการกระทำของกันและกัน ซึ่งเป็นเพียงความรู้สึกเปลือกนอกเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วชาวไทยพุทธ โดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานจะไม่มีความต่อต้านความต่างทางวัฒนธรรมแต่อย่างใด^{๒๐} ในขณะเดียวกันชาวไทยมุสลิมส่วนใหญ่ก็มองความต่างทางวัฒนธรรมพุทธว่าเป็นเรื่องของชาวไทยพุทธ ชาวมุสลิมไม่ควรเข้าไปมีส่วนร่วมเพราะอาจจะผิดหลักศาสนาอิสลาม ในสมัยเมื่อ ๑๐ - ๒๐ ปีก่อนยังไม่มีสถานการณ์เหมือนปัจจุบัน ชาวไทยพุทธกับชาวไทยมุสลิมอยู่ด้วยกันอย่างปกติสุข ชาวไทยมุสลิมบางคนก็เข้ามาช่วยงานบุญของพุทธทางอ้อมเหมือนกัน แต่ในปัจจุบันการมีความสัมพันธ์เหมือนก่อนมักจะถูกมองว่ามีใจโน้มเอียงบ้าง เอาใจออกห่างบ้าง ทำให้คนไทยมุสลิมส่วนใหญ่ไม่กล้าที่จะสนิทสนมกลมเกลียวกันเหมือนเช่นเคย แม้ว่าจะทำด้วยความบริสุทธิ์ใจก็ตาม สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจเป็นปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาทหารพรานที่เป็นมุสลิม ซึ่งจะต้องมีความเข้มแข็งทางจิตใจ หากถูกมองว่าเป็นคนของทางราชการไทย อาจทำให้อาสาสมัครทหารพรานที่เป็นไทยมุสลิมเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายได้^{๒๑}

ในความแตกต่างทางศาสนาไม่เคยคิดว่าจะทำให้เกิดความแตกต่างในหมู่ทหารพรานด้วยกัน เราต่างปฏิบัติศาสนกิจของใครของมัน เราจะไม่พูดคุยกันในเรื่องนี้ เรามองเพียงว่าเราคือคนไทยเหมือนกัน ไม่มีความแตกต่างทั้งเรื่องการกินการอยู่ การปฏิบัติงาน ในสถานการณ์อย่างนี้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายบ้างไหม ตอนแทนเพื่อนๆ ได้เลยว่า ไม่เบื่อ เพราะพวกเรารักที่จะเป็นทหาร เราพร้อมที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ป่าเขา ไม่เคยทำให้พวกเราท้อแท้^{๒๒} มนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิต มนุษย์มีข้อจำกัดมากมาย มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด ทหารพรานก็คือมนุษย์ มีเลือดเนื้อชีวิต มีวิญญาณ ทหารพรานก็ต้องการเหมือนที่มนุษย์อื่นๆ ต้องการเหมือนกัน ตั้งแต่ความต้องการในปัจจุบัน ๔ ความต้องการความปลอดภัย จนถึงความต้องการการยอมรับ แต่ทหารพรานคือผู้ได้รับการฝึกให้รู้จักการเสียสละ การอดทน ดังนั้นทหารพรานจึงพอใจในสิทธิที่เราพึงได้ เราตัดความน้อยเนื้อต่ำใจออก เราตัดความท้อแท้ทิ้งไป ทำให้สามารถเป็นทหารพรานหญิงมาได้เกือบ ๒๐ ปี ไม่เคยคิดจะลาออก ไม่เคยคิดทิ้งภาระหน้าที่ให้กับคนอื่น มีความมั่นใจในหน่วยทหารพรานเสมอและมั่นใจในผู้บังคับบัญชาของทหารพรานว่าจะสามารถนำสันติสุขมาสู่ชายแดนภาคใต้ได้อย่างแน่นอน การใช้ชีวิตเป็นทหารพรานมานานทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีของหน่วยทหารพราน ตั้งแต่การ

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางวรารักษ์ บุญทอง, ผู้ใหญ่บ้านบ่อทอง หมู่ ๗ ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นายรอซากี บาซา, ราษฎรบ้านป่าตอน ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิโรจน์ ไปชำนาญ, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ขยายหน่วยให้ใหญ่ขึ้น การมีอาวุธยุทธโปกรณ์ที่ทันสมัยขึ้น สวัสดิการดีขึ้น การปฏิบัติงานเป็นระบบมากขึ้น ที่สำคัญที่สุดคือ ทหารพรานทั้งชายและหญิงยังมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีจิตใจในการต่อสู้เพื่อประเทศชาติเหมือนเดิม ถึงแม้ในปัจจุบันงานของทหารพรานจะมากขึ้น การกักอันตรายนมากขึ้น แต่ผู้บังคับบัญชาก็ดูแลเรื่องขวัญ กำลังใจ มากขึ้นเช่นกัน อายุคือประสบการณ์ ได้นำประสบการณ์การเป็นทหารพรานมานานถ่ายทอดให้ทหารพรานหญิงรุ่นน้องๆ ฟัง ไม่เคยคิดว่าอาวุธเป็นตัวถ่วง เพราะยังสามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ของหน่วยทหารพราน ทั้งด้านกำลังกาย กำลังใจ ความรู้และประสบการณ์ สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่ทางราชการได้เป็นอย่างดี^{๒๓}

ปัญหาของครอบครัวที่อาจจะนำมาสู่ปัญหาที่เกิดกับสภาพจิตใจนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก เพราะจะทำให้การทำงานมีขีดความสามารถลดลง ผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงให้ความใกล้ชิดกับกำลังพลให้มากที่สุด ใช้วิธีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิด จนผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจ จนกล้าที่จะเล่าเรื่องส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตนฟัง วิธีนี้จะทำให้สามารถได้ข้อเท็จจริงมากที่สุด และจะสามารถแก้ปัญหาทางด้านจิตใจได้ทันเวลา ทันทีที่ก่อนที่จะเกิดเหตุไม่คาดคิดขึ้นมาได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านครอบครัวที่จะต้องช่วยอาสาสมัครทหารพรานดูแลเท่าที่จะทำได้^{๒๔}

ปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่งคือ ปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่จะเกิดจากการสั่งการในการปฏิบัติราชการ การรับฟังคำสั่งผิดพลาดไม่ได้ทวนคำสั่ง ทำให้เกิดข้อผิดพลาด ซึ่งอาจจะมีผลกระทบ และเกิดความขัดแย้งได้ในที่สุด

ในประเด็นปัญหานี้จะเกิดขึ้นน้อยมากเพราะในกรมทหารพราน เมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งการแล้วจะมีการทวนคำสั่ง การควบคุม ดูแล การปฏิบัติทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด การลงทัณฑ์ของผู้บังคับบัญชาก็เกิดจากการสอบสวนแล้วว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดจริง การลงทัณฑ์ก็เป็นไปตามทัณฑ์ของทหารที่กำหนดไว้จึงเป็นความผิดที่ชัดเจน ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถรับการลงโทษนั้นๆ ได้ เมื่อลงทัณฑ์แล้วรับทัณฑ์แล้วทุกอย่างก็จบลงทุกอย่างก็เริ่มกันใหม่ ถือเป็นการยุติอย่างลูกผู้ชายไม่มีการเจ็บแค้นเก็บมาถือโทษโกรธเคืองต่อกันและกันอีกต่อไป^{๒๕}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานด้านจิตใจเป็นปัญหาที่เกิดจากสาเหตุใหญ่ ๒ ประการคือ ๑) เกิดจากปัญหาของตนเองที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ๒) เกิดจากผู้อื่นที่มีผลกระทบกับตัวอาสาสมัครทหารพรานแล้วไม่สามารถ

^{๒๓} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง นางเยาว์ รัตนสุนทร, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จเร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

แก้ไขปัญหานั้นได้ เช่น ปัญหาในครอบครัว ปัญหาจากเพื่อนและปัญหาจากหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาได้เล็งเห็นความยุ่งยากที่จะตามมาในภายหลัง จึงมีการเฝ้าระวังและแก้ไขตั้งแต่ต้น ไม่ให้ปัญหานั้นๆ ลูกถามใหญ่โตขึ้น สำหรับแนวทางที่ได้จากการศึกษาวิจัยประกอบด้วย

- ๑) การยอมรับในการบังคับบัญชา
- ๒) การให้เหตุผลที่ดี
- ๓) ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความจงรักภักดี
- ๕) การอบรมสั่งสอน

๓) ด้านปัญญา

ปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญานั้น ปัญหาอุปสรรค ด้านปัญญาของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้นเป็นปัญหา สืบเนื่องมาจากการศึกษา คนส่วนใหญ่จะมองว่าปัญญาเกิดจากการศึกษาเล่าเรียนเท่านั้น แต่จริงๆ แล้วการศึกษาเล่าเรียนเป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญญาเมื่อประเทศชาติพัฒนามากขึ้นมีการศึกษามากขึ้น การรับสมัครอาสาสมัครทหารพรานซึ่งเดิมเมื่อ ๒๐ ปีก่อน เรารับสมัครผู้มีความรู้แค่ประถมศึกษาปีที่ ๔ แต่ในปัจจุบันเรารับสมัครผู้มีความรู้ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ขึ้นไป จะเห็นได้ว่าพื้นฐานการศึกษาของทหารพรานสูงขึ้น แต่คงไม่พอเพราะนั่นเป็นแค่พื้นฐานการศึกษาเท่านั้น ทหารพรานควรจะมีความรู้อื่นๆ อีกที่จะทำให้ตัวทหารพรานเกิดปัญญาเช่นความรู้ทางธรรม ทางศาสนาต้องยอมรับว่าเราทางศาสนาพอสมควร ศาสนาจะกล่อมเกล่าให้สภาพจิตของคนดีขึ้น บริสุทธ์ขึ้น รู้จักคิดพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลได้ดีขึ้น รู้จักผิดชอบชั่วดี รู้จักแยกแยะ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับคำนึงถึงปัญหาดังนี้ และพยายามสนับสนุนแก้ไขให้ทหารพรานมีความรู้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ด้วยปัญญาที่ดีงาม และแก้ปัญหาได้ด้วยสันติวิธี ลดความรุนแรง ลดความขัดแย้งลงได้และสามารถบรรลุภารกิจที่ได้รับมอบได้เป็นอย่างดี^{๒๖}

อาสาสมัครทหารพรานในปัจจุบันมีพื้นฐานความรู้สูงขึ้นมาก ดูได้จากการรับสมัครอาสาสมัครทหารพรานมีคนมีวุฒิสูงๆ มาสมัครกันมาก ทั้งระดับปริญญาตรี ปวส. ปวช. โดยเฉพาะทหารพรานหญิงมีผู้มีความรู้ปริญญามาสมัครกันมาก บางครั้งรู้สึกเสียดายที่วุฒิปัญญาสอบไม่ผ่านหลายคน ที่ไม่ผ่านมีหลายสาเหตุ เช่น สมรรถภาพร่างกายสู้ไม่ไหว ไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบ บางคนพอมาเห็นสภาพการทำงานของทหารพรานจริงๆ แล้ว ก็ถอดใจ เพราะคิดว่าคงจะทนต่อการฝึกที่หนัก การทำงานที่ยากลำบากไม่ไหว แต่ถึงอย่างไร เราก็ได้อาสาสมัครทหารพรานที่มีวุฒิการศึกษาตามที่กองทัพอำหนดไว้ขั้นต่ำสุดคือมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ซึ่งถือว่าเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของทหารพรานแล้ว บางคนมีความรู้พิเศษ เช่น สามารถพูดภาษาเขมรได้ (ภาษามลายู ท้องถิ่น) ซึ่งเป็นที่ต้องการของทางราชการอยู่แล้ว การได้ผู้ที่มีความรู้สูงๆ เช่น ปริญญาตรีเข้ามาเป็น

^{๒๖} สัมภาษณ์ พ.อ.พิเชษฐ์ ชูติเดช, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม

ทหารพราน บางครั้งก็เป็นปัญหาเหมือนกันคือบุคคลเหล่านี้บางคนก็จะลาออกเมื่อได้งานดีๆ สบายๆ เงินเดือนสูง เพราะเราไม่มีข้อผูกมัดว่าอาสาสมัครทหารพรานจะอยู่กับเรากี่ปีกี่เดือนเมื่อเขาจะลาออกก็ต้องให้ออกแล้วหาคนใหม่มาบรรจทดแทนซึ่งทำให้เสียเวลา เสียงบประมาณ แต่เท่าที่สังเกตก็มีจำนวนน้อยมาก ส่วนใหญ่เมื่อเข้ามาเป็นทหารพรานแล้วก็จะอยู่นาน บางคนรับราชการเป็นทหารพรานหญิงเกือบ ๒๐ ปีแล้วก็มี คนพวกนี้ส่วนใหญ่จะมีอุดมการณ์ในการทำงาน มีความรักในชีวิตของทหารพราน และที่สำคัญคือคนเหล่านี้มีวินัยดีมาก^{๒๗}

ต้องยอมรับว่าการเข้ามาเป็นทหารพรานต้องใช้ความอดทนอย่างมากการปฏิบัติงานในสนามต้องทำทุกวัน ซึ่งก็คือการฝึกความชำนาญในการดำเนินกลยุทธ์แต่การปฏิบัติทุกวัน บางครั้งก็ทำให้เกิดความเคยชินและเกิดความประมาทผู้ก่อการร้ายก็จะโจมตีเราตอนที่เราเผลอ ซึ่งภารกิจบางภารกิจก็จำเป็นต้องทำเป็นประจำ เช่น การรักษาความปลอดภัย การคุ้มครองพระสงฆ์ เป็นต้น เป็นงานที่จะต้องทำเป็นกิจวัตร ในห้วงระยะเวลานี้ เส้นทางนี้ ก็เป็นจุดอ่อนให้ฝ่ายตรงข้ามดำเนินกลยุทธ์ได้ ถึงแม้ผู้บังคับบัญชาจะเปลี่ยนยุทธวิธีบ่อยๆ ก็ตาม การฝึกทบทวนทั้งทางด้านยุทธวิธีและอาวุธศึกษาซึ่งเราจะต้องเรียนรู้ และใช้อาวุธสมัยใหม่ให้เกิดความชำนาญ หรือการฝึกตามวงรอบประจำปีของทหารพรานก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้ทหารพรานเกิดความกระตือรือร้นขึ้นมา^{๒๘} ในบางครั้งทหารพรานก็ได้รับการฝึกเพิ่มเติม ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเป็นรายบุคคล เช่น มอบหมายให้ทำงานด้านการข่าว ด้านกิจการพลเรือน เมื่อได้รับมอบบุคคลเหล่านั้นจะได้รับความรู้เบื้องต้นสำหรับปฏิบัติงานจากนายทหารฝ่ายอำนวยการของหน่วย ผู้บังคับบัญชา รุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ ตลอดจนได้รับความรู้จากวิทยากรของกองทัพบกที่จัดชุดออกมาให้ความรู้ถึงหน่วยก็มีการทำงานพิเศษเหล่านี้จำเป็นต้องสัมพันธ์กับประชาชน การสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญ หน่วยเหนือจะจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้ทหารพรานสามารถสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลบางคนก็มีความสามารถในการสื่อสารได้ บางคนก็ล้มเหลว^{๒๙}

ในส่วนของกรมทหารพรานที่ ๔๗ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนอาสาสมัครทหารพรานทุกคนที่ต้องการจะเพิ่มพูนความรู้ ไม่ว่าจะเป็นเรียน กศน. หรือเรียน มสธ. ทางไปรษณีย์ การใฝ่หาความรู้ในทางสามัญเป็นเรื่องราวการใฝ่เรียนของตนเอง ส่วนการศึกษาในสายวิชาชีพทหารนั้น ทางกรมจะมีการฝึกตามวงรอบเพื่อให้ทหารพรานเกิดความชำนาญในด้านยุทธวิธี เป็นการทบทวนวิชาต่างๆ

^{๒๗} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานที่ ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ ร.ต.จรัส รักษ์เรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรย์ ปราบณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ทางทหาร นอกจากนั้นยังมีการฝึกอบรมวิชาอื่นๆ เช่น วิชากิจการพลเรือน การพบปะกับประชาชน เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถทำงานเกี่ยวกับพลเรือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๐}

ในความคิดเห็นส่วนตัว ก็ให้ความสำคัญกับการศึกษาอยู่ แต่ก็ยังมองว่าบางครั้งประสบการณ์ต่างๆ ก็สอนเราให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหน้าที่การงาน ยกตัวอย่างการเรียนภาษายาวี ภาษาท้องถิ่น บางครั้งมีการเปิดการอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวนมากก็ไม่สามารถพูดภาษายาวีได้ แต่บางคนใช้ความพยายามส่วนตัวพูดกับชาวบ้านบ่อยๆ จดจำศัพท์สำเนียงได้มาก พยายามคุยกับชาวบ้านทุกครั้ง เมื่อมีโอกาสก็ทำให้เขาสามารถพูดได้ และคล่องขึ้นเรื่อยๆ^{๓๑} ปัญหาสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการให้ความรู้ภาษายาวีกับอาสาสมัครทหารพรานคือ หลังจากที่เรียนไปแล้วอาสาสมัครทหารพรานไม่กล้านำไปพูดกับชาวบ้าน เพราะเกรงว่าชาวบ้านจะหาว่าล้อเลียน ในทางกลับกัน เมื่ออาสาสมัครทหารพรานพูดกับชาวบ้านเป็นภาษายาวีด้วยสำเนียงแปร่งๆ ไม่ชัด ก็ไม่อยากจะพูดด้วย จึงเป็นอุปสรรคของการฝึกฝนภาษาที่ตนเองได้เรียนมา จะมีอยู่บ้างสำหรับบางคนที่ต้องการพูดจริงๆ ไม่อายที่จะพูด ก็จะใช้วิธีฝึกกับเพื่อนทหารพราน หรือคนที่สนิทสนมก่อน แต่ก็มีจำนวนน้อยเพราะสถานการณ์การก่อความไม่สงบไม่ได้อำนวยความสะดวกให้อาสาสมัครทหารพราน ออกไปพบปะ พูดจา สนทนากับประชาชนได้เหมือนในอดีต และอาสาสมัครทหารพรานก็ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารกับประชาชนส่วนใหญ่รู้เรื่อง เพราะชาวไทยมุสลิมส่วนใหญ่พูดไทยได้ ยกเว้นผู้สูงอายุเท่านั้น แต่จุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ก็คือ เมื่อคนไทยมุสลิมสื่อสารกันด้วยภาษายาวีแล้ว เจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครทหารพรานจะไม่รู้เรื่องเลย^{๓๒} การแก้ปัญหาในเรื่องการสื่อสารของหมวดทหารพรานหญิงคือ จะใช้อาสาสมัครทหารพรานหญิงที่มีอยู่ประมาณเกือบ ๑๐% เป็นล่ามหรือเป็นผู้สื่อสาร แต่จะมีปัญหาอยู่บ้างเมื่อมีการกิจพร้อมๆ กันหลายภารกิจ การแก้ปัญหาการสื่อสารด้วยการให้ความรู้ โดยใช้วิทยากรจากภายนอกเป็นเรื่องที่ดีและน่าจะปฏิบัติ แต่การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคลว่าจะมีความสามารถแค่ไหน และได้ผลดีหรือไม่^{๓๓}

ปัญหาด้านปัญหาหรือปัญหาด้านความรู้ของอาสาสมัครทหารพรานที่สำคัญคือ จากสถิติการรับสมัครอาสาสมัครทหารพราน พบว่า ผู้สมัครมีคุณสมบัติสูงขึ้นเรื่อยๆ และมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เช่นกันโดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพรานหญิงมีผู้สมัครมีคุณสมบัติปริญญาตรีจำนวนมาก สำหรับทหารพรานชาย ผู้มีคุณสมบัติมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีจำนวนน้อยลง ผู้มีคุณสมบัติมัธยมศึกษาปีที่ ๖ มีจำนวนมากขึ้น ทำให้เรามั่นใจว่าอาสาสมัครทหารพรานมีคุณสมบัติพื้นฐานสูงขึ้น แต่การเป็นอาสาสมัครทหารพรานนั้น

^{๓๐} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ อส.ทพ.สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ไม่ได้มีระเบียบข้อบังคับว่าจะต้องเป็นทหารพรานอย่างน้อยกี่ปี ดังนั้น อาสาสมัครทหารพรานก็พร้อมที่จะวางปืนลาออกได้ตลอดเวลาต่างกับพลทหารประจำการหรือทหารเกณฑ์ที่บังคับไว้ว่าจะต้องเป็นทหารอย่างน้อย ๒ ปี หรือมีคุณวุฒิการศึกษา ปวส. หรือปริญญาตรี ถ้าสมัครเข้ารับราชการจะเป็นทหารเพียง ๖ เดือน หรือจับสลากจะเป็นทหารเพียง ๑ ปี อาสาสมัครทหารพรานนั้นอยู่ที่ความพอใจจะรับราชการต่อไปหรือลาออกจากราชการเมื่อมีงานใหม่ที่ดีกว่า สบายกว่า หลังจากนั้นก็เป็นหน้าที่ของหน่วยทหารพรานที่จะต้องประกาศรับสมัครอาสาสมัครทหารพรานใหม่เพื่อฝึกทดแทนผู้ที่ลาออกไป^{๓๔}

ในอีกมุมหนึ่งที่มองผู้มีปัญญาและหลงในปัญญาของตนก็มี เมื่อมีคุณวุฒิก็ถือว่าตนมีปัญหามากไม่รับฟังปัญหาของใครโดยเฉพาะผู้ที่ได้ชื่อว่ามีปัญหาน้อยกว่า ยิ่งมีอำนาจมีหน้าที่ด้วยแล้ว ก็หลงปัญญาของตน ทำงานด้วยปัญญาตนโดยไม่ปรึกษาหารือ หรือเชื่อถือนับถือปัญญาของผู้อื่น อาจทำให้งานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นเสียหาย หรือหลงทิศหลงทางไปได้เหมือนกัน ดังนั้นผู้มีปัญหาก็ต้องใช้ปัญญาของตนเองอย่างรอบคอบ รู้จักรับฟังปัญหาของผู้อื่นบ้าง นำปัญญาของผู้อื่นมาพิจารณาวิเคราะห์ให้แตกฉาน ทำให้ใจกว้างยอมรับปัญญาของผู้อื่นที่อาจถูกต้องดีกว่าปัญญาตน อย่าให้เกิดอคติคือความไม่เที่ยงธรรม จะทำให้งานนั้นเสียหายไปสู่ส่วนรวม ประเทศชาติในที่สุด นี่คือภัยหรือปัญหาของปัญญา ดังนั้น ผู้มีปัญญาต้องใช้ปัญญาอย่างระมัดระวัง รอบคอบ พิจารณาทางปัญญาเพิ่มเติมด้วยการศึกษาเล่าเรียน การหาประสบการณ์ การพิจารณาไตร่ตรองให้รอบคอบ ปัญญาจึงจะไม่เป็นโทษ ปัญญาจึงจะไม่เป็นอุปสรรค ปัญญาเป็นเหมือนทรัพย์ เมื่อยังไม่มีการแสวงหา ขวนขวายให้ได้มาแม้จะลำบากเพียงใดก็ตาม แต่เมื่อได้มาแล้วการใช้ปัญญาก็ต้องระมัดระวัง ใช้อย่างมีสติ ใช้อย่างรอบคอบ และใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ปัญญาที่มีอยู่จึงจะสนองตนในทางดี ทางประโยชน์และปัญญาจะเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมได้^{๓๕}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า ปัญหา อุปสรรค ด้านปัญญา ในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้นในคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาสาสมัครทหารพรานมีวุฒิการศึกษาอย่างต่ำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ แต่มีผู้สมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานที่มีวุฒิสองชั้นที่กำหนดเป็นจำนวนมาก ซึ่งถือว่าระดับการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และไม่มีปัญญาอุปสรรคใดๆ แต่ปัญหาทางการศึกษาจะเกิดขึ้นเมื่ออาสาสมัครทหารพรานเหล่านี้ได้งานที่ดีกว่าก็จะลาออกได้ทันที เพราะไม่มีข้อผูกมัดใดๆ กับทางราชการ ทำให้หน่วยทหารพรานต้องรับภาระในการประกาศรับสมัครใหม่ ทำการฝึกใหม่ เพื่อทดแทนส่วนที่ลาออกไป ในการเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เช่น ภาษาถิ่น ความรู้เฉพาะในการปฏิบัติงานยังคงเป็นปัญหาสำหรับอาสาสมัครทหารพราน ในการใช้

^{๓๔} สัมภาษณ์ ร.ต.จรัส รักษ์เรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ประโยชน์จากความรู้ที่หน่วยจัดอบรมเพิ่มเติมให้ ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็พยายามแก้ปัญหาที่เร่งด่วนให้ตามลำดับ สำหรับแนวทางแก้ไขที่ได้จากการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

- ๑) การให้ความรู้และวิทยาการสมัยใหม่
- ๒) การให้การฝึกอบรม
- ๓) การเพิ่มพูนความรู้อื่น เช่น การทัศนศึกษา
- ๔) การสร้างความเชื่อมั่น
- ๕) การให้โอกาสทางการศึกษาอื่นๆ

๔.๑.๒ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานนั้น ได้นำข้อมูลที่เข้ามาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเรื่องสำคัญๆ ในการสัมภาษณ์ ๔ เรื่อง และได้สรุปสาระสำคัญในแต่ละเรื่อง ดังนี้

๑) ด้านกายภาพ

การพัฒนาศักยภาพด้านกายภาวนานั้น ถ้าจะพูดถึงเรื่องการพัฒนาศักยภาพแล้ว ผู้มาสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานจะถูกตรวจสอบว่าผู้มาสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานนั้นมีศักยภาพแค่ไหนเริ่มตั้งแต่ตรวจดูคุณสมบัติที่กองทัพอากาศกำหนดไว้หรือไม่คือดูว่าจบมัธยมปีที่ ๓ ไหม ถ้าไม่จบเราก็ไม่รับ ตรวจดูว่ามีประวัติอาชญากรรมหรือไม่ มีสารเสพติดหรือไม่ วิกจริตไหม สูงเท่าไร ออกเท่าไร น้ำหนักเท่าไร แล้วจึงไปตรวจสอบดูว่ามีศักยภาพทางกายเท่าที่กองทัพอากาศกำหนดไว้หรือไม่ เช่นยัดพื้นได้ ๑๐ ครั้งไหม ลูกนั่งได้ถึง ๕๒ ครั้งไหม วิ่งระยะทาง ๒ ไมล์ได้ภายใน ๙.๒๐ วินาทีไหม? หรือทำได้ไม่ต่ำกว่านี้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มาตรฐานของศักยภาพที่ผู้สมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานต้องมีตามที่กองทัพอากาศกำหนด โดยเฉพาะสมรรถภาพทางกาย ต้องมีการแข่งขันกันว่าใครจะมีสมรรถภาพสูงกว่ากัน เมื่อได้จำนวนเท่าที่ทางราชการต้องการแล้ว สิ่งที่จะต้องดำเนินการต่อไปคือการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเหล่านี้ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพทางกายต้องทำเป็นอันดับแรก นั่นคือการฝึกทหารใหม่ ๕ สัปดาห์ หมายถึงว่าอาสาสมัครทหารพรานที่ผ่านการคัดเลือกแล้วจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมให้มีกำลังกายแข็งแรงขึ้นได้มาตรฐานเดียวกัน เช่น บางคนอาจจะดึงข้อได้ ๑๐ ครั้ง บางคนอาจจะดึงได้ ๑๒ ครั้ง เมื่อได้รับการฝึกแล้วในสัปดาห์ที่ ๒ ทุกคนจะต้องดึงข้อได้ ๑๒ ครั้งเป็นอย่างน้อย เป็นต้น การพัฒนาศักยภาพทางกายนั้นพัฒนาขึ้นเพื่อให้สามารถทนต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบากทุกรันทันได้ อาสาสมัครทหารพรานทุกคนที่ผ่านการฝึกจนถึงขั้นตอน

สุดท้ายจะมีสมรรถภาพของร่างกายได้มาตรฐานเดียวกันหมดทุกคน และจะเป็นหลักประกันได้ว่าร่างกายของทุกคนพร้อมที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบากได้อย่างแน่นอน^{๓๖}

บางครั้งมีผู้สงสัยว่าทหารฝึกทำไมแค่เรื่องยืน เดิน วิ่ง คำตอบก็คือ การยืนอย่างมีระเบียบ การเดินด้วยความพร้อมเพรียง การวิ่งที่สง่างาม เหล่านี้ต้องได้รับการฝึกและต้องฝึกอย่างดีด้วย เมื่อทหารได้ฝึกแล้วจะทำอะไรก็พร้อมเพรียง สง่างาม ประชาชนมองเห็นความเป็นระเบียบ ประชาชนก็จะเกิดความมั่นใจว่าทหารของชาติเป็นผู้มีวินัย ในขณะที่เดียวกันการฝึกให้ทำอะไรที่พร้อมๆ กัน ก็เป็นการฝึกให้มีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด บางคนมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไร้สาระ แต่พวกเราคิดว่าการฝึกทางกายให้มีระเบียบ ฝึกให้ดีขึ้นเป็นเรื่องที่ทหารพรานถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ^{๓๗}

ก่อนมาเป็นอาสาสมัครทหารพราน อยู่ที่บ้านก็เล่นฟุตบอล เตะตะกร้อกับเพื่อนๆ เป็นประจำ แต่ไม่เคยคิดว่าเป็นการออกกำลังกายเพื่อชีวิต เป็นเพียงการเล่นกีฬาที่เอาความสนุกเป็นที่ตั้ง เล่นก็ได้ไม่เล่นก็ได้ พอใจก็เล่น ไม่พอใจเพื่อก็กเล็ก เมื่อมาเป็นทหารพรานแล้ว ผ่านการฝึกมาแล้วรู้สึกว่าร่างกายของเราเปลี่ยนไปรู้สึกเหมือนกับว่าร่างกายนี้เป็นของเรา เราต้องใช้งานปฏิบัติการกิจเพื่อประเทศชาติบ้านเมือง ดังนั้นร่างกายต้องทะนุถนอม ร่างกายนี้ต้องได้รับการฝึกฝนให้เข้มแข็งเราต้องดูแลร่างกายของเราให้สามารถทนต่อสภาวะยากลำบากได้ ดังนั้น การวิ่งออกกำลังกายแต่ละครั้ง ไม่ได้วิ่งเพื่อสนุก คิดเสมอว่าการวิ่งแต่ละรอบสนามเสียเหงื่อแต่ละหยดไม่ได้มีความสนุกปนอยู่เลย บอกกับตัวเองตลอดเวลาว่าเราวิ่งเพื่อให้ร่างกายนั้นแข็งแรง สำหรับที่จะอดทนต่อสภาพภูมิประเทศที่โหดร้ายทนต่อความเหนื่อยยากที่จะมีขึ้นในอนาคต วิ่งให้ร่างกายแข็งแรงเพื่อจะได้รอดตายกลับมา ถ้าเราจะสบายในวันนี้ กลัวความเหนื่อยยากในวันนี้ วันข้างหน้าเราจะสู้กับความยากลำบากได้อย่างไร ดังนั้นคงต้องขยับในการพัฒนาร่างกายให้เข้มแข็งไว้ตั้งแต่วันนี้^{๓๘}

การออกกำลังกายเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชา ในอันที่จะทำให้ทหารพรานทุกคนได้ดูแลสุขภาพของตัวเองให้แข็งแรงอยู่เสมอ เรามั่นใจว่าร่างกายที่เข้มแข็งจะทำให้สุขภาพจิตของคนเราดีไปด้วย เพราะเมื่อร่างกายแข็งแรงก็จะปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงสนับสนุนให้ทุกคนได้เล่นกีฬาดังแต่การจัดหาอุปกรณ์กีฬา การจัดให้มีเครื่องเล่นกีฬาในร่ม เช่น ลูกวิ่ง ที่ยกน้ำหนัก เป็นต้น ส่วนใหญ่ผู้บังคับบัญชาจะไม่บังคับให้เล่นกีฬาแต่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ออกกำลังกาย ซึ่งจะมีผลต่อการทดสอบสมรรถภาพร่างกายประจำปี ซึ่งถ้าใครไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบนั้นแหละจะทำให้ตัวเองต้องฟิตซ้อมร่างกายอย่างหนักให้สามารถทดสอบอีกครั้งให้ผ่านเกณฑ์ให้ได้

^{๓๖} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมมณี, ผู้บังคับชุดปฏิบัติการพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดปฏิบัติการพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

เพื่อนๆ และรุ่นพี่จะคอยกระตุ้นให้เราหาเวลาออกกำลังกายกัน การนอนพักผ่อนมากเกินไปจะทำให้สภาพจิตใจฟุ้งซ่าน^{๓๙}

สำหรับทหารพรานหญิงการปฏิบัติภารกิจในเวลากลางคืนก็มีบ้างแต่ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติภารกิจตรวจค้น เป็นต้น ดังนั้น ภารกิจพวกนี้ไม่ค่อยจะมีปัญหากับการออกกำลังกายนัก ดังนั้นทหารพรานหญิงจึงใช้เวลาเช้า – เย็น ในการออกกำลังกายเกือบทุกวันจนเป็นปกติ ส่วนใหญ่เราจะชวนกันไปออกกำลังกายในค่ายหรือฐานที่ตั้งจนได้เวลาพอสมควรจึงจะมาเล่นกีฬาเช่น ตีเบดมินตัน เป็นต้น^{๔๐} การออกกำลังกายทำให้สุขภาพดี การเป็นผู้หญิงถึงแม้จะเป็นทหารพรานก็รักสวยรักงามเป็นธรรมดา ดังนั้นการออกกำลังกายก็ทำให้รูปร่างดีไม่อ้วน เวลาแต่งเครื่องแบบก็ไม่อึดอัด ดูทะมัดทะแมง สำหรับทหารพรานหญิงแล้วการออกกำลังกายเป็นเรื่องที่ไม่ต้องบังคับ ตอนเย็นก็จะแต่งชุดกีฬาวางออกไปวิ่งกันทุกคน มากบ้างน้อยบ้างตามกำลังของแต่ละคน^{๔๑}

ในการฝึกของอาสาสมัครทหารพราน ไม่ว่าจะเป็นอาสาสมัครทหารพรานชายหรือหญิงก็ตามเราจะมีภารกิจทำบุคคลมือเปล่า คือการฝึกยืน เดิน วิ่ง และการฝึกทำบุคคลประกอบอาวุธการเป็นทหารกับอาวุธเป็นของคู่กัน ทางราชการเรียกว่า อาวุธประจำกาย นั่นก็คืออาวุธที่ติดอยู่กับตัวตลอดเวลา โดยเฉพาะเวลาอยู่ในสนามรบ อยู่ในพื้นที่อันตราย อาวุธที่ฝึกไปก็จะประจำตัวเราไปตลอด อาวุธปืนกระบอกนี้ก็จะถูกปรับให้เข้ากับสายตาของเจ้าของสายสะพายก็จะถูกปรับให้พอดีกับร่างกายเจ้าของ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยให้อาวุธเป็นเหมือนกับส่วนหนึ่งของร่างกายเจ้าของปืนนั้น ครูฝึกก็จะฝึกให้คนๆ นั้นกับอาวุธกระบอกนั้นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แม้จะอยู่ในที่มืดก็สามารถใช้อาวุธกระบอกนั้นได้อย่างชำนาญชำนาญ สามารถใช้อาวุธกระบอกนั้นได้อย่างคล่องแคล่ว ฝึกให้เกิดทักษะในการใช้อาวุธ สามารถใช้อาวุธในท่าทางต่างๆ ได้ สามารถใช้อาวุธในทุกภูมิประเทศ การฝึกให้เกิดทักษะนี้เรียกว่า การยิงฉับพลัน การฝึกประกอบอาวุธจะต้องฝึกบ่อยๆ เพื่อให้เกิดทักษะให้มีความชำนาญ เราจะมีการรอบในการฝึก มีการยิงปืนประจำปี ผู้บังคับบัญชาจะสอนให้อาสาสมัครทหารพรานทุกคนรักษาอาวุธของตัวเอง ทุกคนต้องหมั่นทำความสะอาดเช็ดถูไม่ให้เกิดสนิม การวางปืนจะต้องวางไว้ในที่ๆ จะสามารถใช้งานได้เร็วที่สุดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทหารพรานทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะถ้าอาสาสมัครทหารพรานคนใดหว่านไม่ดูแลอาวุธของตัวเอง เมื่อถึงเวลาใช้งานเกิดการยิงขัดข้อง อาวุธไม่สามารถช่วยชีวิตของอาสาสมัครทหารพรานคนนั้นได้ ก็อาจจะสายเกินไปที่จะมาเสียเวลาที่ดูแลอาวุธของตัวเองให้ดีตั้งแต่ต้น^{๔๒}

^{๓๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.กัณวล์ มั่นคง, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๓, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ อส.ทพ. หญิงนงเยาว์ รัตนสุนทร, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ถ้าจะพูดถึงทักษะหรือความชำนาญ การพัฒนาศักยภาพด้านกายของอาสาสมัครทหารพรานก็คือการฝึกฝนให้เกิดทักษะให้เกิดความชำนาญนั่นเอง ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ใดๆ เมื่อได้รับมอบภารกิจจากผู้บังคับบัญชาแล้ว บุคคลนั้นต้องมีทักษะ หากความชำนาญในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย เมื่อได้รับหน้าที่เป็นพลลาดตระเวน คนๆ นั้นก็ต้องทำหน้าที่ลาดตระเวนนำได้อย่างดี ต้องมีความชำนาญในภูมิประเทศ ต้องเป็นคนช่างสังเกตว่ามีสิ่งใดเป็นเครื่องบอกเหตุของอันตรายหรือไม่ ถ้าได้รับหน้าที่เป็นพลยิงเครื่องยิงลูกระเบิด ก็ต้องมีความชำนาญในการยิง ไม่ใช่เห็นเพื่อนถือเครื่องยิงลูกระเบิดก็อยากถือด้วยความคะนอง แต่เมื่อเกิดเหตุปะทะก็ไม่สามารถใช้เครื่องยิงนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจทำให้หน่วยเกิดความสูญเสียได้ ดังนั้น ทักษะหรือความชำนาญ ก็คือ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานด้านร่างกาย ผู้บังคับบัญชาเราจะเป็นผู้พิจารณาว่าบุคคลใดควรปฏิบัติหน้าที่อะไร และคนๆ นั้นต้องมีทักษะ ฝึกความชำนาญให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๓}

การทำให้ร่างกายดีขึ้นไม่ใช่อยู่ที่การออกกำลังกายอย่างเดียวการไม่ทำร้ายร่างกายก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน ในปัจจุบันการใช้สารเสพติดมีมากมายในสังคม ไม่ยกเว้นในสังคมทหารด้วย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาก็มีหน้าที่ ๓ อย่างด้วยกัน คือ

๑. สกัดกันไม่ให้ยาเสพติดเข้ามาในค่ายทหาร

๒. ถ้ามีต้องกำจัด เช่น การตรวจ การจับกุม ดำเนินคดี เป็นต้น

๓. ถ้ามีการเสพต้องบำบัด คือ ดูแลรักษาให้หายขาดจากการติดยา เพราะยาเสพติดคือบ่อนทำลายสุขภาพ ทำลายความน่าเชื่อถือและทำลายบุคลิก ในส่วนของทหารพรานเราเริ่มตรวจยาเสพติดตั้งแต่เริ่มคัดเลือกเข้ามาเป็นทหารพรานแล้วด้วยการตรวจประวัติ ตรวจปัสสาวะ เป็นต้น^{๔๔}

ในเรื่องยาเสพติดเราจะใช้ความใกล้ชิด เพื่อนกับเพื่อน พี่กับน้องคอยสอดส่องดูแล ให้คำปรึกษา การตักเตือน ทหารพรานอยู่ในสังคมเล็กๆ ที่กินนอนและทำงานด้วยกันตลอด ๒๔ ชั่วโมง โอกาสที่จะแอบเสพยาโดยที่ผู้อื่นไม่รู้เป็นไปไม่ได้เลย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะใช้ความเด็ดขาดอย่างเดียวไม่ได้ เช่นหากจับได้ว่าเสพยาบ้ามีโทษถึงปลดออก ส่งตำรวจดำเนินคดี อย่างนี้เราก็จะไม่ได้ข้อเท็จจริงเลย เพราะทหารพรานเขากินนอนร่วมเป็นร่วมตายกันมา ถ้าเขารู้ว่าเพื่อเขาเสพยาเขาจะไม่มีทางบอกผู้บังคับบัญชาเด็ดขาด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีเมตตา มีความเป็นเพื่อน เป็นที่พึ่งและเป็นทีไว้วางใจของอาสาสมัครทหารพราน ผู้บังคับบัญชาจึงจะได้ความจริงให้เขาไปบำบัด ชี้แจงให้เขามีกำลังใจในการเลิกเสพยา อย่างนี้เราจึงจะสามารถจัดภัยยาเสพติดออกไปจากสังคมทหาร

^{๔๓} สัมภาษณ์ ร.ต.จ่ารงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗.

พรานได้^{๔๕} การดูแลให้ทหารพรานเลิกยาเสพติด พกยาบ้า คิดว่าเป็นเรื่องที่ยากกว่าให้เลิกสูบบุหรี่เสียอีก เพราะเราสามารถชี้แจงได้ ชี้ให้เห็นความไม่ดีได้ชัดเจน ส่วนการสูบบุหรี่สังคมยังมองว่าไม่ผิด ไม่น่ารังเกียจเท่าไร หาซื้อได้ง่ายกลายเป็นความต้องการส่วนบุคคลไป แต่ถึงอย่างไรก็ยังว่ากล่าวชี้ให้เห็นถึงความสิ้นเปลืองและโทษที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ในปัจจุบันการเลิกบุหรี่มีจำนวนมากขึ้นเท่าที่สังเกตทหารพรานรุ่นใหม่ ๆ สูบบุหรี่น้อยลง^{๔๖}

ทหารพรานเป็นสังคมที่มีความใกล้ชิดกันมาก อาจจะใกล้ชิดกันกว่าบางครอบครัวเสียอีก เราอยู่กันแบบพี่แบบน้อง โดยมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่จะต้องปฏิบัติร่วมกัน ปัญหาเรื่องคู่สามีมีบ้างแต่น้อย เมื่อรักกันชอบกันก็แต่งงานกันไป ผู้บังคับบัญชาไม่ได้กีดกัน แต่ส่วนใหญ่อยู่ด้วยกันไปนานๆ จะมีความรู้สึกเหมือนพี่เหมือนน้อง ดูแลป้องกันภัยให้กันและกัน สำหรับที่อยู่ของทหารพรานหญิงก็อยู่เป็นสัดส่วน เหมือนพระกับชีที่อยู่วัดเดียวกัน ท่านมีศีลเป็นข้อห้าม อาสาสมัครทหารพรานก็เหมือนกันมีระเบียบวินัยเป็นข้อห้ามเหมือนกัน การอยู่ด้วยกัน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน มันผูกพันยิ่งกว่าสิ่งใดๆ^{๔๗}

การอยู่ร่วมกันของทหารพรานเป็นครอบครัวใหญ่ มีกำลังพลมาก จึงมีการแบ่งหน้าที่กัน บางคนมีฝีมือในการหุงหาอาหาร ผู้บังคับบัญชาก็จะมอบหมายให้รับผิดชอบเรื่องอาหารการกินทั้งหมด โดยจะหักเงินเดือนเป็นค่าข้าวค่ากับ จ่ายกับข้าวมาทำกินร่วมกัน จะประหยัดมากกว่าซื้อหากินเอง และถ้าหน่วยอยู่ในชนบทห่างไกลก็ไม่ต้องไปซื้อกินตรงไหน สู้กินรวมกันแบบนี้สะดวกกว่า ผมมีหน้าที่ออกลาดตระเวนทำงานในสนามคงไม่มีเวลามาหุงหาอาหารกินเอง ให้เพื่อที่มีฝีมือทางนี้รับผิดชอบไปเลยจะดีกว่า ค่าอาหารก็หักวันละ ๓๕ บาท อาหาร ๓ มื้อ เช้า, กลางวัน, เย็น มื้อเช้ามีกับข้าวอย่างเดียว ส่วนมื้อเที่ยงกับมื้อเย็นมีกับข้าว ๒ อย่าง ขนมมีมื้อเที่ยงวันพุธ ฝีมือทำกับข้าวอร่อย ส่วนใหญ่มีทั้งพุทธ ทั้งอิสลาม ทหารพรานจะเว้นไม่ประกอบอาหารด้วยหมูหรือเนื้อเพราะเนื้อมีราคาแพงมาก กับข้าวจะเป็นปลาเป็นหลัก ไก่กับไข่จะมีเสมอ ผู้บังคับบัญชาก็จะกินเหมือนอาสาสมัครทหารพราน ทุกคนกินเหมือนกัน แต่ผู้บังคับบัญชาจะถูกหักค่าอาหารมากกว่าเรา หักตามชั้นยศ ยศสูงก็เสียเงินมาก แต่กินเหมือนกัน คิดว่าการที่ผู้บังคับการกรมทหารพรานกินอาหารเหมือนกับทหารพรานเป็นการตรวจสอบว่าอาหารอร่อยหรือไม่ มีคุณภาพเพียงใด ส่วนอาหารเพียงพอหรือไม่ นั้น ก็มีบางมื้อที่อาหารอร่อยกำลังพลก็จะบริโภคกันมาก ทางโรงครัวก็จะมี

^{๔๕} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๖} สัมภาษณ์ ร.ต.ธำรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

อาหารเสริมให้เช่น ไข่เจียว เป็นต้น^{๔๘} เราให้ความสำคัญกับเรื่องอาหารการกินเพราะถ้าอาสาสมัครทหารพรานได้รับประทานอาหารที่ดีมีประโยชน์ย่อมจะทำให้ร่างกายได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น นอกจากนั้นเรื่องที่อยู่อาศัยก็คิดว่าสำคัญเช่นกัน ถึงแม้ว่าทหารพรานจะต้องนอนในกระท่อมเล็กๆ ที่สร้างขึ้นเอง ซึ่งอาจจะไม่ถูกสุขลักษณะก็จริง แต่ในภูมิประเทศเช่นนี้ เราไม่มีที่อยู่อาศัยที่ถาวรให้กับทหารพรานได้ ทุกคนอยู่ในกระท่อมที่สร้างขึ้นชั่วคราว อาจจะอับทึบไม่ระบายอากาศได้เท่าที่ควร แต่ก็พอหลบแดดหลบฝนได้ สิ่งที่เราเน้นก็คือความสะอาดของที่พัก เครื่องนุ่งห่ม เครื่องนอน โดยการตรวจของผู้บังคับบัญชา การประกวดการแข่งขัน^{๔๙}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพด้านกายภาวนาของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น หน่วยเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในฐานะหน่วยบังคับบัญชามีหน้าที่คอยควบคุม ดูแล อำนาจการ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๑๒ กรม มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในเรื่องการดูแลกำลังพล ให้มีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงอยู่เสมอ ดังนั้นในเรื่องอาหารการกิน ที่อยู่อาศัย จึงเป็นพื้นฐานในอันที่จะทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ พร้อมทั้งจะพัฒนาศักยภาพทางกายให้ดีขึ้นด้วยการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง ซึ่งผู้บังคับหน่วยตามลำดับได้ให้การสนับสนุนทั้งเครื่องช่วยในการออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา เวลาในการออกกำลังกาย นอกจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังมีมาตรการในการบังคับให้ต้องฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ ด้วยการทดสอบสมรรถภาพร่างกายปีละ ๒ ครั้ง ด้วยเกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามตารางที่ ๔.๓ และตารางที่ ๔.๔ โดยเกณฑ์ผ่าน สำหรับหน่วยช่วยรบต้องผ่านเกณฑ์ ๕๕% และหน่วยรบต้องผ่านเกณฑ์ ๗๐% ซึ่งถ้าไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องทดสอบใหม่ และถ้าหน่วยรบไม่ผ่านเกณฑ์จะต้องถูกปรับย้ายไปอยู่หน่วยช่วยรบ เป็นต้น สำหรับศักยภาพทางกายภาวนาของอาสาสมัครทหารพรานที่ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการให้นำมาพัฒนาประกอบด้วย

- ๑) การมีร่างกายที่แข็งแรง
- ๒) การมีสุขภาพดี
- ๓) การมีบุคลิกภาพดี
- ๔) การมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่

^{๔๘} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดปฏิบัติการพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดปฏิบัติการพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๔.๑ เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายอาสาสมัครทหารพรานชาย

อายุ	ดันพื้น (ครั้ง)		ลูกนั่ง (ครั้ง)		วิ่ง ๒ กม. (นาที)	
	๕๕%	๗๐%	๕๕%	๗๐%	๕๕%	๗๐%
๑๗ - ๒๑	๓๗	๕๒	๔๗	๖๒	๑๐.๓๕	๙.๒๐
๒๒ - ๒๖	๓๕	๕๐	๔๒	๕๗	๑๑.๐๐	๙.๔๕
๒๗ - ๓๑	๓๓	๔๘	๓๗	๕๒	๑๑.๓๐	๑๐.๑๕
๓๒ - ๓๖	๒๘	๔๓	๓๓	๔๘	๑๒.๐๐	๑๐.๔๕
๓๗ - ๔๑	๒๗	๔๒	๒๘	๔๓	๑๒.๓๕	๑๑.๒๐
๔๒ - ๔๖	๒๑	๓๖	๒๗	๓๙	๑๓.๑๐	๑๑.๕๕
๔๗ - ๕๑	๒๐	๓๒	๒๕	๓๗	๑๓.๔๕	๑๒.๓๐
๕๒ +	๑๕	๒๖	๒๔	๓๖	๑๔.๒๐	๑๓.๐๕

ตารางที่ ๔.๒ เกณฑ์การทดสอบสมรรถภาพร่างกายอาสาสมัครทหารพรานหญิง

อายุ	ดันพื้น (ครั้ง)		ลูกนั่ง (ครั้ง)		วิ่ง ๒ กม. (นาที)	
	๕๕%	๗๐%	๕๕%	๗๐%	๕๕%	๗๐%
๑๗ - ๒๑	๑๖	๒๘	๔๕	๖๐	๑๒.๓๕	๑๑.๒๐
๒๒ - ๒๖	๑๔	๒๖	๔๐	๕๕	๑๓.๐๐	๑๑.๔๕
๒๗ - ๓๑	๑๒	๒๔	๓๕	๕๐	๑๓.๓๐	๑๒.๑๕
๓๒ - ๓๖	๑๑	๒๒	๒๕	๔๕	๑๔.๐๐	๑๒.๔๕
๓๗ - ๔๑	๑๐	๑๘	๒๔	๔๐	๑๔.๕๐	๑๓.๓๕
๔๒ - ๔๖	๙	๑๗	๒๒	๓๗	๑๕.๒๐	๑๔.๐๕
๔๗ - ๕๑	๘	๑๓	๑๙	๓๔	๑๕.๔๕	๑๔.๓๐
๕๒ +	๗	๑๒	๑๗	๓๒	๑๖.๔๕	๑๕.๑๐

๒) ศีลภาวนา

การพัฒนาศักยภาพด้านศีลภาวนานั้น หลังจากการสอบคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานแล้ว ทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรม ๕ สัปดาห์ ใน ๕ สัปดาห์นี้ นอกจากจะฝึกให้พลเรือนเป็นทหารแล้ว หมายถึง การฝึกแถวซัด การฝึกอาวุธศึกษาและการฝึกหายุทธวิธีแล้ว อาสาสมัครทหารพรานจะได้รับความรู้ด้านระเบียบวินัย กฎข้อบังคับของทางราชการที่กำหนดให้ปฏิบัตินั้นหมายถึง ทหารพรานจะต้องอยู่ภายใต้กฎหมายของบ้านเมืองแล้วยังต้องอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยของกองทัพด้วย แม้ว่าจะไม่อยู่ภายใต้วินัยทหารทั้งหมดเหมือนทหารกองประจำการ(ทหารเกณฑ์) แต่ก็มีบางส่วนที่ทหารพรานจะต้องปฏิบัติ ตามปกติแล้วส่วนใหญ่จะสามารถยอมรับและปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์เหล่านี้ได้ เพราะอาสาสมัครทหารพรานมาสมัครเป็นทหารพรานด้วย

ความสมัครใจ จึงมีความรักในชีวิตทหารเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เมื่อทุกคนเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ สังคมร่มเย็นไม่มีการทะเลาะเบาะแว้ง เอาไรต์เอาเปรียบกัน^{๕๐}

สังคมมนุษย์จะอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขเมื่อคนในสังคมมีศีล ไม่ต้องถือศีลหลายข้อ ถือแค่ ๕ ข้อ ศีล ๕ นั้นแหละ พระพุทธเจ้าสอนพวกเราไว้แล้ว ปฏิบัติเถอะแล้วสังคมจะเป็นสุข คำสอนอื่นๆ ค่อยว่ากันทีหลังก็ได้ ขอให้ยึดมั่นในคำสั่งสอนในทางศาสนาอิสลามเขาก็ละหมาดวันละ ๕ ครั้ง นั่นก็เพื่อให้หมั่นระลึกถึงพระเจ้าของเขาเสมอๆ จะได้ไม่ทำในสิ่งที่ชั่ว ชาวพุทธก็ควรสมาทานศีล ๕ เอาไว้ประจำและไม่หลงลืมที่จะปฏิบัติ ทำแค่นี้สังคมก็ไม่วุ่นวาย สังคมก็จะร่มเย็นเป็นสุข ทุกคนก็มีขอบ มีกฎ มีเกณฑ์ มีระเบียบ มีวินัย ไม่ปล่อยตัวปล่อยใจทำตามอำเภอใจที่ตนเองต้องการ อยากฆ่าใคร ทำร้ายใคร ขโมยของใคร ผิดลูกเมียใคร นั้นมันเป็นเรื่องของสัตว์ที่ทำตามใจตัวเอง ไม่ต้องไปนึกถึงความถูกต้อง ไม่ต้องนึกถึงหัวใจของผู้อื่นว่าเขาจะเดือดร้อนแค่ไหน ยิ่งเป็นทหารมีอาวุธ มีอำนาจ จะทำอะไรต้องระวังนั้นแหละ ผู้บังคับบัญชาถึงกำหนดให้มีระเบียบ ข้อบังคับของทหารเอามาควบคุมไว้อีกทีหนึ่ง ซึ่งนอกจากกฎหมายของบ้านเมืองแล้ว ถ้าไม่มีกฎ กติกาเหล่านี้เดี๋ยวก็ยิงกันตาย เอาปืนหลวงไปปล้นชาวบ้าน ถ้าทหารมีศีลแล้ว กฎ ระเบียบก็เรื่องเล็กน้อย มีศีลแล้วไม่อยากจะทะเลาะกับใคร ไม่อยากไปปล้นใคร รังแกใคร อยากแต่จะช่วยเหลือเขา ดูแลเขาให้เขามีความสุข^{๕๑} ศีลของพระ พระก็ต้องพยายามรักษาเช่น สวดมนต์ทำวัตร ฟังปาติโมกข์ ศีลของทหารก็คือ ต้องปกป้องดูแลประเทศชาติ รักษาอธิปไตย ช่วยพัฒนาประเทศให้เจริญ ถ้าไม่ทำก็ผิดศีล มีบทลงโทษเหมือนกัน^{๕๒}

การมีศีลรักษาศีลไม่ใช่เป็นเรื่องของพระ ข้าราชการหรือทหารก็สามารถนำเอามาเป็นแนวทางดำเนินชีวิตได้ เช่นศีลข้อ ๑ ถ้าทหารพรานทุกคนมีศีลข้อนี้ก็จะไม่ทะเลาะเบาะแว้ง พวกเราอยู่ในสังคมแคบๆ นอนด้วยกัน กินด้วยกัน ทำงานด้วยกัน โอกาสที่จะกระทบกระทั่งกันเกิดขึ้นได้เสมอ แต่ถ้ามีศีลข้อ ๑ เราก็จะรู้จักให้อภัยกัน ยกโทษให้กับเพื่อนที่ทำความผิดนั้นๆ ได้เสมอ กรณีเดียวกันการลักทรัพย์ การขโมยของเกิดขึ้นได้ง่าย ถ้าเราอยากได้ของเพื่อนก็กระทำได้ง่ายเพราะการใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันจะทำให้เกิดความละโมภขึ้นมาได้ ถ้าไม่ระงับยับยั้งซึ่งใจว่าถ้าเราทำลงไปแล้ว เพื่อเราก็คงจะเดือดร้อน ถ้าคิดได้อย่างนี้ก็นับว่าเรามีศีลข้อ ๒ อทินนาทานาแล้ว ในข้อนี้รวมถึงการให้

^{๕๐} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, เจ้าคณะตำบลบ่อทอง, ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๒} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ทานกับผู้อื่นด้วยความเห็นใจและหวังดีด้วย ในสังคมปัจจุบันที่มีการคอร์รัปชันกันอยู่มากมายก็เพราะความโลภหรือโลภะนี้แหละ อยากได้ของเขามาเป็นของตัวเอง^{๕๓}

การแก้ไขในเรื่องนี้ที่สำคัญที่สุดก็คือเรื่องการศึกษา อบรม ผู้ใหญ่ต้องอบรมผู้น้อย พระต้องอบรมให้คนรู้จักศีล ทำอย่างไรจะทำให้คนเข้าใจลัทธิได้จะเข้ามาด้วยวิธีใดก็ได้แต่เมื่อเข้ามาแล้วให้ได้ฟังธรรมสักนิตก็ยั้งดี คนจะได้รู้สึกว่าตัวเองเป็นพุทธ รู้จักละอายต่อบาป รู้แค่นี้ก่อน ยังไม่ต้องไปรู้จักคำสอนที่ลึกซึ้งไปกว่านี้ ว่าก็เป็นขั้นเป็นตอน เมื่ออายต่อบาปแล้วจึงค่อยรู้ว่าการฆ่ากันมันเป็นบาป การทะเลาะเบาะแว้งมันเป็นบาป การลักทรัพย์ การคอร์รัปชันก็เป็นบาป เป็นสิ่งที่ควรละอาย ต้องหยุด ไม่กระทำมัน เพราะมันเป็นสิ่งไม่ดี และที่สำคัญคือศีลข้อที่ ๕ สุราเมรัยมิชฌบมา เป็นบาปข้อใหญ่เป็นศีลที่ผิดไม่ได้เลย เพราะจะทำให้ขาดสติ นำไปสู่การทำผิดศีลในข้ออื่นๆ ได้โดยง่าย แต่คนพุทธก็ยังนิยมดื่มเหล้าเห็นเป็นเรื่องโก้เก๋ยอมรับกันได้ บางแห่งให้ความสำคัญเสียด้วยซ้ำ พอพระเทศน์บอกสอนก็หาว่าพระไปยุ่งเรื่องส่วนตัว บางคนรู้ดีว่าพระเสียอีกทำตัวเป็นผู้รู้ทางธรรม สาธยายเรื่องศีลเรื่องธรรมอย่างไม่กระดาก ทั้งๆ ที่ยังดื่มเหล้าอยู่ก็มี นี่ไม่ได้ว่าทหารนะ แต่ทหารสมัยนี้ก็เห็นกินเหล้ากันน้อยลง แต่ไม่ควรกินแหละเป็นดี โดยเฉพาะขณะที่ยังทำงานอยู่ใน ๓ จังหวัดภาคใต้ ซึ่งคนส่วนใหญ่เขาร้างเกียจคนดื่มเหล้า จะทำให้เสื่อมความนับถือ เสื่อมศรัทธาไปได้^{๕๔}

การดูแลทหารให้ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยนั้น เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นอยู่แล้ว เรามีผู้บังคับบัญชาเราตั้งแต่ผู้บังคับชุดปฏิบัติการที่มีอาสาสมัครทหารพรานในบังคับบัญชา ๑๑ คน จากผู้บังคับชุดปฏิบัติการก็จะขึ้นกับผู้บังคับกองร้อยทหารพราน ซึ่งจะเป็นนายทหาร ซึ่งจะดูแลบังคับบัญชาชุดปฏิบัติการ ๖ ชุดปฏิบัติการ รวมกองบังคับการกองร้อยอีก ๑๘ คน รวมกำลังพล ๙๐ คน สูงขึ้นไปก็จะเป็นผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ซึ่งผู้บังคับการกรมมีศพน้องก็จะดูแลบังคับบัญชา ๑๖ กองร้อยทหารพราน รวมกองบังคับการกรมอีก ๔๙ คน รวมกำลังพลประมาณ ๑,๔๘๔ คน สุดท้ายก็คือผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมียศพลตรีจะดูแลบังคับบัญชาหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน จำนวน ๑๒ กรมทหารพราน กับอีก ๖ หมวดทหารพรานหญิงจะเห็นว่าการดูแลก็เป็นช่วงชั้นการบังคับบัญชาแต่ละหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานจะเหมือนศาสนาจารย์ประจำอยู่ทุกกรม จะมีหน้าที่คอยช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการสั่งสอนอบรมในเรื่องของศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น รวมทั้งยังเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

^{๕๓} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ชั้น ที่จะต้องคอยอบรมสั่งสอนให้อาสาสมัครทหารพรานปฏิบัติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของทหาร ซึ่งจะยึดเอาตามตัวอย่างการผิดวินัย ๙ ข้อ^{๕๕} คือ

๑. ดื้อดึง ชัดขึ้น หลีกเลียงหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน
๒. ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย
๓. ไม่รักษามารยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหาร
๔. ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะทหาร
๕. เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเล่นเล่ต่อหน้าที่ราชการ
๖. กล่าวคำเท็จ
๗. ใช้กริยาวาจาสวมครว หรือประพฤติไม่สมควร
๘. ไม่ตักเตือน สั่งสอน หรือลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามโทษานุโทษ
๙. เสพเครื่องทองของเมงานถึงเสียกริยา

วินัยทหารเป็นหลักที่สำคัญที่สุดสำหรับทหาร เพราะฉะนั้นทหารทุกคนจะต้องรักษาอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอผู้ใดฝ่าฝืนท่านให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดในระเบียบปฏิบัติประจำ (รปจ.) ของทหารจะมีตารางกำหนดไว้ให้ทหารปฏิบัติซึ่งแต่ละหน่วยจะมีกำหนดไว้คล้ายๆ กัน เช่น ๐๕๓๐ ตีนอน ๐๕๓๐ - ๐๖๐๐ ออกกำลังกาย เป็นต้น นั่นหมายถึง ถ้ากำลังที่อยู่ในกองบังคับการจะต้องปฏิบัติตามนี้ ส่วนที่แยกเป็นหน่วยเล็กๆ อยู่ตามหมู่บ้านให้ถือภารกิจในสนามเป็นสำคัญ ในตารางการปฏิบัติในช่วงเวลา ๑๙๐๐ - ๒๐๐๐ จะเป็นช่วงอบรม/ชี้แจง ในช่วงนี้ผู้บังคับบัญชาจะมาพบปะกับอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะรับฟังปัญหาต่างๆ ของอาสาสมัครทหารพราน รวมทั้งการเน้นย้ำเรื่องระเบียบวินัย และการประพฤติปฏิบัติตัวของอาสาสมัครทหารพราน บางวันอนุศาสนาจารย์จะมาให้การอบรมศีลธรรม การอยู่ร่วมกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูลต่อกันที่สำคัญที่สุดคือทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยทหารต้องการมากที่สุดก็คงหนีไม่พ้นการฝึกฝนอบรมให้รู้จักว่าระเบียบวินัยคืออะไร อาสาสมัครทหารพรานต้องประพฤติตามอย่างเคร่งครัด ขณะเดียวกับรุ่นพี่ ผู้บังคับบัญชา ก็เป็นผู้คอยดูแลให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้มีวินัย ในขั้นต้นอาจมีการทำผิดวินัยทหารบ้าง ทางหน่วยก็จะลงโทษเพียงว่ากล่าวตักเตือน ถ่ายทอดบอกสอน เพราะถือว่ายังใหม่ต่อการเป็นทหาร แต่ในปีหลังๆ หากอาสาสมัครทหารพรานยังกระทำผิดต่อวินัยทหารอยู่ ก็จะถูกลงโทษหนักขึ้นเพราะถือว่ารู้ระเบียบวินัยแล้วแต่ตั้งใจฝ่าฝืน^{๕๖}

ถ้าจะถือว่าการเปลี่ยนชีวิตจากพลเรือนมาเป็นทหารนั้นจะต้องเปลี่ยนทัศนคติด้วยก็น่าจะถูกต้องเพราะหากยังมีทัศนคติเดิมจะทำให้การพัฒนาศักยภาพของทหารพรานเป็นไปได้ยาก การจะทำให้อาสาสมัครทหารพรานรู้จักหน้าที่ รู้จักความรับผิดชอบของตน รู้จักระเบียบวินัย อาสาสมัคร

^{๕๕} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุฏฐ์ ปราบณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพราน ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ทหารพรานจะต้องรู้จักตนเองก่อน ยอมรับในกฎระเบียบวินัยของหน่วย และเข้าใจถึงประโยชน์ของกฎ ระเบียบ วินัยว่ามีประโยชน์อย่างไร ทำไมจึงต้องนำมาใช้บังคับกับหน่วยทหาร เมื่อรู้จักประโยชน์แล้วอาสาสมัครทหารพรานก็พร้อมที่จะรักษาระเบียบวินัยนั้นๆ แม้จะรู้สึกอึดอัด ไม่มีอิสระเสรีในการปฏิบัติอยู่บ้าง แต่ก็รู้นั่นคือวิถีทางของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เหมือนกับที่พระพุทธเจ้าสอนเราให้ถือศีล ๕ ทุกคนต้องถืออย่างเคร่งครัดสังคัมจึงจะอยู่ได้อย่างสันติ ไม่เบียดเบียนกัน ดังนั้นศีลกับระเบียบวินัยจึงมีลักษณะคล้ายกัน ในสังคัมใดๆ ก็ตามก็ต้องมีกฎ มีระเบียบวินัยของตนเองเอาไว้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ อาจแตกต่างกันไปบ้างตามภารกิจ หน้าที่การงานที่หน่วยงานนั้นๆ รับผิดชอบ ในหน่วยทหารอาจมีระเบียบวินัยหมุมหมิมกว่าหน่วยงานพลเรือน ทั้งนี้เพราะทหารทุกคนมีอาวุธ คนมีอาวุธถ้าไม่มีวินัย หรือไม่มีศีลมันก็กลายเป็นโจร ไม่ใช่ทหารอย่างป้านใคร ข้าใครก็ทำตามอำเภอใจ แต่ทหารทำอย่างนั้นไม่ได้ ดังนั้นจะเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานเรื่องศีล เป็นเรื่องสำคัญ คือ เราจะพัฒนาให้เขามีศีลมากขึ้นและให้ติดตัวเขาอยู่ตลอดเวลาแล้วเราจะทำอย่างไร การฝึกให้มีวินัยหรือให้มีศีลมันยาก เพราะมันเหนียวมันต้องสู้กับสถานการณ์ต่อสู้กับจิตใจของตนเอง^{๕๗} การฝึกให้ทหารมีวินัยมันเป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนต่อสู้ สกัดกันอารมณ์ของตนเอง ที่สำคัญคือ ขณะหิว ขณะง่วงและขณะเหนื่อย ทหารเรามีการฝึกที่เห็นได้ชัดคือ ในหลักสูตรจู่โจมหรือเสือคาบดาบ ครูฝึกจะดูว่าในขณะที่เราวิ่งมา ๑๒ ไมล์ เพื่อที่จะมากินข้าวให้ทันเวลา เมื่อมาถึงครูฝึกเทข้าวทิ้งต่อหน้า ในขณะที่เราแสดงกริยาอย่างไร หรือครูฝึกจะมีปัญหาฝึกให้เราไม่ได้นอนติดต่อกัน ๓ วัน ครูฝึกจะสังเกตพฤติกรรมเราว่าขณะง่วงนั้นเราแสดงกริยาอย่างไร เอาเปรียบเพื่อนหรือไม่ หรือในปัญหา ๗๒ ชั่วโมง ครูฝึกจะนำพวกเราไปปล่อยเกาะที่ไม่มีอาหารให้เลย อนุญาตให้มีเฉพาะน้ำ ๒ กระติกเพื่อการดำรงชีพ ครูฝึกจะดูถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือ การเอารัดเอาเปรียบ การมีน้ำใจสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือการฝึกฝนเรื่องระเบียบวินัย หรือจะเรียกว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านศีลคนเราเมื่อเคยทำได้ฝึกตนเองไม่ยากได้ของคนอื่น ในขณะที่ตัวเองหิว เพราะเรารู้จักคิดถึงใจเขาใจเรา ฝึกช่วยเหลือเพื่อนในขณะที่ตัวเองก็เหนื่อย รู้จักระงับความโกรธ คือรู้จักใจตัวเอง ระวังใจตัวเอง เห็นใจคนอื่น เอื้อเฟื้อคนอื่น สิ่งต่างๆ เหล่านี้คือ การฝึกศีลทางทหารในระบบของทหารก็มีระเบียบ กฎเกณฑ์ในการวัดผลความประพฤติอยู่เหมือนกัน เช่นระเบียบโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ที่ว่าด้วยการตัดคะแนนความประพฤตินักเรียนนายร้อย แต่ก็ต้องนำมา apply ใช้ให้พอเหมาะพอควรก็จะสามารถเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานได้^{๕๘}

บางคนมองว่าพระกับทหารมีสภาวะที่ต่างกันราวฟ้ากับดิน แต่ความจริงแล้ว พระกับทหารคล้ายกันมาก ในการฝึกฝนให้เกิดศีลขึ้นในใจของตนเองนั้น ผู้บังคับบัญชาทหารให้ความสำคัญ

^{๕๗} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

กับเรื่องนี้มาก จะเห็นได้จากการนิมนต์พระวิปัสสนา มาสอนอาสาสมัครทหารพรานและ
ผู้บังคับบัญชาเกือบทุกระดับ เพื่อฝึกให้รู้จักการระงับอารมณ์ โลก โกรธ หลง การฝึกฝนตนเองนั้น
พระพุทธรูปเจ้าท่านตรัสไว้ว่า “ทนโศก เสฏโฐ มนุสเสสุ ในหมู่มนุษย์คนที่ฝึกตนได้แล้วเป็นผู้ประเสริฐ
ที่สุด” ดังนั้น มนุษย์ทุกคนจะต้องฝึกฝนตนเองหรือพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ทั้งด้านร่างกาย ด้าน
จิตใจ ด้านสติสัมปชัญญะ และด้านความรู้ความสามารถพระก็มีการฝึกฝนให้มีศีลที่มั่นคงอยู่เสมอ
อาสาสมัครทหารพรานก็มีการฝึกฝนให้มีระเบียบวินัยอยู่เสมอเช่นกัน บทบัญญัติของวินัยก็คือ
ระเบียบปฏิบัติของกองทัพบกของหน่วยที่กำหนดขึ้นให้ทุกคนต้องปฏิบัติไม่มีข้อยกเว้น ทำให้ทุกคน
สามารถอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติสุขไม่เบียดเบียนกันไม่ทะเลาะเบาะแว้ง อยู่ร่วมกันได้ด้วยดี เกื้อกูล
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทหารมีการฝึกทบทวนเรื่องวินัยอยู่เสมอ นอกจากนั้นในช่วงระยะเวลา
กลางคืน ๑๙๐๐ – ๒๐๐๐ เป็นช่วงที่ผู้บังคับบัญชาจะเข้ามาย้ำเตือนเรื่องระเบียบวินัย การจัดอบรม
พิเศษ เช่น โครงการอบรมคุณธรรม – จริยธรรม ก็เป็นจุดเน้นในการพัฒนาให้เกิดศักยภาพด้านศีล
ด้วยเหมือนกัน^{๕๙} การอยู่ร่วมกันต้องมีระเบียบวินัย เพราะการทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน
จะทำให้เกิดพลังงานในการขับเคลื่อนหน่วยไปสู่ความสำเร็จได้ การมีวินัยของทหารนั้นต้องมีวินัยใน
การพูดนั่นก็คือ การไม่พูดส่อเสียด ยุยง ทำให้เกิดความแตกความสามัคคี ในคณะทหารซึ่งเป็นหนึ่ง
ในตัวอย่างการทำผิดวินัยทหาร วินัยทางใจคือ การประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยทั้งต่อหน้าและลับ
หลังผู้บังคับบัญชา เป็นการซื่อสัตย์ต่อตนเองและการมีวินัยทางกาย นั่นก็คือการแสดงออกถึง
ลักษณะทหารที่ดี เช่น การแสดงการเคารพ การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
เหล่านี้ถือเป็นการแสดงออกทางวินัยทหาร หรือการมีศีล ทั้งทางกาย วาจา และใจ^{๖๐}

คนเราถ้ามีศีล ๕ อย่างมั่นคงแล้ว กฎ กติกา หรือระเบียบอะไรก็ไม่มีความหมาย
เพราะถ้ามีศีล ๕ สังคมก็มีแต่ความเจริญรุ่งเรือง ไม่ขัดแย้งกันทุกคนทำตามหน้าที่ของตน คนเรา
จะอยู่แบบให้เกียรติซึ่งกันและกัน รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ที่นี้ก็จะเกิดความเห็นอกเห็นใจ โอบ
อ้อม อารี ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ก็จะตามมาในที่สุด ทุกคนก็อยากแต่จะเป็นผู้ให้ ไม่อยากเป็นผู้รับ
เพราะการเป็นผู้ให้มีความสุขกว่าการเป็นผู้รับ การแก่งแย่งชิงดีกันก็จะมี มีแต่การแข่งขันกันทำดี
แข่งกันทำบุญ โดยธรรมชาติทุกคนอยากเป็นคนดีทั้งนั้น ไม่มีใครอยากเป็นคนเลว การมีศีลก็
เหมือนกับการมีระเบียบนั้นแหละ เมื่อทุกคนมีศีล ทุกคนก็รู้หน้าที่รู้ระเบียบในสังคมของตัวเองว่าจะ
ปฏิบัติตนอย่างไร ไม่ออกนอกกลุ่มนอกทาง ไม่ฝ่าฝืนระเบียบ ก็คือไม่ผิดศีลนั้นแหละ แค่นี้ก็เป็นคนดี
ได้ แต่คงไม่มีใครเป็นผู้มีศีลธรรมได้เอง ทหารก็ต้องได้รับการชี้แจงถึงระเบียบแบบแผน ได้เรียนรู้ใน
วินัยของตัวเอง จึงจะทำตามระเบียบวินัยนั้นได้ พระสงฆ์ก็มีหน้าที่สั่งสอน อบรมให้คนทั่วไปให้รู้จัก
ศีลธรรม ทุกคนได้ไม่เท่ากันหรอก พระพุทธรูปเจ้าท่านจึงแบ่งบวออกเป็น ๔ เหล่า บางเหล่าแค่

^{๕๙} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘
สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ร.ต.ธารรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจ
กรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

แนะนำก็เป็นคนดีแล้ว บางเหล่านักต้องจำจี้จี้ไฉจึงจะเป็นคนดีเห็นทางสว่างได้^{๖๑} อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่มีจิตใจอยากเป็นทหารอยู่แล้ว เมื่อได้เรียนรู้ระเบียบวินัยทหารก็พร้อมและยอมรับระเบียบวินัยนั้นด้วยความเต็มใจ แต่บางคนก็ต้องอบรมสั่งสอนมาก ต้องใช้ไม้แข็งกว่าจะเป็นทหารพรานที่ดีได้ก็เหนื่อยพอสมควร^{๖๒}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานด้านศิลปภวานานั้น หน่วยทหารพรานทุกหน่วยได้พยายามฝึกฝนอบรมเพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้มีระเบียบวินัยนับตั้งแต่เริ่มเข้ามารับการฝึกเป็นอาสาสมัครทหารพรานใหม่ เมื่อขึ้นประจำกรมต่างๆ แล้ว ผู้บังคับหน่วยก็จะใช้เวลาตั้งแต่ ๑๙๐๐ – ๒๐๐๐ เพื่ออบรมสั่งสอนให้รู้จักความจำเป็นของการมีวินัยมีระเบียบ การอยู่ร่วมกัน รวมทั้งการนิมนต์พระวิปัสสนามาให้ความรู้ในเรื่องการเจริญสติภาวนา ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะหาเวลามาพบปะกับอาสาสมัครทหารพราน เพื่อดูแลตรวจตราและอบรมสั่งสอนในเรื่องวินัยทางทหารอยู่เสมอ ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านศิลปภวานานี้ หน่วยเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ๓ ด้าน ด้วยกันคือ

๑. การอบรมสั่งสอนจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง
๒. การสอดส่อง ดูแล ระเบียบวินัยจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง
๓. การนิมนต์พระสงฆ์มาให้ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านศิลปภวานา

สำหรับศักยภาพศิลปภวานาของอาสาสมัครทหารพรานที่ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการให้นำมาพัฒนาประกอบด้วย

- ๑) ความมีระเบียบวินัย
- ๒) ความรักความสามัคคีในหมู่คณะ
- ๓) ความช่วยเหลือเกื้อกูล
- ๔) ความซื่อสัตย์สุจริต

๓) จิตภวานา

การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภวานานี้ การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็งองกงามด้วยคุณธรรมไม่ใช่เรื่องง่าย ไม่ใช่จะทำก็ได้เดี๋ยวนั้นได้ผลเดี๋ยวนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจต้องทำมานาน ค่อยๆ ทำค่อยๆ พัฒนาดีขึ้นทีละน้อย ยิ่งเริ่มจากตอนเป็นเด็กเล็กยิ่งดี เพราะเด็กจะพัฒนาได้ง่าย เด็กพร้อมจะรับการพัฒนาได้ดีกว่าผู้ใหญ่ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ถ้าจะพัฒนาตอนโตแล้วจะทำไม่ได้ เหมือนทหารเขาฝึกกัน ฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน เคยเห็นบางคนสภาพจิตใจ

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ส.ต.ไฟโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

อ่อนแอ พอเข้าไปฝึกไปหัดก็กลายเป็นคนที่มีความอดทนสามารถรับการฝึกหนักๆ ได้เหมือนกัน^{๖๓} การฝึกทำให้ใจมีคุณธรรม มีเมตตาอันสามารถฝึกได้ มีหลายสำนักหลายแห่งที่เขาเปิดสอนกัน คิดว่าได้ผลนะแต่จะได้ผลแค่ไหน ผู้รับการฝึกสำเร็จออกมาแล้วจะมีคุณธรรมแค่ไหน มันวัดกันยาก จะวัดด้วยอะไรเอาอะไรมาเป็นเกณฑ์ว่าจิตใจมีคุณธรรมดีขึ้น มีแต่ตัวเองเท่านั้นแหละที่จะบอกได้ว่า หลังจากรับการฝึกอบรมมาแล้วสภาวะจิตใจของตนเป็นอย่างไร จิตใจที่เคยแข็งกระด้างอ่อนลงบ้างไหม ระวังอารมณ์ได้เร็วแค่ไหน ตัวเองเท่านั้นที่จะดูตัวเอง วัดผลตัวเองได้ ให้คนอื่นมาวัดให้ไม่ได้หรอก พิจารณาดูว่าเมื่อมีอารมณ์โกรธ เรารู้ตัวว่าโกรธเร็วแค่ไหน และระงับหยุดอารมณ์นั้นได้เร็วแค่ไหน นั่นแหละคือการพัฒนาศักยภาพทางจิต พัฒนาให้สูงขึ้นให้มีอำนาจขึ้น ให้มีอำนาจเหนือจิตใจที่ไผ่ไปในทางลบ ให้เจริญงอกงามในทางดี^{๖๔} มนุษย์เป็นเวไนยสัตว์ เป็นสัตว์ที่สามารถฝึกได้ ดัดได้ การฝึกฝนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมเป็นเรื่องกุศล แต่ผลของการฝึกอยู่ที่ผู้รับการฝึกว่าจะตั้งใจรับมากน้อยแค่ไหน มีมันสมองมีปัญญา มีสมาธิ มีความตั้งใจแค่ไหน มีมากก็รับได้มากได้ผลมาก มีน้อยก็ได้รับไปน้อย ผลที่ได้ก็น้อยเป็นเรื่องธรรมดา ดังนั้น การฝึกอบรมจิตให้ดีขึ้นมีคุณธรรมจึงเป็นเรื่องที่สมควรที่จะทำเพราะเป็นกุศล และจะต้องทำบ่อยๆ ด้วยจึงจะเกิดผลเกิดประโยชน์ โดยเฉพาะผู้มีอาชีพทหาร ตำรวจ มีอำนาจถือกฎหมายมีอาวุธในมือ ถ้าไม่มีคุณธรรมประจำใจ ไม่มีความเมตตากรุณา หรือไม่มีความอดทน อดกลั้น ก็ย่อมจะส่งผลร้ายให้เกิดแก่ราษฎรได้ ด้วยความไม่มีคุณธรรม มุทะลุ เป็นทาสของความโกรธ ความโลภ ความหลง ไม่สามารถระงับยับยั้งสิ่งชั่วร้ายเหล่านั้นได้ สุดท้ายผลเสียก็กลับมาสนองตัวเอง มีตัวอย่างให้เห็นเยอะแยะตั้งแต่ระดับล่างจนกระทั่งระดับสูง ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตภาวนา จึงมีความสำคัญอย่างสูง ต้องให้การฝึกอบรมพัฒนาให้สูงขึ้นเรื่อยๆ หยุดไม่ได้ จะต้องพัฒนาตลอดเวลา ยิ่งตำแหน่งสูงยิ่งต้องมีคุณธรรมสูงตามไปด้วยและจะต้องไม่หยุดการภาวนา^{๖๕}

การพัฒนาศักยภาพด้านจิตตภาวนา ควรเริ่มที่ตัวเองด้วยทาน คือ รู้จักการให้ การเสียสละ การบริจาค ให้กับตัวเองก่อนเป็นอันดับแรก รู้จักการให้สิ่งดีๆ มีประโยชน์กับตัวเองต่อมาก็รู้จักให้กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความรัก ให้ความเอื้อเฟื้อ ให้ความจริงใจและความซื่อสัตย์ ต่อจากนั้นจึงให้กับหน่วยที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่ นั่นคือ ให้การทุ่มเทในการทำงาน ให้เวลา สำหรับผู้บังคับบัญชาที่ต้องให้ความมั่นใจ ให้ความศรัทธาจนสุดท้ายสำหรับประเทศชาติ เราก็ต้องให้นั่นคือการยอมสละ เลือด เนื้อ และชีวิตเพื่อประเทศชาติบ้านเมือง ตอบแทนบุญคุณแผ่นดินเกิดได้ นั่นเป็นการฝึกหัดรู้จักให้รู้จักเสียสละ ในขณะที่เดียวกันหน่วยก็ต้องตอบแทนด้วยการให้สวัสดิการที่ดีให้

^{๖๓} สัมภาษณ์พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส, บ้านขามเฒ่า ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงศบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๕} สัมภาษณ์พระครูพิทักษ์สุวรรณากร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การบริการให้กำลังใจพลได้รับความสะดวกสบายตามสมควร ผู้บังคับบัญชาที่ตอบแทนด้วยความรัก ความจริงใจ ให้แรงเสริม การให้แกล้งและกันจะทำให้เกิดความอ่อนน้อมต่อกัน ไว้เนื้อเชื่อใจกัน ศรัทธาซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมแรงร่วมใจ ทำให้เกิดความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ชะนะใจ ชะนะศัตรูคู่แข่ง ไม่มีการอาฆาต พยาบาท และการแค้นเคืองใดๆ การฝึกจิตให้มีเมตตา กรุณา เป็นความอ่อนโยน ไม่ใช่ความอ่อนแอ ดังนั้น การฝึกจิตจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของ ทหารแต่อย่างใด กลับเป็นประโยชน์ต่อการทำงานด้วยซ้ำไป^{๖๖}

การเจริญจิต หรือการฝึกฝนจิตให้เจริญนั้น หากทำบ่อยๆ จะน้อมนำให้จิตใจมุ่งอยู่ที่ ความกรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ผู้ได้รับการฝึกจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมมีความขยันหมั่นเพียรในหน้าที่การ งาน ไม่ตระหนี่และรู้จักให้ พระพุทธเจ้าสอนเอาไว้ว่าการให้หรือการบริจาคมี ๒ อย่างคือ ๑) อามิส ทาน คือ การให้สิ่งของและ ๒) ธรรมทาน คือ การให้ความรู้ ให้การแนะนำสั่งสอน พระพุทธเจ้าท่าน สรรเสริญธรรมทานว่าเป็นเลิศในการให้ทานทั้งปวง จริยอยู่ที่อามิสทานเป็นการช่วยเหลือให้รอดพ้น จากความอดอยาก ทำให้มีชีวิต แต่ธรรมทานช่วยให้เขาพึ่งตนเองได้ เมื่อให้อามิสทานแล้วควรให้ธรรม ทานด้วย คนสมัยนี้ร่ำรับของแจกที่เรียกว่า ประชาณิยม เราให้จนเขาเคยตัวไม่ต้องทำอะไรนั่งคอย นอนคอย รัฐบาลให้แต่อามิสทาน มุ่งเน้นที่อามิสทาน ทำไม่เหมือนอย่างพระเจ้าแผ่นดินที่ท่านให้ทั้ง อามิสทานและธรรมทาน เมื่อประชาชนทุกข์ยาก น้ำท่วม หรือประสบภัยท่านก็เอาของไปแจก เรียกว่า อามิสทาน แต่ที่ท่านให้มากคือ ศูนย์พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ทั่วประเทศ การทำ ตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสารพัดอย่างนั้น คือธรรมทาน ที่เราคนไทยควรจะได้เดินตามท่านแล้วจะไม่อดตาย อาจจะไม่รวย แต่ก็ขอรับรองว่าไม่จนก็แล้วกัน^{๖๗}

ก่อนที่จะเราจะให้เขามีจิตใจรักหน่วย ทำงานให้กับหน่วยอย่างทุ่มเท เสียสละหรือทำงาน ด้วยใจ ก็ต้องหันมาดูก่อนว่าหน่วยได้ทำอะไรเขาพอเพียงหรือยัง อย่างน้อยก็ควรดำรงชีพ สามารถ ยังชีพอยู่ได้หรือยัง ซึ่งตรงกับทฤษฎีของมาสโลว์ ในเรื่องความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ คนเราจะ เดินไปข้างหน้าอย่างมีสมาธิ ทำงานอย่างทุ่มเท มันก็ต้องไม่หวั่นหลัง อาสาสมัครทหารพรานก็ เหมือนกัน ผู้บังคับบัญชาหน่วยจะดูว่า ลูกเมียพ่อแม่เขาอยู่อย่างไร พ่อแม่แก่เฒ่าเมื่อป่วยลูกไม่มี เงินไปโรงเรียน อย่างนี้ทำอย่างไรใจมันก็ไม่สู้ มันแพ้ตั้งแต่อยู่ในที่ตั้งแต่แล้ว แบบนี้ต้องแก้ปัญหาช่วยกัน ทั้งตัวอาสาสมัครทหารพรานเองและหน่วยต้นสังกัด ต้องมีสวัสดิการที่ดี ให้เวลาในการจัดงาน ส่วนตัวให้เรียบร้อย เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพหรือไม่ มีการช่วยเหลือทางด้านใดได้ บ้าง ผู้บังคับบัญชาต้องรับกระทำอาจจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ จัดตั้งร้านค้าสวัสดิการ การดูแลอย่าง ไกลชิดก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งในการขจัดปัญหาให้กับอาสาสมัครทหารพราน เมื่อขจัดปัญหาส่วนตัวได้ ตัวเขาก็พร้อมที่จะเดินหน้าทำงานให้กับกรมกอง มีความมั่นใจในหน่วยของตน หน่วยก็สามารถ

^{๖๖} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๗} สัมภาษณ์พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

พัฒนาจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานให้ขยันหมั่นเพียร มีสมาธิมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้ ในเรื่องขวัณคิดว่าจะนำตัวดัชนีชีวิตของกรมสุขภาพจิตมาใช้วัดความสุขของอาสาสมัครทหารพรานอยู่เหมือนกัน^{๖๘}

หน่วยทหารพรานก็มองเรื่องจิตใจเป็นเรื่องสำคัญ ผู้บังคับหน่วยทุกระดับให้ความสำคัญในเรื่องนี้ อย่างน้อยก็คือ การทำให้อาสาสมัครเป็นผู้มีคุณธรรม มีสติในการทำงาน มีความรอบคอบจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เช่น การตั้งด่านตรวจอาสาสมัครทหารพรานต้องเป็นผู้มีคุณธรรม ไม่มองว่าประชาชนคือ ศัตรู ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรอบคอบในขณะตรวจต้องเป็นคนช่างสังเกต มีสัญชาตญาณในการระวังภัยอยู่เสมอ^{๖๙} ต้องเป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีจิตอาสา มีความกระตือรือร้นในการรับใช้สังคม พุดจาไพเราะและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน^{๗๐} การเข้าวัดฟังธรรม สมาทานศีล ในโอกาสวันสำคัญทางศาสนาหรือวัดที่มีเวลาว่าง จะทำให้จิตใจอ่อนโยนขึ้น มีคุณธรรมขึ้น และมีสมาธิในการทำงาน^{๗๑}

การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกฝนจิตใจ เป็นเรื่องที่ต้องควรต้องกระทำ อาจจะทำเป็นหลักสูตรครั้งละ ๕ วัน ๗ วัน หรือ ๑๕ วัน อาจใช้สถานที่ที่วัดหรือที่สถานอบรมที่เขามีการฝึกอบรมกัน หรืออาจจะจัดอยู่ในค่ายทหารเลยก็ว่าได้ เคยเข้ารับการฝึกแล้วรู้สึกว่าได้ อย่างน้อยทำให้อารมณ์เย็นลงได้มาก บางคนจะเปลี่ยนนิสัยเป็นคนมีเหตุมีผล อดทนที่จะรับฟังผู้อื่นได้ ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน คิดในเชิงบวกมากขึ้นทำให้งานของหมู่คณะดีขึ้น^{๗๒} ทุกศาสนาสอนคนให้เป็นคนดี คนดีหรือคนไม่ดีอยู่ที่จิตใจ จิตใจที่ได้รับการฝึกฝนในทางที่ถูกต้อง ก็จะยกจิตใจให้สูงขึ้น เป็นผู้มีความดี รู้จักสงสารผู้อื่น รู้จักให้อภัยให้คนอื่น ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อน ในปัจจุบันกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขมีเครื่องมือวัดการมีความสุขที่ได้มาตรฐาน เรานำจะนำเอาเครื่องมือนี้มาเป็นเกณฑ์ในการวัดทางด้านจิตใจของทหารพรานบ้าง เครื่องมือนี้วัดง่าย และได้ผ่านการรับรองจากกรมสุขภาพจิตแล้ว^{๗๓}

^{๖๘} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ)เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ ร.อ.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นางพัน เทียนแก้ว, ราษฎรบ้านควนดิน ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นางวรพร บุญทอง, ผู้ใหญ่บ้านบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๒} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา, ผู้ใหญ่บ้านชาเมาะ หมู่ ๔ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๓} สัมภาษณ์ พ.ต.จรรยา ปราบณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การจัดการฝึกอบรมคุณธรรมให้กับอาสาสมัครทหารพรานนั้น ควรทำให้เป็นระบบมีขั้นตอนในการปฏิบัติ และมีการติดตามประเมินผล การฝึกอบรมควรจัดโดยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจัดเป็นส่วนรวมแบ่งเป็นรุ่นๆ ให้น่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานทยอยส่งกำลังพลมาเข้ารับการฝึกอบรมในจำนวนที่พอเหมาะแก่การดูแลของผู้ให้การฝึกอบรม ไม่มากไม่น้อยจนเกินไป สำหรับผู้ให้การฝึกอบรมนั้น กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรพิจารณาเชิญหรือนิมนต์ผู้มีความรู้มีประสบการณ์สามารถถ่ายทอดได้มาเป็นวิทยากร^{๗๔}

ในวันสำคัญทางศาสนา อาสาสมัครทหารพรานก็จะมีกิจกรรมสาธารณะกุศลอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นผู้นำไปปฏิบัติศาสนกิจเอง ในทางศาสนาอิสลามก็จะมีนายทหารที่เป็นมุสลิมเป็นผู้นำในการปฏิบัติศาสนกิจ ในค่ายอิงคยุทธบริหาร มีศาสนสถานทั้งสองศาสนา สามารถปฏิบัติศาสนกิจได้ตลอดเวลา แต่กิจกรรมที่ทำร่วมกับประชาชนนั้นจะไปที่วัดหรือมัสยิด เพื่อร่วมงานประเพณีในท้องถิ่นไม่ได้ขาด^{๗๕}

การยกจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานให้สูงขึ้น เป็นสิ่งที่ต้องกระทำแต่ไม่ค่อยจะได้ทำกัน มีส่วนน้อยที่ได้ไปฟังเทศน์หรือที่นิมนต์พระมาเทศน์สั่งสอนในศาสนาอิสลามจะทำได้มากกว่าพุทธเสียอีก เพราะอาสาสมัครทหารพรานที่เน้นมุสลิมจะไปมัสยิดทุกวันศุกร์ เคยถามเพื่อนที่เป็นมุสลิมเขาเล่าว่านอกจากไปสวดมนต์สรรเสริญพระผู้เป็นเจ้าแล้ว โต๊ะอิหม่ามก็จะอบรมสั่งสอน ส่วนใหญ่ก็จะสอนให้เป็นคนดีในสังคม เป็นมุสลิมที่ดีช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ เขาจะไปกันทุกวันศุกร์ไปทุกคนไม่เว้น แต่คนพุทธเป็นเดือนๆ ยังไม่เคยเจอพระเลยก็มี คนพุทธส่วนใหญ่จะนับถือของหลัง ไหว้พระก็คอยแต่จะให้พระคุ้มครองให้พระช่วย แต่ไม่เคยคิดว่าทำได้อย่างไร ช่วยเหลือคนอื่นอย่างไร อยู่ด้วยกันอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข^{๗๖} คิดว่าคนมุสลิมใกล้ศาสนามากกว่าคนพุทธเสียอีก^{๗๗}

การพัฒนาศักยภาพไม่ว่าจะพัฒนาด้านใดก็ตาม ก็ต้องดูที่สาเหตุของปัญหาการพัฒนา ด้านจิตใจนี้สำคัญกว่าด้านอื่น แต่ไม่ได้หมายความว่าด้านอื่นไม่สำคัญนะที่พูดอย่างนี้ก็เพราะการพัฒนาจิตใจมันไม่มีตัวชี้วัดเหมือนการพัฒนาทางด้านกายหรือศีล ที่จะบอกได้ว่าเมื่อทุกคนมีระเบียบแค่นี้อยู่ในวินัยแค่นี้ไม่มีการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับก็ไม่มีการลงโทษ ก็ถือได้ว่าการพัฒนาด้านศีลใช้ได้อยู่ในเกณฑ์ดีแล้ว ด้านกายภาพนั้นก็เหมือนกันเดี๋ยวนี้มีวิทยาศาสตร์การกีฬามาช่วยก็สามารถวัดได้ว่าเกณฑ์การพัฒนาดีขึ้นแค่ไหนอย่างไร ด้านปัญญาก็เหมือนกันวัดได้ แต่ด้านจิตตภาวนา เราฝึกแล้ว

^{๗๔} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ อส.ทพ. สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๗} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดปฏิบัติการพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ให้การอบรมแล้ว ตัวเขาเท่านั้นที่จะบอกได้ว่าสถานะของจิตสูงขึ้นหรือไม่ ควบคุมอารมณ์ได้แค่ไหน ดังนั้นเราจึงไม่สามารถคิดว่าจิตที่อยู่ในระดับนี้ให้เข้ารับการอบรมจิตที่สูงกว่านี้ไม่ต้องเข้ารับการอบรม เมื่อเข้ารับการอบรมแล้วครูบาอาจารย์ท่านก็มีวิธีการสอบจิต แต่ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่ได้เรียนรู้ถึงขั้นสูงแล้ว สถานะจิตนั้นจะนิ่งอยู่ตรงนั้น เหมือนสอบได้ปริญญาตรีแล้วก็ไม่มีวันลดต่ำลงกว่านี้ จิตของมนุษย์ที่ยังไม่บรรลุถึงขั้นสูงก็ยังกระเพื่อมตามแรงของกิเลสที่มากกระทบได้เสมอ นอกจากจิตของอรหันต์เท่านั้นที่พ้นจากกิเลสที่มากกระทบเพราะท่านไม่สนใจมันขนาดพระโสดาบันก็ยังมียกเลสเข้าไปข้องแวะได้เลย แต่ท่านก็ตัดมันได้เร็ว ดังนั้นการฝึกจิตหรือจิตตภาวนาจะต้องหมั่นฝึกฝนอบรมอยู่เสมอ เพื่อขัดเกลากิเลสยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น มีคุณธรรมมากขึ้น รักษาสถานะจิตให้พ้นจากโลภ โกรธ หลงออกไปให้เร็วที่สุด ต้องทำบ่อยๆ จิตใจก็จะไม่แข่งกระด้าง^{๗๘} ปัญหาคือทำอย่างไร เอาเวลาไหน งานก็ต้องทำ เอาจบประมาณที่ไหน บุคลากรที่มีความสามารถในเรื่องนี้ท่านจะมีเวลามาช่วยเราหรือไม่เหล่านี้เป็นปัญหาทั้งนั้น แต่เราก็ต้องทำเพราะเราก็อยากให้เป็นคนของเราดีขึ้น สรุปว่าเราต้องแก้ปัญหานี้และทำให้มากที่สุด ทำให้ดีที่สุดเท่าที่เราจะทำได้^{๗๙} ถ้าฝึกได้ อบรมได้มันเป็นเรื่องดีมากเลยแต่หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานเป็นหน่วยรบ เราหาโอกาสที่จะให้อาสาสมัครทหารพรานเข้าฝึกอบรมยากมาก ดังนั้นการใช้เวลาระหว่างทุ่มถึงสองทุ่มของทุกวัน อบรมสั่งสอนกันเองก็ได้ผลระดับหนึ่ง ถึงแม้จะไม่ได้ผลเต็มที่ก็ตาม^{๘๐}

อาสาสมัครทหารพรานมาจากร้อยพ่อพันแม่ เรารับเขามาฝึกอบรมให้เป็นทหารให้มีจิตใจเสียสละรับใช้ประเทศชาติ หน่วยของเราไม่มองดูคนเฉพาะภายนอก เราดูรูปลักษณะภายนอกเขาอาจจะดูไม่ดี แต่งกายด้วยเสื้อผ้าเก่าๆ แต่จิตใจที่ยอมสละเลือดเนื้อ ชีวิต เพื่อความสงบสุขของชาติเป็นสิ่งที่สำคัญกว่า^{๘๑} ทุกคนมีปัญหาทั้งนั้น ข้อสำคัญคือเราแก้ไขปัญหามาได้หรือไม่ ได้แค่ไหน เราเอาปัญหาล้วนตัวมารวมกับการทำงานหรือเปล่า อาสาสมัครทหารพรานหญิงได้รับการอบรมอยู่เสมอว่าให้แยกปัญหาล้วนตัวกับหน้าที่ราชการออกจากกันให้ได้เพราะร้อยละ ๙๐ ของปัญหาก็คือปัญหาทางครอบครัว ปัญหาทางหน้าที่ราชการผู้บังคับบัญชาก็จะดูแลแก้ไขให้ ไม่มีปัญหา แม้กระทั่งการอยู่รวมกัน ไม่เกิดปัญหาทะเลาะเบาะแว้งใดๆ เราอยู่กันด้วยการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน^{๘๒} อาสาสมัครทหารพรานเดี๋ยวนี้เท่าที่สังเกตจะพูดจาดี มีสัมมาคารวะดีกว่า

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณกร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พ.อ.พิเชษฐ์ ชุตินิธิ, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๘๐} สัมภาษณ์ ร.ต.ธำรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พ.อ.ธนุส พิศาลฐิติวัฒน์, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๘๒} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ทหารพรานสมัยก่อนมาก เรื่องกินเหล้าเมายาก็ไม่เคยเห็น ปัจจุบันทหารพรานทำงานเป็นระบบ ออกมาพบปะชาวบ้านก็ออกมากันเป็นเรื่องเป็นราว เอาชุดหมอมাত্রวจ เอาของมาแจก มานั่งพูดคุย ถึงเวลาก็พากันกลับเข้ากรมกองไม่เหมือนสมัยก่อนค้ำมิดตึกตึ้นบางที่ก็ยังไม่กลับเข้าหน่วยก็มี^{๘๓} ในช่วงเทศกาลหัวหน้านักจะพาทหารพรานมาทำบุญมากันมากจัดของมาทำบุญร่วมกับชาวบ้าน ทำพิธีทางศาสนาเสร็จก็กินข้าวร่วมกับชาวบ้านมีการละเล่นบ้างเล็กน้อย ทหารพรานเดี๋ยวนี้ดีขึ้นกว่าแต่ก่อน^{๘๔}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า จิตภavanaหรือการฝึกฝนอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง งอกงาม ด้วยคุณธรรม มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อุตุนและมีสมาธินั้น อาสาสมัครทหารพรานได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาจิตใจ โดยหน่วยต้นสังกัดของตนเองเป็นส่วนใหญ่โดยใช้เวลาช่วง ๑๙๐๐ ถึง ๒๐๐๐ น. ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะหมุนเวียนกันมาให้ความรู้ชี้แจงขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม การวางตัวและอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานจะมาอบรมศีลธรรมให้เป็นประจำทุกวัน นอกจากนั้นหน่วยทหารพรานยังอนุญาตและส่งเสริมให้อาสาสมัครทหารพรานที่เป็นมุสลิมไปละหมาดฟังธรรมที่มีสยิดใกล้เคียงกับหน่วยทหารทุกวันศุกร์ และจัดที่ละหมาดไว้ให้เฉพาะอาสาสมัครทหารพรานมุสลิม ส่วนที่เป็นพุทธหน่วยทหารพรานจะมีพุทธสถานหรือสถานที่บูชาที่มีพระพุทธรูปให้อาสาสมัครทหารพรานได้กราบไหว้ สวดมนต์ และยึดเป็นที่พึ่งทางใจ ในทุกวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาจะนำอาสาสมัครทหารพรานไปทำบุญร่วมกับประชาชนที่วัดใกล้เคียงกับหน่วยทหารพราน

สำหรับการนิมนต์หรือเชิญผู้นำทางศาสนาอบรมให้ความรู้ทางศาสนานั้นหน่วยจะทำบ้าง แต่ไม่บ่อยนักเพราะจำกัดด้วยเวลาและความพร้อมที่หน่วยต้องปฏิบัติภารกิจที่กำลังพลส่วนใหญ่ต้องออกไปทำงานนอกหน่วยทุกวัน จึงทำให้ไม่สะดวกนักในการจัดการฝึกอบรมเป็นห้วงระยะเวลาหลายๆ วัน

ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นก็ยังคำนึงและให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาศักยภาพทางจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานเสมอ จึงพยายามพัฒนาในห้วงระยะเวลาที่จำกัด เท่าที่จะสามารถทำได้ โดยใช้วิทยากรภายในหน่วย โดยมีอนุศาสนาจารย์ของหน่วยเป็นหลักในการอบรมศีลธรรมให้แก่อาสาสมัครทหารพราน สำหรับผู้บังคับบัญชาก็จะอบรมในเรื่องการเสียสละ การอยู่ร่วมกัน ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร และการมีจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อประเทศชาติบ้านเมือง ซึ่งก็นับว่าได้ผลเป็นที่น่าพอใจอยู่ในระดับหนึ่ง

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้านตาชี หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๘๔} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา, ผู้ใหญ่บ้านชามะมา หมู่ ๔ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

สำหรับศักยภาพทางจิตภาวนาของอาสาสมัครทหารพรานที่ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการให้นำมาพัฒนาประกอบด้วย

- ๑) ความมีสมาธิ
- ๒) ความจงรักภักดี
- ๓) ความกล้าหาญ
- ๔) ความเสียสละ

๔) ปัญญาภาวนา

การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาภาวนานั้น ปัญญาก็คือความรู้ทั่ว ปรีชาหยั่งรู้เหตุผล ความรู้ความเข้าใจชัดเจน ความรู้ความเข้าใจยังแยกได้ในเหตุผล ดีชั่ว คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ เป็นต้น และรู้ที่จะจัดแจง จัดสรร จัดการ ดำเนินการทำให้ผล ล่วงพ้นปัญหา ความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง ปัญญา ๓ (บ่อเกิดแห่งปัญญา) คือ

๑. จินตามยปัญญา : ปัญญาเกิดจากการคิดพิจารณา (ปัญญาจากโยนิโสมนสิการที่ตั้งขึ้นในตนเอง)

๒. สุตมยปัญญา : ปัญญาเกิดจากการสดับเล่าเรียน (ปัญญาจากปรโตโฆสะ)

๓. ภาวนามยปัญญา : ปัญญาเกิดจากการปฏิบัติบำเพ็ญ

บุคคลเล่าเรียน สดับรับฟังธรรมแล้วเกิดศรัทธา นำไปใคร่ครวญ ตรวจสอบ ชั่งตรองพิจารณา เกิดเป็นสุตมยปัญญา อาศัยสิ่งที่ได้เรียนสดับนั้นเป็นฐาน เขาตรวจสอบชั่งตรองเพ่งพินิจ ขบคิดลึกซึ้งลงไปเกิดเป็นจินตามยปัญญา เมื่อเขาใช้ปัญญาทั้งสองนั้นจะมักเข้มข้นมนสิการในภาวนาธรรมทั้งหลายแล้วเกิดญาณเป็นมรรคที่จะให้เกิดผลนั้นก็ เป็น ภาวนามยปัญญา ในคัมภีร์วิภังค์แห่งอภิธรรมปิฎก ท่านอธิบายภาวนามยปัญญาว่า ได้แก่ “สมาปนนสส ปัญญา” (ปัญญาของผู้เข้าสมาบัติ)^{๘๕}

ในพระพุทธศาสนาท่านกล่าวถึงบ่อเกิดแห่งปัญญาว่า สามารถเกิดขึ้นได้ตามขั้นตอนที่กล่าวไว้แล้ว ในปัจจุบันเราอาจจะมุ่งเน้นถึงปัญญาที่เกิดขึ้นจากการสดับเล่าเรียน เกิดจากการถ่ายทอดบอกสอนของครูอาจารย์ผู้มีความรู้ความชำนาญในสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางปัญญา นั้นหมายถึง ความรู้ที่ทำให้เกิดสิ่งดีงาม เกิดมีคุณธรรม จริยธรรม มีจุดมุ่งหมายไปในทางที่ชอบ ที่ถูกต้อง ให้รู้ความเป็นจริงให้รู้ทันสถานการณ์บ้านเมือง ทันชีวิต ทันโลก และสามารถนำเอาความรู้นั้นๆ ไปแก้ปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ถูกวิธี

ในทางทฤษฎีตะวันตก ความหมายของความรู้ก็คือ การเกิดขึ้นของปัญญาในการแก้ปัญหาที่ขัดข้องอยู่ นำไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ แต่ในทางตะวันออกโดยเฉพาะคำสั่งสอนของพระภาคเจ้า จะกำหนดคำว่าปัญญาหรือความรู้นั้นจะต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม นำไปสู่

^{๘๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (ชำระ – เพิ่มเติม ช่วงที่ ๑), พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓๑ – ๒๓๒.

ความสำเร็จที่ประกอบด้วยความสุข สันติด้วยเสมอ ปัญญาวิมุตติ คือ ความหลุดพ้นด้วยปัญญา คือ ความหลุดพ้นที่บรรลุด้วยการกำจัดอวิชชาได้ เป็นเจโตวิมุตติที่ไม่กำเรบคือไม่กลับกลายได้อีกต่อไป

การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาหรือปัญญาภานา ของอาสาสมัครทหารพรานมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะในสถานการณ์โลกที่ต้องอาศัย IT เป็นตัวช่วย IT เป็นดาบสองคมคือถ้าเราไม่รู้เท่าทัน หรือใช้ไม่ถูกทางก็จะเกิดผลในด้านลบ แต่ถ้าเรารู้ทัน ใช้ถูก ใช้เป็น IT ก็จะช่วยให้งานของเราสำเร็จลุล่วงได้เร็วขึ้น ดังนั้น อาสาสมัครทหารพรานจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตัวเองให้ทันความรู้ความรู้อย่างรวดเร็วทันสมัยใหม่ด้วย เริ่มด้วยการเปลี่ยนคุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครมาเป็นอาสาสมัครทหารพราน ที่เดิมเราเคยรับผู้มีความรู้แค่ ป.๖ แค่อ่านออกเขียนได้ แต่ปัจจุบันเรารับผู้จบ ม.๓ ขึ้นไป และที่น่าดีใจคือกว่า ๖๐ เปอร์เซ็นต์ ที่มาสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานมีวุฒิ ม.๖ หลายคนจบปริญญาตรี โดยเฉพาะทหารพรานหญิงเกือบครึ่งหนึ่งจบปริญญาตรี ถึงอย่างไรก็ตามการที่อาสาสมัครทหารพรานมีพื้นฐานความรู้สูงขึ้น ก็เป็นการยกระดับปัญญาของทหารพรานขึ้นอีกระดับหนึ่ง อย่างน้อยก็สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีได้เร็วขึ้น ก้าวทันโลกได้มากขึ้น ที่สำคัญคือสามารถเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นได้ดี สามารถวางตัวให้เข้ากับมวลชนในท้องถิ่นได้ดีกว่าเดิม แต่การมีพื้นฐาน ม.๓ ก็ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานนัก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาอาสาสมัครทหารพรานทุกระดับจึงให้การสนับสนุนให้การศึกษเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนปัญญาของอาสาสมัครทหารพรานให้มากขึ้น เช่น การเรียนต่อใน กศน. หรือการเรียนวิชาชีพต่างๆ เช่น ไฟฟ้า ช่างยนต์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ซึ่งได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาบ้าง จากหน่วยส่งเสริมอาชีพเคลื่อนที่บ้าง ทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีความรู้กว้างขวางขึ้น การพัฒนาอีกด้านหนึ่งซึ่งถือเป็นความจำเป็นมากของอาสาสมัครทหารพรานคือ การศึกษาภาษายาวี หรือภาษามลายูท้องถิ่น ซึ่งกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ความสำคัญมาก เพราะเป็นการศึกษาในลักษณะสามารถนำไปใช้งานได้ทันที โดยเป็นการศึกษาในลักษณะให้การศึกษเป็นห้วงระยะเวลา ๕ สัปดาห์ เป็นการศึกษาเฉพาะภาษาพูด ไม่ได้ศึกษาภาษาเขียนเพราะอาจต้องใช้เวลาอย่างน้อย ๑ ปี หรือมากกว่านั้น แต่การศึกษาภาษาพูดนั้นอาสาสมัครทหารพรานมีเพื่อนที่เป็นมุสลิมคอยเป็นพี่เลี้ยงอยู่แล้ว สามารถฝึกฝนกับเพื่อนๆ ได้ก่อนจะนำไปใช้ภายนอก^{๘๖}

การเรียนรู้ในขนบธรรมเนียม ประเพณี ของท้องถิ่น เป็นความสำคัญอีกอย่างหนึ่ง อย่างน้อยเราก็มีคนอยู่ ๒ กลุ่มใหญ่ๆ คือ มีพุทธกับอิสลาม เข้ารวมทั้งประเทศ พุทธก็เป็นคนกลุ่มใหญ่ แต่ถ้าจะคิดเฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้ อิสลามก็เป็นคนกลุ่มใหญ่ ดังนั้น อย่างมาเอาชนะกันตรงนี้เลยไม่ได้ประโยชน์อะไร จะศาสนาอะไรเราก็คนไทยเหมือนกัน เลิกคิดเรื่องกันแบ่งแยกดินแดนได้แล้วมันเป็นไปไม่ได้ เราควรมาศึกษากันและกัน ให้เกียรติกันและกัน อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข คนพุทธก็ต้องศึกษาว่าอิสลามเขาทำอะไรกันบ้าน เขาเกลียดหมู เกลียดหมา เราก็ไม่เลี้ยงหมูเลี้ยงหมาเสีย คนมุสลิมก็ต้องศึกษาเหมือนกัน คนพุทธเขามีประเพณีชักพระ ชิงเปรต เราเข้าร่วมไม่ได้ก็นั่งดูเฉยๆ ไม่ใช่เอา

^{๘๖} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ระเบิดมาวางให้เขาตายไป ทำลายประเพณี วัฒนธรรม อย่างนี้ก็ไม่ถูก แบบนี้ศาสนาของเขาก็ไม่เคยสอน ต้องศึกษากันและกัน ให้เกียรติกันและกัน^{๘๗} ควรเปิดสอนกันเป็นเรื่องเป็นราวเลย เพราะทหารบางคนไม่ได้เป็นคนอิสลาม ไม่ได้เป็นคนใต้ บางคนมาจากเหนือมาจากอีสาน พอเวลาไปหาชาวบ้านก็ไม่รู้เรื่องทำผิดประเพณี ผิดจารีตของเขา โดยเฉพาะพวกอิสลามอยู่ๆ จะไปจับมือถือแขนเขาไม่ได้ มันอ่อนไหว ดังนั้น ควรมีการศึกษาเล่าเรียนให้เป็นเรื่องเป็นราว จะได้ไม่ทำอะไรผิดธรรมเนียมเขา^{๘๘} การจะเปิดให้มีการเรียนการสอนทั้งในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และการเรียนรู้ภาษายาวี เป็นเรื่องที่ดีและควรที่จะปฏิบัติ แต่สิ่งที่จะต้องคิดก็คือ ในภารกิจขณะนี้ อาสาสมัครทหารพรานมีงานเต็มมือ แทบจะหาเวลาว่างไม่ได้เลย ในขณะที่กรมทหารพรานปฏิบัติภารกิจต่อเนื่องยาวนาน ก็ต้องมีความจำเป็นต้องให้อาสาสมัครทหารพรานเหล่านี้ได้พักผ่อน กลับบ้านไปหาลูกหาเมีย ก็ต้องขอกำลังจากอีกกรมทหารพรานหนึ่งมาช่วยป้องกันรักษาฐานที่มั่นให้ในระหว่างที่ตัวเองพัก ปัญหา กำลังพลมีให้เห็นเป็นประจำ นั่นคือ กำลังพลไม่เพียงพอ^{๘๙} การแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพล น่าจะมีการจัดตั้งศูนย์ฝึกกำลังทดแทนเป็นส่วนรวม เหมือนศูนย์ฝึกทหารใหม่ของทหารเรือคือฝึกที่เดียวกัน เหมือนกันหมดทุกอย่างแล้วจึงส่งไปประจำกรมต่างๆ อย่างนี้ทหารก็จะมีมาตรฐานเดียวกัน มีการฝึกทดแทนให้ตลอดเวลา^{๙๐} ถ้าเรามีกำลังพลมากพอสำหรับการหมุนเวียนทดแทน เราก็จะสามารถส่งกำลังพลของเขาเข้ารับการศึกษาอบรมจากหน่วยการศึกษาของกองทัพบกได้^{๙๑} อาสาสมัครทหารพรานก็เหมือนกำลังพลส่วนอื่นๆ ของกองทัพบก คือ ต้องมีการพัฒนาให้มีความรู้มากขึ้น กว้างขวางขึ้นอยู่เสมอ^{๙๒} การพัฒนาอาสาสมัครทหารพรานต้องนำความรู้ด้านศาสนามาเป็นตัวนำในการพัฒนา เหมือนเป็นเครื่องชี้ทางไปให้ถูกต้อง^{๙๓}

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณกร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้านตาชี หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๑} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๒} สัมภาษณ์ พ.อ.ชุต พิศาลสิทธิวัฒน์, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๓} สัมภาษณ์ พ.อ.พิเชษฐ์ ชุตินิโศ, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

อาสาสมัครทหารพรานกว่าร้อยละ ๕๐ ที่มีความรู้ในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ ดังนั้น การแสวงหาความรู้ทาง Internet จึงเป็นเรื่องไม่ยากนักสำหรับที่จะหาความรู้ที่มีอยู่แล้ว เหมือนกับ เรามีห้องสมุดอยู่ในค่ายทหาร เปิดเมื่อไรก็รู้เมื่อนั้น ในหน่วยทหารพรานนอกจากความรู้จาก โทรทัศน์แล้ว ยังมี Internet บริการให้ผู้ที่ต้องการจะหาความรู้ ถึงแม้จะมีไม่มากนักแต่ก็นับว่า ไม่ได้ขาดแคลน ปัญหาอยู่ที่บุคคลที่จะให้ความสำคัญกับความต้องการใฝ่รู้แค่ไหน^{๙๔} การใฝ่รู้ในเรื่อง Technology เป็นเรื่องที่ตั้งแต่จะต้องทำควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรมด้วย การใช้ความรู้ใช้ความ เก่งกาจในทางที่ผิดก็ทำให้สังคมมีปัญหา ทำให้สังคมวุ่นวาย วุ่นวายเพราะความเก่งของมนุษย์ที่ ไม่มีคุณธรรม ใช้ความเก่งไปทำร้าย ไปรังแกผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน ได้รับทุกข์ เอาเปรียบ ผู้อื่นมันก็เป็นบาป ดังนั้น การมีความรู้ก็ต้องมีคุณธรรมไปด้วยจึงจะทำให้ความรู้เป็นความรู้ที่มี ประโยชน์แก่ทุกคนเป็นความรู้ที่ทำให้สังคมเจริญ สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ และเป็นความรู้ที่สามารถใช้แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วย^{๙๕}

การที่เป็นคนมีความรู้มาก จะทำให้คนๆ นั้นสามารถพิจารณาปัญหาต่างๆ ได้อย่าง ละเอียด ทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างแม่นยำ สามารถ ทำนายเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในภายหน้าได้อย่างเที่ยงตรง น่าอัศจรรย์ ทำให้คนที่มีความรู้สามารถ เป็นผู้นำที่ดี นำคนไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้องได้อย่างปลอดภัย สำหรับผู้อื่นที่เฝ้ามองการกระทำนั้นๆ ก็ เกิดความมั่นใจ พร้อมทั้งจะเดินตามและยกให้ผู้นั้นเป็นผู้มีปัญญานั้นเป็นผู้นำของตน ในทำนองเดียวกัน ผู้นำ ที่ไม่มีความรู้ก็พลอยแต่นำผู้อื่นไปสู่ทางนรก พาไปสู่อันตราย เพราะตัวเองไม่มีความรู้ ไม่รู้จัก การนำสถานการณ์มาพิจารณา ผู้ตามทั้งหลายก็ไม่มั่นใจว่าจะตามไปดีไหม เกรงจะเกิดอันตรายไม่ ปลอดภัยแก่ตน ในที่สุดก็เป็นผู้นำที่ล้มเหลว ไม่มีใครเดินตาม สุดท้ายก็หันไปตามคนอื่น^{๙๖}

ปัญหาในการพัฒนาให้เกิดปัญญา นอกจากปัญหาของคนแล้ว ปัญหาเรื่องงบประมาณก็ เป็นปัญหาใหญ่ จะเอาเงินที่ไหนเราตระหนักดีว่าความรู้ทำให้คนฉลาด รู้จักแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่าง ถูกต้องถูกวิธี วิทยากรก็ต้องมีค่าตอบแทนให้เขา ค่าอาหารค่ารับรองต่างๆ จิปาถะ ต้องตั้ง งบประมาณข้ามปี นอกจากปัญหาเรื่องงบประมาณก็ยังมีปัญหาเรื่องอาคารสถานที่ แต่ก็ไม่ใช่ว่าปัญหา ใหญ่ เราพอจะขอใช้อาคารกองร้อยทหารพรานในค่ายอิงคยุทธบริหารได้ แต่ปัญหาเรื่องอุปกรณ์การ เรียนการสอน ปัญหาเรื่องการติดตามประเมินผลอีก อยากจะเสนอแนะว่า หากเราสามารถมีศูนย์

^{๙๔} สัมภาษณ์ ร.ท.นิวัฒน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๕} สัมภาษณ์ พ.อ.พิเชษฐ์ ชุตินิธิ, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ฝึกกำลังทดแทนแบบทหารเรือแล้ว ปัญหาเหล่านี้จะหมดไป แต่นั่นหมายถึงว่ากองทัพก็ต้องใช้เงินจำนวนมากศาลในการดำเนินการ^{๙๗}

การเพิ่มพูนความรู้หรือการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาเป็นสิ่งที่ดี อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่พร้อมรับวิทยาการใหม่ๆ ทุกคนต้องการความรู้ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางทหาร ความรู้พิเศษทางทหาร เช่น วิชาการข่าว การปฏิบัติการจิตวิทยา หรือความรู้ทั่วไปเช่น การเรียนภาษาอังกฤษ ภาษาไทย วิชาคอมพิวเตอร์ ก็เป็นสิ่งที่ดี เป็นความรู้ระดับตัวของอาสาสมัครทหารพรานทั้งนั้น มันขึ้นอยู่กับว่า ผู้บังคับบัญชาจะจัดสรรอะไรมาให้ กำหนดให้ใครได้เรียน หรือให้เรียนเมื่อไร^{๙๘} การศึกษาวิทยาการสมัยใหม่น่าจะอยู่ที่ผู้ใหญ่ในหน่วยจะจัดหรือกำหนดให้มีการอบรม มีการเปิดหลักสูตรให้ศึกษาเล่าเรียน แต่ภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ทุกวันนี้คงยากที่จะหาเวลาว่างมาศึกษาวิชาความรู้อื่นๆ เว้นแต่การฝึกตามวงรอบ คือ ฝึกวิชาทหารที่กำหนดเอาไว้ตายตัวเป็นการบังคับว่าในปีหนึ่งๆ จะฝึกกี่ครั้ง ครั้งละกี่วัน^{๙๙} การศึกษาของอาสาสมัครทหารพรานที่เห็นเรียนรู้กันอยู่ก็ที่ มสธ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพราะอ่านหนังสือเอาเอง เสียเวลาตรงสอบเท่านั้น ปีหนึ่ง ๒ – ๓ ครั้งๆ ละไม่เกิน ๒ วัน อย่างอื่นคิดว่ายากที่จะทำได้เพราะติดภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่ทุกวัน^{๑๐๐}

การพัฒนาคนให้มีความรู้อย่างเดียวยังคงไม่พอจะต้องมีการพัฒนาควบคู่ไปด้วย ถ้าคนมีความรู้แต่เป็นคนโกง เป็นคนไม่มีคุณธรรม บ้านเมืองจะวุ่นวาย เหมือนที่พระเจ้าแผ่นดินท่านตรัสไว้ว่า เราต้องช่วยกันไม่ให้คนโกง คนไม่ดีมาปกครองบ้านเมือง ดังนั้น การพัฒนาคนให้มีความรู้จะต้องพัฒนาให้เขามี ๑) คุณธรรมให้รู้ผิดชอบชั่วดี ให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนประโยชน์ส่วนตัว ให้เป็นคนรู้จักเสียสละ ๒) มีทัศนคติที่ดี เป็นคนมองโลกในแง่ดี รู้จักรับฟังความคิดของคนอื่นด้วย ไม่เอาแต่ความคิดของตัวเองเป็นที่ตั้ง และต้องมี ๓) จริยธรรม คือ เป็นคนที่ดำเนินชีวิตที่งดงาม ถ้ามี ๓ อย่างเข้าไปประกอบในคนที่มีความรู้แล้ว เขาก็จะใช้ความรู้ที่มีอยู่อย่างเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้มากที่สุด งดงามที่สุด ดังนั้น ถ้าจะอบรมให้ความรู้กับทหารพรานแล้วให้นำเอา ๓ อย่างนี้ร่วมให้การอบรมด้วยจะได้ผลประเสริฐที่สุด^{๑๐๑} พวกเราทุกวันนี้ไปมองให้ความสำคัญในการอบรมอาชีพกันเป็นหลัก เท่าที่เห็นมีการอบรมสอนทำยานลิแพบบ้าง ทำขนมบ้าง เป็นเรื่องปากท้องเสียเป็นส่วนใหญ่ ทหารก็ฝึกอบรมกันในเรื่องอาชีพของตัวเอง ฝึกยิงปืน ฝึกรบ แต่ลืมฝึกจิตใจ

^{๙๗} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๘} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดพรานไพร หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๙๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง นงเยาว์ รัตนสุนทร, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ลืมนึกคุณธรรม ลืมนึกการมองผู้อื่น มองแต่ตัวเอง เอาตัวเองเป็นหลัก ตัวเองต้องอึด ตัวเองต้องชนะ จริงอยู่ตัวเองต้องมาก่อน แต่อย่าลืมนึกว่าขณะที่ตัวเองมาก่อนจะต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ต้องไม่ทำให้คนอื่นเดือดร้อน เช่นไปขโมยของเขามากินให้อิ่มก่อนค่อยไปช่วยเขาที่หลังอย่างนี้ไม่ถูก ทหารในขณะฝึกการรบต้องไม่จ้องแต่การอาฆาต แก้วแค้น แต่จะต้องฝึกเพื่อความชำนาญในวิชาชีพ ฝึกเพื่อป้องกันคนดี รักษาบ้านเมือง จึงจะเป็นทหารที่ดีมีคุณธรรม^{๑๐๒} ความรู้เป็นอาวุธประดับตัว คนมีความรู้ก็มีปัญญา คนมีปัญญาจะแก้ไขปัญหาได้ดี ได้ฉลาด ทนคนกว่าคนมีความรู้น้อย แต่ต้องมีสติในการใช้ความรู้ จึงจะทำให้ความรู้ที่นั้นเกิดประโยชน์มากที่สุด^{๑๐๓}

การพัฒนาอะไรก็ตามก็คงไม่พ้นปัญหา ๔ อย่าง คือ คน เงิน ยุทธโศภณ การบริหารจัดการ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานด้านปัญญาก็เหมือนกัน หนีไม่พ้นปัญหาทั้ง ๔ ผู้บังคับบัญชาก็พยายามแก้ปัญหาเหล่านี้เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา แม้วันนี้เรายังทำอย่างเต็มระบบไม่ได้ แต่เราก็พยายามช่วยเหลือตัวเองให้มากที่สุด เช่น การฝึกอบรมระยะสั้น การให้ความรู้กันเองภายในหน่วยโดยใช้วิทยากรของเราเอง ทั้งความรู้ทางทหาร เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ยุทธวิธีใหม่ๆ อาวุธใหม่ๆ รวมทั้งการฝึกให้เกิดทักษะ การทบทวนความรู้ด้านต่างๆ เช่น การทบทวนการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติการข่าว การปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้น รวมไปถึงจนถึงวิชาทั่วไป เช่น การให้ความรู้ในเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณี คอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย เป็นต้น ในอนาคตเราจะพัฒนาศักยภาพทางปัญญาอย่างเป็นระบบ มีการให้ความรู้ให้ตรงกับความต้องการของบุคคลและความต้องการของหน่วย เพื่อจะได้ใช้คนให้ถูกกับงาน^{๑๐๔}

ในปัจจุบันสถานการณ์การก่อความไม่สงบ ทำให้หน่วยทหารพรานถูกใช้ในการป้องกันการก่อการร้ายทั้งในเรื่องการลาดตระเวนเส้นทาง การคุ้มครองประชาชน การตั้งด่านตรวจ ยานพาหนะ และอื่นๆ ทำให้อาสาสมัครทหารพรานต้องพบปะพูดคุยและบริการประชาชนมากขึ้น การตรวจค้นหรือขอความร่วมมือต้องใช้กิริยาจาที่สุภาพ เรียบร้อย การใช้ภาษาพูดการสื่อสารเป็นเรื่องสำคัญมาก การพัฒนาศักยภาพด้านนี้ควรถือเป็นความสำคัญเร่งด่วน เพราะเราจะบังคับให้ประชาชนพูดภาษาไทยไม่ได้^{๑๐๕} เส้นทางตั้งแต่สุโขทัย - หาดใหญ่ ตากใบ - หาดใหญ่ หรือ เบตง - หาดใหญ่ เป็นเส้นทางที่ชาวมลายูใช้ในการเดินทางมาพักผ่อนเสมอ เป็นเส้นทาง

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระครูรังสิทธธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ ร.ต.อ.รังค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

เศรษฐกิจ ยิ่งในปี ๒๕๕๘ ชาวมาเลย์จะยิ่งทะลักเข้ามามากมาย การดูแลความปลอดภัยเส้นทางเหล่านี้ ทหารพรานต้องดูแลรับผิดชอบภาษาอังกฤษที่จะต้องใช้สื่อสารกับชาวมาเลย์ที่อาจจะขอความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวกหรือการแนะนำต่างๆ เรายังไม่ได้เตรียมตัว^{๑๐๖} อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ยังใช้ภาษาอังกฤษไม่ได้^{๑๐๗} ในการปฏิบัติงานจะใช้ภาษาไทยเป็นหลัก หากจำเป็นต้องใช้ภาษายาวีก็จะมีอาสาสมัครทหารพรานที่พูดยาวิได้เป็นผู้สื่อสาร^{๑๐๘} ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของอาสาสมัครทหารพรานคงจะใช้ได้ไม่มากนัก ถึงแม้บางคนจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ใช้มาเป็นเวลานานแล้ว หากจะใช้จะต้องมีการทบทวน ผักผ่อนด้วยการเปิดหลักสูตรอบรมจะทำให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้^{๑๐๙}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า อาสาสมัครทหารพรานมีพื้นฐานความรู้ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ มีจำนวนมากที่จบชั้นสูงกว่านี้ และมีผู้ที่จบระดับปริญญาตรีจำนวนไม่น้อย นับว่าพื้นฐานการศึกษาของอาสาสมัครทหารพรานอยู่ในระดับสูงพอสมควร แต่อาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในสนาม เช่น การลาดตระเวนเส้นทาง การคุ้มครองครู – พระสงฆ์ การลาดตระเวนในป่าเขา จึงไม่ค่อยได้มีโอกาสพบปะกับประชาชนเท่าใดนัก แต่ก็มีอาสาสมัครอีกส่วนหนึ่งต้องทำหน้าที่ประจำด่านตรวจ มีหน้าที่ในการตรวจค้น มีบางส่วนที่ปฏิบัติงานปฏิบัติการจิตวิทยา ในส่วนนี้ต้องพบปะกับประชาชน การใช้ภาษายาวี ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับประชาชนไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็พยายามแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการเปิดหลักสูตรสั้นๆ แต่ก็ไม่ได้ผลนัก

ในเรื่องการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา หน่วยทหารพรานมีแผนการฝึกตามวงรอบประจำปีที่กำหนดไว้แน่นอน ทหารพรานจะต้องมีการฝึกทบทวนตามวงรอบทั้งทางยุทธวิธี อาวุธศึกษา และวิชาทหารอื่นๆ ในส่วนของวิชาชีพทหารบางวิชาที่ต้องใช้ปฏิบัติงาน เช่น วิชาการข่าว และวิชาปฏิบัติการจิตวิทยานั้น จะมีการจัดชุดครูมาให้ความรู้เป็นหลักสูตรระยะสั้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ ในการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญานั้น ถ้าหน่วยทหารพรานมีศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัครทหารพรานเป็นส่วนรวมเหมือนศูนย์ฝึกทหารใหม่ของทหารเรือแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ นี้ได้ และจะสามารถทดแทนกำลังพลได้ตลอดเวลา

สำหรับศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานด้านปัญญาที่ผู้ให้ข้อมูลหลักต้องการให้นำมาพัฒนาประกอบด้วย

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

- ๑) การรู้จักแก้ปัญหาได้
- ๒) มีความคิดริเริ่ม
- ๓) มีความรู้ในหน้าที่
- ๔) รู้จักประเมินสถานการณ์

๔.๑.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเรื่องสำคัญๆ ในการสัมภาษณ์ ๒ เรื่อง และได้สรุปสาระสำคัญเป็นการสรุปความคิดเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้น รูปแบบในการพัฒนาอาสาสมัครทหารพรานน่าจะมีความแตกต่างจากการพัฒนาบุคลากรพลเรือนอยู่มาก เพราะเราจะเริ่มพัฒนาตั้งแต่เริ่มเป็นทหาร สิ่งแรกที่เราพัฒนาคือ การพัฒนาทางกายและพัฒนาทางจิตใจไปพร้อมๆ กัน ทุกคนที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานรู้ตัวแล้วว่าต้องมีการฝึกหนักอย่างแน่นนอน ทุกคนเตรียมตัว เตรียมใจมารับการฝึกนั้นๆ อยู่แล้ว แต่สิ่งที่เขายังไม่รู้คือ เขาจะทนต่อสภาพการฝึกนั้นๆ ได้หรือไม่ ดังนั้น รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในเบื้องต้นหรือในระยะเริ่มแรกมี ๔ รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ ๑ การพัฒนากาย ที่ศาสนาพุทธเราเรียกว่า กายภาวนา นั่นคือการฝึกให้ร่างกายได้รับการพัฒนาในทางที่เกิดคุณประโยชน์ ทุกคนจะได้รับการฝึกที่เหมือนกัน ตั้งตั้งแต่ ๐๕๓๐ พร้อมกัน ออกมาวิ่งพร้อมกันในระยะทางเท่ากัน ทำเหมือนกันจนกระทั่งค่ำเข้านอนพร้อมกันในเวลา ๒๑๐๐ ทุกวัน เวลาผ่านไปไม่เกิน ๖ สัปดาห์หรือเดือนครึ่ง คนที่ผอมจะอ้วนขึ้น คนที่อ้วนจะผอมลง หมายความว่าทุกคนจะแกร่งขึ้น กล้ามเนื้อได้รับการพัฒนา ลักษณะท่าทางทั้งการวิ่ง เดิน ยืน นั่ง จะเปลี่ยนไป แม้กระทั่งการก้าวเท้าแรกออกเดิน ทหารจะก้าวเท้าซ้ายก่อนเสมอ เพราะได้รับการฝึกให้ก้าวเท้าซ้ายเป็นเท้าแรกเมื่อออกเดิน

รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาระเบียบวินัย ทางศาสนาเรียกว่าศีลภาวนา ทหารต้องมีระเบียบในการปฏิบัติอยู่แล้ว ซึ่งเราเรียกว่า ระเบียบปฏิบัติประจำหรือ รปจ. คือทหารทุกคนจะต้องตื่นนอนตอน ๐๕๓๐ แล้วออกกำลังกาย ๐๗๐๐ รับประทานอาหาร ๐๘๐๐ เคารพธงชาติ ฟังคำชี้แจง ๐๘๓๐ เริ่มการฝึก ทำเป็นเวลาพร้อมกันจนกระทั่ง ๒๐๓๐ สวดมนต์ ๒๑๐๐ นอน ในด้านวินัยทหารต้องปฏิบัติตัวอยู่ในกฎ ระเบียบ ของทหาร จะต้องไม่ทำผิดวินัยทหาร เช่น ไม่กล่าวเท็จ เป็นต้น

รูปแบบที่ ๓ การพัฒนาจิตใจ ในขณะที่เรากำลังฝึกหรือพัฒนาทางร่างกายอยู่นั้น เราก็จะฝึกทางด้านจิตใจควบคู่ไปด้วย อาสาสมัครทหารพรานโดยพื้นฐานแล้วมีความต้องการเป็นทหาร

เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เขาสมัครมาเป็นทหารไม่ได้ถูกเกณฑ์หรือถูกคัดเลือกมาเป็น ฉะนั้นเขามีความพร้อมทางจิตใจอยู่ระดับหนึ่งแล้ว ขั้นต่อไปก็คือการปลูกฝังความเข้มแข็ง อดทนทางจิตใจ ฝึกให้เขาเห็นว่าความยากลำบากแค่นี้ยังน้อยกว่าความยากลำบากที่ตัวเอง จะต้องเจอกับสถานการณ์จริงในอนาคต การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ เพื่อต่อสู้กับความง่วง ความเหนื่อย ความหิว คือการชนะตนเองได้จะทำให้สามารถต่อสู้กับสิ่งเร้าที่อาจจะเกิดขึ้นในสถานการณ์จริง

รูปแบบที่ ๔ การพัฒนาปัญญา คือการฝึกให้คนมีปัญญาคือ ปัญญาในที่นี้คือการฝึกให้คิด วิเคราะห์ การรู้จักประเมินสถานการณ์ การตัดสินใจของทหารจะต้องผ่านการฝึกคิดให้เร็วและจะต้องถูกต้อง การตัดสินใจต้องใช้ในการประเมินสถานการณ์ไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ เพราะการตัดสินใจที่ผิดพลาดหมายถึงการสูญเสีย ทั้งชีวิต งบประมาณ ยุทโธปกรณ์และความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ความรอบรู้จึงเป็นส่วนประกอบหลักสำคัญในการใช้ปัญญาด้วย

จะเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน ต่างจากการพัฒนาศักยภาพของบุคคลพลเรือน ซึ่งในการพัฒนาศักยภาพของทหารนั้นเป็นการพัฒนาที่เห็นผลเป็นรูปธรรม เห็นได้ถึงความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น สามารถตรวจสอบได้ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และระเบียบวินัย^{๑๑๐} บุคคลภายนอกมักจะมองว่าการฝึกทหารเป็นการฝึกให้มีความแข็งแรงทางร่างกายเท่านั้น นั่นเป็นมุมมองของคนภายนอกที่มองแต่เพียงผิวเผิน ในความเป็นจริงแล้วการฝึกทหารของเรา รวมทั้งการปกครองในค่ายทหารเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตย แต่เป็นประชาธิปไตยที่มีขอบเขต ไม่ใช่จะทำอะไรตามใจตัวเองไปหมดทุกอย่าง การอยู่ด้วยกันของคนหมู่มากก็ต้องรู้ว่าสิ่งใดควรสิ่งใดไม่ควร นั่นคือการรู้จักกาลเทศะ รู้จักผู้ใหญ่ ผู้น้อย เราฝึกการเคารพกัน ฝึกการให้เกียรติกัน หากเราไม่รู้จักสิ่งเหล่านี้ เมื่อเราอยู่ในสนามรบทุกคนมีปืน ความตายอยู่ข้างหน้า ใครจะฟังคำสั่ง ไม่มีใครกลัวใครแล้วจะรบกันได้อย่างไร ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน ต้องมีการฝึกที่ไม่เหมือนพลเรือน ต้องฝึกให้รู้จักหน้าที่ ใครทำหน้าที่อะไร ทำได้แค่ไหน ยกตัวอย่าง อาสาสมัครทหารพรานคนหนึ่งได้รับมอบให้มีหน้าที่ประกอบอาหารเป็นส่วนรวม ก็ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง คนอื่นเกิดไม่ยากกินแกงที่เขาทำเอาไว้ก็เข้าครัวเองทอดไข่เอง อีกคนต้มปลาเอง แบบนี้ก็เหนื่อย หรือคนที่ให้ทำอาหารเกิดอยากไปรบอยู่ๆ ก็ถือปืนบอกวันนี้ไม่ทำอาหารแล้ว แล้วทหารจะกินอะไร สิ่งต่างๆ เหล่านี้คือหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งอาสาสมัครทหารพรานต้องมี^{๑๑๑}

รูปแบบที่สำคัญของอาสาสมัครทหารพราน ที่กองทัพต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับตัวทหารคือ รูปแบบของทหารที่มีความซื่อสัตย์ต่อแผ่นดิน มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ นั่นคือรูปแบบของความซื่อสัตย์ ยอมเสียสละเลือดเนื้อและชีวิต เป็นชาติพลี เทิดทูนสถาบัน

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

พระมหากษัตริย์ไว้เหนือเกล้าเหนือกระหม่อม การสวนสนามสาบานตนต่อธงไชยเฉลิมพลในวันกองทัพไทยที่ทหารทุกคนจะต้องสาบานตนถือว่าเป็นพิธีศักดิ์สิทธิ์ ข้อความที่กล่าวคำสาบานในวันนั้นถือว่าเป็นคำสาบานต่อหน้าสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นคำสาบานคำมั่นสัญญาว่าจะรักษาชาติ รักษาผืนแผ่นดินไทยไว้ด้วยชีวิต จะยอมตายเพื่อรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งพระมหากษัตริย์เจ้า ซึ่งทหารจะต้องกระทำอย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิต การซื่อสัตย์ต่อแผ่นดินและความจงรักภักดีต่อสถาบันมีความสำคัญอย่างสูง ทหารเชื่อว่าการไม่รักษาสัตย์ปฏิญาณที่ให้ไว้จะนำความหายนะมาสู่ตน ครอบครัว และวงศ์ตระกูล ทหารควรจะมีรูปแบบของความซื่อสัตย์ – จงรักภักดี^{๑๑๒} ทำไมเราถึงจะต้องสร้างคนในรูปแบบนี้ เหตุผลก็เพราะการทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายถึงแก่ชีวิต ทุกคนมีภาระความรับผิดชอบ มีพ่อแม่ ลูกเมีย มีห่วงกันทุกคน ถ้าไม่มีใครยอมเสียสละ ประเทศชาติจะอยู่อย่างไร^{๑๑๓} ทุกคนรักตัวกลัวตายทุกคน แต่สิ่งที่เราต้องคิดก็คือความอยู่รอดของประเทศชาติ เราไม่คิดว่าเราได้อะไรจากประเทศชาติแต่เราคิดเสมอว่าเราได้ให้อะไรกับประเทศของเราบ้าง^{๑๑๔} ไม่เคยคิดจะลาออก เคยท้อ เคยเหนื่อย แต่รักชีวิตทหาร ชอบที่จะเป็นทหาร เพราะเป็นชีวิตที่ได้ทำงานเพื่อคนอื่น โดยที่ไม่ต้องไปบอกใครว่าเรากำลังทำงานเพื่อคุณนะ ภูมิใจที่ได้ทำงานนี้^{๑๑๕}

อาสาสมัครทหารพรานจะต้องมีความภาคภูมิใจในการเป็นทหาร มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในงานของตัวเอง ถึงแม้งานจะเหนื่อยยาก ลำบากแค่ไหน ทุกคนจะต้องภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อประเทศชาติ บ้านเมือง^{๑๑๖} ความภาคภูมิใจในการเป็นทหารของชาติเป็นแรงผลักดันให้ทำงานเป็นทหารพรานมาจนทุกวันนี้ เพราะคิดเสมอว่าการเป็นทหารคือการทำงานที่มีเกียรติ ทำประโยชน์ให้กับประเทศชาติ ทำงานให้กับบ้านเมืองที่กำลังต้องการความเสียสละ^{๑๑๗}

การมีคุณธรรม อาสาสมัครทหารพรานจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรม รู้จักผิดชอบชั่วดี เพราะทหารพรานทำงานใกล้ชิดกับประชาชน การทำงานในรูปแบบของการรบอาสาสมัครทหารพรานทำได้ แต่ทำถูกต้องตามทำนองคลองธรรมไหม ในความคิดของอาสาสมัครทหารพรานที่คิดว่าจะทำอะไรมันกระทบประชาชนไม่มากนักน้อย ความคิดนั้นเอื้อประโยชน์หรือยัง เปียดยืนผู้อื่นไหม หรือ

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ธำรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จเร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พ.อ.ธนุต พิศาลสิทธิวัฒน์, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ อส.ทพ. สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

กระทั่งความรู้ที่ทหารพรานมีอยู่นั้นต้องพิจารณาไตร่ตรองว่า ความรู้นั้นๆ มีคุณธรรมหรือไม่ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาสาสมัครทหารพรานต้องคำนึงถึงระบบคุณธรรมให้มากที่สุด ต้องคิดถึงใจเขาใจเรา การบรรลุผลสำเร็จของงานมันมีหลายช่องทางให้เลือก ดังนั้น ต้องพิจารณาเลือกช่องทางที่ทำให้ผู้อื่นไม่เดือดร้อน หรือเดือดร้อนน้อยที่สุด เหมือนกับที่ท่านว่าผู้มีปัญญาต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ไม่ใช่แก้ปัญหาด้วยกำลัง

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในปัจจุบันระบบการตรวจสอบได้เข้าสู่การราชการแล้ว ความโปร่งใสเป็นหนึ่งในระบบธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของประชาชนไม่ได้หมายถึงการเข้ามาตรวจสอบของรัฐ แต่จะเข้ามาช่วยเป็นหูเป็นตาเป็นเพื่อนของทหาร แทนที่เมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้น ทหารจะยืนอยู่ตรงข้ามกับประชาชน แต่ในข้างทหารนั้นมีประชาชนอยู่ด้วย ในกรณีนี้ตำรวจได้ทำไปก่อนนานแล้ว นั่นคือ คณะกรรมการตำรวจ ในระดับสถานีตำรวจภูธรก็มีประชาชนในพื้นที่เข้ามาเป็นกรรมการ ในความหมายนี้ไม่ได้หมายถึงว่า ทหารจะต้องมีประชาชนมาเป็นคณะกรรมการทหาร มารู้จักกิจการงานทหาร ซึ่งบางอย่างเป็นความลับของทางราชการ แต่ประชาชนจะเข้ามาเป็นคณะกรรมการในงานกิจการพลเรือน อาจจะเริ่มตั้งแต่การวางแผน การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ จนถึงติดตามประเมินผล ซึ่งประชาชนในพื้นที่จะรู้จักชุมชนของตนดีกว่าทหาร สำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนเพราะในสถานการณ์การก่อการร้ายในปัจจุบัน มันเป็นดาบสองคม ทั้งฝ่ายทหารและตัวของประชาชนเอง^{๑๑๘}

การเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในสถานการณ์ปัจจุบันน่าจะยังไม่เหมาะสมเพราะเรายังไม่สามารถคัดกรองประชาชนมาเป็นฝ่ายเราได้ดีพอ และปัญหาอีกอย่างคือประชาชนเองก็จะถูกระแวงจากเพื่อนบ้านและอาจเกิดอันตรายแก่ตัวเขาเองได้^{๑๑๙} คิดว่าเป็นเรื่องที่ดีถ้ามีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกับหน่วยทหาร อย่างน้อยการเป็นคนในพื้นที่จะรู้ว่าคนที่มาสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานนั้นเป็นคนดีหรือไม่ มีใจฝักใฝ่กับฝ่ายตรงข้ามไหม พฤติกรรมในปัจจุบัน อดีต เป็นอย่างไร เป็นการช่วยหน่วยทหารถ่วงดุลอีกทางหนึ่ง^{๑๒๐} สามารถเป็นหูเป็นตาแทนผู้บังคับหน่วยทหารพรานได้ นอกจากนั้นยังเป็นปากเสียงแทนได้ด้วย เช่น มีข้าวลื้อที่ไม่ถูกต้อง ส่วนใหญ่ก็จะพูดคุยกันในร้านกาแฟนอกหน่วยทหารพรานกว่าหน่วยทหารจะรู้ก็อาจบานปลายไปแล้ว ประชาชนส่วนใหญ่ก็มองว่าไม่ใช่วาระของตัว นอกจากจะไม่หยุดข้าวแล้ว ยังช่วยกระจายข้าวลื้อผิดๆ นั้นต่อไปอีก ทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยทหารได้^{๑๒๑}

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา, ผู้ใหญ่บ้านชาเมาะ หมู่ ๔ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้านตาชี หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานนั้น ไม่ว่าจะกำหนดรูปแบบอย่างไร ให้ไปในทิศทางใดสิ่งที่สำคัญอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาของอาสาสมัครทหารพราน โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาสูงสุดนั่นคือ ผู้บังคับหน่วยกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางหรือแนวทางว่า เห็นควรให้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานเป็นอย่างไร โดยอาจจะออกมาเป็นระเบียบปฏิบัติหรือเป็นคำสั่งให้หน่วยรองลงไป นั่นคือหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานทั้ง ๑๒ หน่วยปฏิบัติตาม อาจจะมอบให้หน่วยรองนำไปปฏิบัติหรือจะเป็นผู้ดำเนินการให้ทั้งหมดโดยให้หน่วยรองส่งกำลังพลมารับการฝึกอบรมก็ได้^{๑๒๒} ถึงอย่างไรก็ตามก็ควรมีการสำรวจถึงขีดความสามารถของหน่วยว่าสามารถปฏิบัติตามคำสั่งของหน่วยเหนือได้หรือไม่ หรือสำรวจถึงขีดความสามารถของตัวอาสาสมัครทหารพรานว่าการกำหนดรูปแบบในการพัฒนานั้น สูงเกินไปกว่าขีดความสามารถที่จะปฏิบัติได้ เช่น การจะกำหนดให้หน่วยส่งอาสาสมัครทหารพรานมารับการฝึกจำนวนรุ่นละเท่านี้ แต่ภารกิจที่หน่วยรองได้รับอยู่มีมากจนไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือ การกำหนดว่าอาสาสมัครทหารพรานจะต้องมีสมรรถภาพทางร่างกายเท่านี้ แต่นั่นเป็นสมรรถภาพร่างกายที่สูงเกินไปจนเกินศักยภาพที่จะทำได้ การพัฒนาศักยภาพก็ไม่สัมฤทธิ์ผลเพราะตั้งเป้าหมายไว้สูงจนเกินไป ดังนั้น การกำหนดรูปแบบใดๆ ก็ตามควรเป็นไปในลักษณะที่ขีดความสามารถของกำลังพลพอทำได้ไม่เกินขีดความสามารถจนเกินไป^{๑๒๓}

ในการกำหนดรูปแบบทางด้านจิตใจ ความต้องการของเราคือเราอยากได้สุภาพบุรุษที่ถืออาวุธปกป้องคุ้มครองประชาชน เราไม่ได้ต้องการพระมาถืออาวุธคุ้มครองเรา ในความเป็นจริงทหารต้องแข็งแรงแต่ก็ไม่ใช่แข็งแรงดั่ง ทหารควรจะรู้จักอ่อนโยนกับประชาชนแต่ไม่อ่อนแอ เราต้องการทหารที่มีคุณธรรม ที่ตัดสินใจเด็ดขาดรู้จักเลือกสถานการณ์ว่าในสถานการณ์ใดควรทำอย่างไร จริงอยู่อาสาสมัครทหารพรานเป็นทหารผู้น้อย เป็นผู้ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา แต่ในโอกาสที่อาสาสมัครทหารพรานจะต้องตัดสินใจเดี่ยวนั้น เช่น สถานการณ์ในขณะปฏิบัติหน้าที่ด้านตรวจในเวลากลางคืน การตัดสินใจฉับพลัน อาสาสมัครทหารพรานจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้องได้อย่างไร จึงจะทำให้สถานการณ์ยุติลงด้วยดีที่สุด โดยไม่ต้องสูญเสียชีวิตหรือทรัพย์สิน หรือเสียใจในภายหลังซึ่งถือว่าได้ทำหน้าที่ได้ดีที่สุด^{๑๒๔}

ในเรื่องของผลงาน ในปัจจุบันการปฏิบัติงานทางทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้ทหารพรานมีผลงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนมากกว่าร้อยละ ๗๐ เป็นผลงานของทหารพรานทั้งงานในป่าภูเขาและการปฏิบัติงานกิจการพลเรือน ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของ

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พ.ต.จรรยา ปราบณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ ร.ต.ธำรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๕ บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

อาสาสมัครทหารพราน ซึ่งเราก็กทำอยู่ในปัจจุบัน เราได้วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิเคราะห์ภัยคุกคาม ก็คือการวิเคราะห์ SWOT นั้นแหละ เอาสิ่งที่เราวิเคราะห์ได้นำมาปรับปรุงพัฒนา ให้การศึกษา ผูกอบรม ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน การอบรมสั่งสอน โดยเฉพาะการใช้การปลูกฝังให้รู้จักความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์และตอบแทนคุณแผ่นดิน อาสาสมัครทหารพรานทุกคนจะต้องกล่าวคำปฏิญาณตนก่อนนอนในเรื่องการเสียสละเลือด เนื้อ และชีวิต^{๑๒๕}

หากจะกล่าวถึงภารกิจของทหารพรานแล้ว สามารถแยกภารกิจใหญ่ ๆ ๒ ภารกิจ คือ ภารกิจการรบในป่าภูเขา และภารกิจการคุ้มครองป้องกันการก่อความไม่สงบ อาสาสมัครทหารพรานที่มีภารกิจในป่าภูเขา ก็จะได้รับภารกิจฝึกฝนอบรมในเรื่องยุทธวิธี อาวุธศึกษา การข่าว การลาดตระเวน เน้นในเรื่องการฝึกฝนทางกายให้มีร่างกายเข้มแข็งอดทนต่อพื้นที่ทุรกันดารและสภาพภูมิประเทศป่าเขาได้ ในทางความรู้จะเน้นความรู้ทางทหารเป็นหลัก แต่ก็ให้การอบรมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม การอยู่ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่วนภารกิจคุ้มครองป้องกัน ก็จะเน้นเรื่องการทำงานร่วมกับประชาชน กริยามารยาท การมีสัมมาคารวะ^{๑๒๖} การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร การให้บริการประชาชน แต่ก็ต้องมีการฝึกฝนอบรมในเรื่องการระวังป้องกันตนเอง และการสังเกตด้วย รวมทั้งการปิดล้อม ตรวจค้นซึ่งจะต้องระมัดระวังและต้องรู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดหรือการกระทำที่ผิดจารีตประเพณี ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดระหว่างอาสาสมัครทหารพรานกับประชาชนได้^{๑๒๗}

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน อาจจะมีหลายแบบแต่ทุกแบบจะต้องถูกแฝงไว้ด้วยคุณธรรมและจริยธรรม ไม่ว่าจะพัฒนาทางกายก็ต้องทำให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ รับประทานอาหารที่ดี ไม่มียาเสพติด ทั้งนี้เพื่อให้ร่างกายสามารถทำประโยชน์แก่ส่วนรวมได้มากที่สุด การพัฒนาศักยภาพทางจิตใจ เพื่อให้มีจิตใจที่เข้มแข็งอดทน มีความอ่อนโยนแฝงไว้ด้วยคุณธรรม หรือแม้กระทั่งการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาก็ต้องเฝ้าหาความรู้ที่ก่อประโยชน์ ไม่ใช่หาความรู้ในทางที่ผิด ในทางที่จะสร้างโทษให้ตัวเองและผู้อื่น^{๑๒๘}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ต้องมีคุณสมบัติที่เป็นรูปธรรมจับต้องได้ให้ผลเป็นรูปธรรม โดยมีประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมเพื่อกำหนดจุดแข็งของอาสาสมัครทหารพราน ด้วยกิจกรรมสาธารณะเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และอาสาสมัครทหารพรานสามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

สิ่งสำคัญคือผู้บังคับบัญชา ควรสำรวจจุดอ่อนจุดแข็งของอาสาสมัครทหารพรานเพื่อกำหนดเป็นเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดขีดความสามารถที่ต้องการแล้วจึงให้หน่วยรองนำไปพัฒนาศักยภาพต่อไป สำหรับแนวทางแก้ไขที่ได้จากการวิจัยนั้นรูปแบบต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- ๑) มีวัตถุประสงค์
- ๒) มีคุณธรรม
- ๓) มีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔) มีแนวทางปฏิบัติ

๒) การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบนั้น การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบนั้น เป็นการนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าคือ หลักภาวนา ๔ มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

สังคมทหารพรานเป็นสังคมที่ต้องกิน นอน ทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นจึงต้องมีระเบียบวินัยไว้ใช้ในการปกครองให้สังคมเรียบร้อยเป็นสุข ผู้บังคับบัญชาคือผู้ที่ดูแลและใช้ระเบียบกฎข้อบังคับ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นยังต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย การพัฒนาหรือการฝึกฝนร่างกายอยู่เสมอก็เป็นอีกอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือรุ่นพี่มีความรับผิดชอบในการกระทำตนเป็นตัวอย่างให้การสนับสนุนส่งเสริมให้กำลังพลทุกคนได้ออกกำลังกายพัฒนาตนเองให้มีสุขภาพดี ร่างกายแข็งแรง สามารถเผชิญกับภารกิจในป่าภูเขาได้ แม้ว่าในภาคใต้จะมีฝนมากฝน ๘ เดือน ๔ หมายความว่าในรอบปีมีฤดูฝน ๘ เดือน ฤดูแล้ง ๔ เดือน ก็ตามในหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานจะมีสถานที่ออกกำลังกายในร่มให้สามารถออกกำลังกายได้^{๑๒๙}

ในการพัฒนาทางกายนั้น หน่วยทหารพรานได้กำหนดมาตรฐานของขีดความสามารถทางกายไว้แล้วตั้งแต่การสอบเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานโดยกำหนดว่าจะต้อง ยึดพื้น, ลูกนั่ง และวิ่งระยะทาง ๒ ไมล์ให้ได้มากที่สุด โดยเป็น Score แข่งขัน ใครทำได้มากกว่าก็ได้คะแนนสูงกว่า เมื่อเข้าไปเป็นอาสาสมัครทหารพรานแล้วเราก็มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง โดยกำหนดว่าผู้ที่บรรจุในหน่วยรบจะต้องทำ Score ได้ไม่ต่ำกว่า ๗๕% และผู้ที่อยู่ในหน่วยสนับสนุนการรบจะต้องได้อยู่ในเกณฑ์ ๕๐% ดังนั้น ทหารพรานทุกคนจะต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพราะถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจะต้องทำการ Retest ภายในเวลา ๒๔ ชั่วโมง และถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ก็就会被พิจารณาลดชั้นลงมาหรือพิจารณาลงทัณฑ์ ในเรื่องการพัฒนาทางกายหรือกายภาวนานั้นอาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างจะไม่ปล่อยปละละวางการพัฒนาในด้านนี้ อาจจะเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องการออกกำลังกายหรือการชักนำจากกลุ่มเพื่อน เช่น

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การวิ่ง การเล่นฟุตบอล เป็นต้น จึงทำให้จำนวนผู้ไม่ผ่านเกณฑ์มีน้อยมาก^{๑๓๐} ในกลุ่มอาสาสมัคร ทหารพรานหญิงจำนวนผู้ไม่ผ่านเกณฑ์ไม่มีเลย ซึ่งน่าสังเกตว่าอาสาสมัครทหารพรานหญิงให้ความสนใจในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ไม่มีผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบ^{๑๓๑}

การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพด้านร่างกาย กองทัพได้กำหนดรูปแบบในการ พัฒนาไว้เรียบร้อยแล้ว กำลังพลปฏิบัติงานในลักษณะใดจะต้องมีศักยภาพหรือขีดความสามารถ ทางร่างกายแค่ไหน ในหน่วยรบพิเศษซึ่งถือว่าเป็นหน่วยรบของกองทัพจะต้องผ่านเกณฑ์การทดสอบ ๗๕% หน่วยรบเช่น หน่วยพลาธิการ หน่วยทหารแผนที่ ก็ลดลงมา ๕๐% เป็นเกณฑ์ผ่าน หน่วย ทหารพรานซึ่งขึ้นการควบคุมทางวิชาการกับหน่วยรบพิเศษก็พยายามจะพัฒนาศักยภาพทางร่างกาย ให้ได้เหมือนหน่วยรบพิเศษเช่นกัน แต่ก็มีทหารพรานบางหน่วยปฏิบัติหน้าที่เหมือนเป็นหน่วย สนับสนุนการรบ ผู้บังคับบัญชาก็อนุโลมให้เกณฑ์ลดหย่อนลง เช่น หน่วยงานประชาสัมพันธ์ หน่วยปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้น สำหรับเกณฑ์การทดสอบก็ใช้เกณฑ์การทดสอบของกองทัพบกที่ กำหนดไว้เป็นมาตรฐานตามขนาดอายุไว้เรียบร้อยแล้ว^{๑๓๒} ในการดูแลสุขภาพร่างกาย หน่วยจะมีการกำหนดให้มีให้มีการตรวจร่างกายประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง โดยนายแพทย์ของทหาร ซึ่งจะเป็น การตรวจละเอียดไม่เสียเงิน^{๑๓๓} ผู้บังคับบัญชาบังคับตรวจร่างกายทุกคน แม้กระทั่งพวกที่อยู่ในป่า เขาก็ต้องผลัดเปลี่ยนกันออกมาตรวจร่างกาย^{๑๓๔} ไม่มีทางเป็นไปได้เลยที่พวกที่เสพยาจะสามารถมา เป็นอาสาสมัครทหารพรานได้ อาจจะเล็ดลอดมาได้ก็ไม่น่าจะอยู่ได้นานเกิน ๑ ปี ถ้าไม่หยุดยา เพราะที่นี้เราอยู่กันเหมือนพี่เหมือนน้อง นอนด้วยกันกินด้วยกัน จะเสพยาโดยที่ไม่ให้ใครรู้ น่าจะรอด ยาก แล้วอีกอย่างคือที่นี้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นประจำ พวกเสพยาไม่มีทางอยู่ได้^{๑๓๕}

ในเรื่องการรับประทานอาหาร เรามีการประกอบเลี้ยงรวม ผู้บังคับบัญชาจะจัด อาสาสมัครทหารพรานจำนวนหนึ่งมารับผิดชอบเรื่องการประกอบเลี้ยง มีนายทหารเวรประจำวัน ควบคุมดูแลอีกชั้นหนึ่ง เรากินข้าวพร้อมกัน กินเหมือนกัน ทั้งอาสาสมัครทหารพราน นายสิบ นายทหาร จนถึงผู้บังคับการกรม อาหารจะเป็นไก่และปลาเพราะเรามีเพื่อนที่เป็นมุสลิมอยู่ด้วย จึง

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พ.ต.จรรณ ปราภรณ์รงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ อส.ทพ.กั้วล มั่นคง, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๓, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ อส.ทพ.สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ไม่มีปัญหาในเรื่องอาหาร ไม่ต้องไปประเมินตรวจสอบสมรรถนะทางร่างกายว่ามีสุขภาพกายตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนสูงกับน้ำหนัก เป็นค่ามาตรฐานของร่างกาย เพราะถ้าทดสอบสมรรถภาพไม่ผ่านเกณฑ์ก็ต้องฟื้นฟูสภาพไปตามระเบียบ^{๑๓๖}

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านร่างกายที่เป็นอยู่ในปัจจุบันน่าจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นการบีบไม่ให้มีการเสพยาเสพติดในหมู่อาสาสมัครทหารพรานได้เหมือนกันเพราะกฎ ระเบียบการพัฒนาศักยภาพร่างกายที่กองทัพวางไว้ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องช่วยกันสอดส่องดูแล เอาใจจริงเอาใจกับการทดสอบสมรรถภาพ การตรวจร่างกายของแพทย์อย่างละเอียด และการช่วยเหลือกันดูแลกันในหมู่อาสาสมัครทหารพรานด้วย^{๑๓๗} การรับประทานอาหารของทหารพรานคิดว่าเพียงพอตามอัตราภาพ ทุกคนก็อยากกินดีอยู่ดี แต่ถ้ากินดีกว่านี้ก็คงต้องหักเงินเดือนมาเป็นค่าอาหารมากกว่านี้ ซึ่งบางคนก็มีภาระทางบ้านต้องเลี้ยงดูลูกเมีย การหักเงินเดือนเพิ่มขึ้นเพื่อกินอาหารที่ดีกว่านี้จะกลายเป็นภาระ^{๑๓๘} ทุกวันนี้ก็มีภาระทางบ้านต้องเลี้ยงดูลูกเมีย การหักเงินเดือนเพิ่มขึ้นเพื่อกินอาหารที่ดีกว่านี้จะกลายเป็นภาระ ทุกวันนี้คิดว่าพอใจในการประกอบเลี้ยงของหน่วยซึ่งหักอาสาสมัครทหารพรานวันละ ๔๐ บาท กิน ๓ มื้อ กับข้าวมื้อละ ๒ อย่าง คิดว่าผู้บังคับบัญชาดูแลเรื่องการกินดีอยู่แล้ว คนเราถ้ารู้จักพอใจในสิ่งที่เรามีอยู่ก็มีความสุขตามที่เราเป็น อยากเป็นอยากได้อะไรก็อยากได้อะไรอยากเป็นเหมือนคนอื่น ถ้าอยากกิเลสมันก็มา การเป็นอยู่ก็ไม่สมตัวครอบครัวก็เดือนร้อน^{๑๓๙} ในหลวงบอกให้พอเพียงเราก็กพอของเราแค่นี้ใช้ให้พอใช้ให้เป็นก็มีมีความสุขแล้ว^{๑๔๐} ถ้าตัวเรามีความสุข บอกตัวเองว่าพอ มันก็หยุด พอแค่นี้ พอใจในเงินเดือน พอใจในหน้าที่การงาน พอใจในลูก พอใจในเมีย ชีวิตก็เป็นสุข^{๑๔๑} เป็นทหารพรานได้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา กินเป็นเวลา ออกกำลังกายสม่ำเสมอ นอนเป็นเวลา อยู่ในบ้านคงไม่ได้พัฒนาร่างกาย

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ ร.ต.ธำรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จเร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิโรจน์ ไปชำนาญ, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๓, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ อส.ทพ. สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ ส.ต.ไพโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

แบบนี้ ไม่เคยคิดจะลาออก อยากรอยู่ตรงนี้ มีงานทำ มีเงินเดือนใช้ ไม่เบียดเบียนใคร^{๑๔๒} นอกจากนั้นการเป็นทหารพรานยังได้พัฒนาศักยภาพร่างกายได้ทำโดยสม่ำเสมอ ด้วยการออกกำลังกาย ด้วยการทำงานในสนามเจ็บไข้ได้ป่วยก็มีหมอดูแลตลอด อาหารการกินก็อยู่ในเกณฑ์ดี ที่อยู่หลับนอนอยู่กันเป็นหมู่หลายคนแต่ไม่แออัด เรื่องความสะอาดของที่อยู่อาศัย ผู้บังคับบัญชาก็จะมาตรวจเสมอ ต้องทำความสะอาดบ่อยๆ รวมทั้งทำไว้เพื่อรับตรวจด้วย^{๑๔๓}

กายภาวนาคือการพัฒนาร่างกายให้แข็งแรง คนที่จะมาเป็นทหารพรานต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าได้พัฒนาร่างกายมาระดับหนึ่งแล้ว จึงสามารถสอบแข่งขันมาเป็นอาสาสมัครทหารพรานได้ เมื่อเข้ามาเป็นทหารพรานแล้วก็ต้องพัฒนาศักยภาพทางร่างกายต่อไป จะปล่อยตัวไม่ออกกำลังกายก็คงไม่มีแรงไปเดินลาดตระเวนตามป่าเขาได้ หรือคงไม่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายประจำปี ใครที่ไม่พัฒนาร่างกายหรือไม่มีกายภาวนาแล้ว ร่างกายมันจะพังและในที่สุดก็จะอยู่ในสังคมของทหารพรานไม่ได้ เพราะทำงานไม่ได้กินแรงเพื่อน ในที่สุดต้องลาออกไปหางานใหม่ ดังนั้นอาสาสมัครทหารพรานต้องมีการฝึกฝนร่างกายตลอดเวลา จะมานั่งกินเหล้าหัวราน้ำคงเป็นไม่ได้ ภาพของทหารพรานที่นั่นจมกกองเหล่า พุดจาหยาบคาย แต่งกายไม่สุภาพ เป็นภาพที่คนมีอคติต่อทหารพรานสร้างขึ้น เป็นภาพที่คนไม่รู้จักทหารพรานจริงเป็นภาพที่คนที่ไม่เคยสัมผัสกับชีวิตจริงของทหารพรานจินตนาการขึ้น^{๑๔๔}

การอยู่ร่วมกันเป็นเรื่องใหญ่เป็นเรื่องสำคัญ ทำอย่างไรจึงจะอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านศีลหรือศีลภาวนา หมายถึง การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ สิ่งที่ใช้บังคับคนในสังคมก็คือสัญญาประชาคม คือ การวางกฎ ระเบียบ ให้อยู่ร่วมกันได้ ทุกคนในสังคมต้องใช้กฎ ใช้ระเบียบนี้ อย่างเคร่งครัด ใครฝ่าฝืนก็ต้องมีบทลงโทษ ทุกคนต้องเคารพกฎ กติกาของสังคมที่วางเอาไว้ ประเทศชาติก็ต้องมีกฎหมาย สังคมโลกก็มีกฎ ระเบียบของสหประชาชาติที่ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตาม สังคมของทหารพรานก็เหมือนกัน อาสาสมัครทหารพรานต้องอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบของหน่วยทหารพราน ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายของชาติ สังคม จึงจะอยู่กันได้อย่างสงบ การควบคุมคนหมู่มากก็ต้องมีกฎระเบียบของสังคม อาสาสมัครทหารพรานมีสถานะเหมือนลูกจ้างชั่วคราว กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอาจจะคล้ายคลึงกับทหารแต่ก็ไม่ได้ใช้วินัยทหารมาใช้อาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เช่น ทหารประจำการหากกระทำความผิดวินัยทหารจะต้องได้รับทัณฑ์ ซึ่งมี ๕ สถาน คือ ๑) ภาคทัณฑ์ ๒) ทัณฑ์กรรม ๓) กัก ๔) ชัง ๕) จำขัง แต่อาสาสมัครทหารพรานมีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว หากทำความผิดวินัย ก็จะลงทัณฑ์ดังนี้

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ อส.ทพ.กั้วล มั่นคง, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๓, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

๑) ภาคทัณฑ์ ๒) ครอบวาระไม่จำต้อง (อาสาสมัครทหารพรานจะทำสัญญากับกองทัพ ในฐานะนายจ้างปีต่อปี) ๓) ตัดเงินเดือน ๔) ให้ออก ๕) ไล่ออก ๖) ปลดออก ในข้อ ๕ และ ข้อ ๖ เป็นความผิดที่รุนแรง เช่น ความประพฤติดีเสื่อมเสีย ต้องคดีอาญา หรือยาเสพติด ในกรณี เหล่านี้จะไม่มีการรับเงินพ้นสภาพ ซึ่งตามปกติเมื่ออาสาสมัครทหารพรานบรรจรับราชการ ๕ ปีขึ้นไป ทางราชการจะมีเงินเมื่อพ้นสภาพการเป็นอาสาสมัครทหารพราน เช่น เสียชีวิต ลาออก หรือ ให้ออก โดยคำนวณจากเงินเดือนๆ สุดท้าย x จำนวนปีรับราชการ (นับเต็มปี)^{๑๔๕}

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านศิลปิน นอกจากหน่วยทหารพรานจะใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยในการใช้บังคับแล้ว ยังใช้การอบรมสั่งสอนให้นำหลักศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาใช้ เช่น คนพุทธต้องถือศีล ๕ ในการดำเนินชีวิตคือให้นำมาใช้ในชีวิตประจำวันด้วยการอบรมในเวลา ๑๒๐๐ ถึง ๒๐๐๐ ซึ่งอาสาสมัครทหารพรานทุกคนจะต้องเข้าห้องอบรมประจำวัน นายทหารเวรจะเป็นผู้ให้ความรู้ ในเรื่องระเบียบวินัย การเคารพ การอยู่ร่วมกัน และ อนุศาสนาจารย์ก็จะให้ความรู้ในเรื่องศีลธรรม หน้าที่พลเมือง ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ห้องถิ่นเป็นประจำ ซึ่งจะมีโอกาสสำคัญที่ผู้บังคับหน่วย ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงจะมาพบปะกับ อาสาสมัครทหารพรานเพื่อสอบถามถึงสภาพความเป็นอยู่ ปัญหาต่างๆ ทั้งส่วนตัวและปัญหาในการปฏิบัติงาน^{๑๔๖}

ในวันสำคัญทางศาสนา ผู้บังคับบัญชาก็จะพากำลังพลเข้าวัดทำบุญ เช่น การเข้าพรรษา วันสารทเดือน ๑๐ เป็นต้น^{๑๔๗} ได้ฟังเทศน์ฟังธรรมกันบ้างก็ช่วงวันสำคัญทางศาสนา นอกจากนี้ก็จะมีมาคุยกับพระบ้างเฉพาะบางคน^{๑๔๘} เรื่องสนทนารวมกับพระไม่มีหรอก บางคนเขามองว่าพระไม่มีความรู้ ไม่ทันสมัย ก็ไม่ค่อยได้เข้ามาคุยกันในเรื่องทางธรรม บางคนมาก็คุยเรื่องทางโลกมาถามข่าวความเคลื่อนไหวของฝ่ายโน้นจากพระ^{๑๔๙} อยากให้พระเข้าวัดมากๆ เพราะทหารเป็นคนดูแลทุกข์สุขของชาวบ้าน ถ้าทหารมีคุณธรรมประจำใจชาวบ้านก็อุ่นตาหลับ แต่ถ้าทหารไม่มีคุณธรรมเป็นโจรเสียเอง แล้วชาวบ้านจะไปพึ่งใคร ยิ่งสถานการณ์ทุกวันนี้ยิ่งไม่มีที่พึ่ง^{๑๕๐} ทุกวันนี้ชาวบ้านก็จัดชุด ชรบ. ดูแลกันเอง ถ้าโจรมาจริงๆ ก็ไม่รู้ว่าจะสู้มันได้หรือเปล่า อยากให้ทหารมา

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นายวิรัช ยอดเป็นชัย, ราษฎรหมู่ ๔ บ้านตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

อยู่ในหมู่บ้านเหมือนเมื่อก่อน อยู่ก็ต้องนานๆ หน่อย ไม่ใช่ว่าอยู่ ๒ วัน แล้วก็หายไปอย่างนี้น่ากลัวกว่าไม่มาเลย^{๑๕๑}

การเข้าวัดฟังธรรม การฝึกสมาธิ เป็นประโยชน์ต่อตัวทหารเองทั้งนั้น อย่างน้อยการเข้าวัดก็เป็นการฝึกการศึกษาฝึกความเป็นอยู่ให้รู้จักการอยู่ร่วมกัน นอกจากนั้นยังรู้จักการนำหลักศาสนาไปใช้แก้ปัญหา ใช้ศีลเป็นตัวนำในเรื่องระเบียบวินัย ความอดทนอดกลั้น บางครั้งการทำงานร่วมกัน การอยู่ด้วยกันอาจเกิดการปะทะกันบ้าง ต่างฝ่ายก็ต้องรู้จักการให้อภัย รู้จักเมตตา การตอบโต้กันเพื่อเอาชนะไม่เกิดประโยชน์อะไร^{๑๕๒} การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่ดีเป็นคุณสมบัติของการอยู่ร่วมกัน การจะทำได้ก็ต้องมีการฝึก มีการหัดจึงจะหยุดอารมณ์โลก โกรธหลงได้เร็ว ก่อนที่ภาวะเหล่านี้จะนำเราไปสู่หายนะ^{๑๕๓} ผู้บังคับบัญชาควรจะมีการจัดโครงการปฏิบัติภาวนา โครงการอบรมคุณธรรม – จริยธรรม ให้กับกำลังพล โดยนิมนต์หรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรม ฝึกสมาธิจิต เจริญภาวนา อาจจะใช้เวลา ๕ – ๗ วัน หรือ ๑๐ วัน ก็แล้วแต่สะดวกจะเป็นการพัฒนาศักยภาพด้านศีลให้เกิดแก่กำลังพลได้^{๑๕๔} ในการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมหรือโครงการปฏิบัติภาวนานั้น หากมีการฝึกอบรม โดยมีประชาชนเข้าร่วมการฝึกด้วย จะทำให้ทหารกับประชาชนได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนทัศนคติแก่กันด้วย ซึ่งน่าจะเป็นเรื่องที่ดีได้ประโยชน์ด้วยกันทั้ง ๒ ฝ่าย^{๑๕๕}

ความจริงรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านระเบียบวินัย ได้ปรากฏเป็นรูปธรรมอยู่แล้วนั้น คือ ได้มีการวางระเบียบ กฎเกณฑ์ ของหน่วยไว้แน่นอนตายตัว ใครไม่ปฏิบัติตามระเบียบถือว่าฝ่าฝืนระเบียบ ต้องได้รับทัณฑ์ ระเบียบก็คือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือตนไม่ทำตามระเบียบก็หมายถึงฝ่าฝืนคำสั่งผู้บังคับบัญชานั้นเอง^{๑๕๖} มนุษย์เป็นสัตว์สังคมการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ก็ต้องมีข้อตกลงร่วมกัน ผู้มาใหม่มาใช้กฎระเบียบใหม่ๆ อาจจะมีติดขัดบ้างแต่การได้ปฏิบัติตามกฎตามระเบียบซ้ำบ่อยๆ เช่น การจ่อตรารถอสัญญาณไฟแดงบ่อยๆ ก็เกิดความเคยชินไม่ฝ่าไฟแดง

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นางพัน เทียนแก้ว, ราษฎรหมู่ ๖ บ้านบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระครูรังสิทธธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นางวราพร บุญทอง, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๗ ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

เหมือนกับการเข้าเวรยามผลัดละ ๒ ชั่วโมง ถ้ายังไม่ถึง ๒ ชั่วโมง แม้จะว่างจะเหนื่อยอย่างไรก็ต้องทนเพราะเป็นกติการ่วมกัน พออยู่ไปนานๆ ก็จะชินกับการเข้าเวร ๒ ชั่วโมง จะมีการเตรียมตัวไม่ให้่วงก่อนเข้าเวร^{๑๕๗} การแต่งกายของทหารผู้บังคับบัญชาจะมีการตรวจเครื่องแต่งกาย หลังเคารพธงชาติและชี้แจงข่าวสารเสร็จแล้ว จะมีการตรวจตั้งแต่ผมจนถึงรองเท้า ผมยาวไหม หนวดเคราโกนหรือเปล่า เสื้อผ้าสะอาดหรือไม่ เข็มขัดรองเท้าได้ขัดมันหรือไม่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาสาสมัครทหารพรานจะต้องเตรียมตัวให้เรียบร้อย เพื่อการรับตรวจ แต่การทำซ้ำๆ บ่อยๆ กลายเป็นความเคยชินที่กลายเป็นนิสัย ถ้าผมยาวจะเกิดความรำคาญ เสื้อผ้าถ้าไม่รีดไม่สะอาด รองเท้าถ้าไม่ขัดก็ไม่อยากใส่ไปในที่ชุมชน เป็นต้น ซึ่งกลายเป็นคนแต่งตัวเรียบร้อยไปในที่สุด^{๑๕๘} ความคุ้นชินกับระเบียบวินัยเป็นการสร้างทักษะชีวิต^{๑๕๙} รูปแบบการพัฒนาศักยภาพทางศีลหรือการสร้างการฝึกฝนระเบียบวินัยนี้ เป็นการสร้างสิ่งดีๆ ให้กับชีวิต สร้างให้ชีวิตมีระเบียบ ทำให้คนมีระเบียบมากขึ้นยอมรับกฎ กติกา ของสังคม ไม่ดื้อดึง ฝ่าฝืน กฎหมายไม่ทำผิดศีลธรรมของบ้านเมือง ทำให้เป็นคนรู้จักหน้าที่ของตนเอง สอนให้รู้จักเคารพในสิทธิผู้อื่น ไม่เบียดเบียนกันและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่อึดอัด นอกจากนั้นยังสอนให้รู้จักความอดทน อดกลั้น รวมทั้งการดำรงชีวิตในสังคมด้วยความสุข มองโลกในแง่ดี^{๑๖๐}

การอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น ทหารพรานคงจะอยู่ไม่ได้ถ้าไม่มีชาวบ้าน ดังนั้น ถ้าจะทำให้สังคมสงบสุข มีการอยู่ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน สังคมนั้นจะต้องมีระเบียบทั้งทหารพรานและประชาชน จะมีระเบียบเฉพาะฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ได้ ประชาชนก็ต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ใครจะอยู่เหนือกฎหมายไม่ได้ คนทำผิดต้องถูกลงโทษ ทหารพรานถือว่าอยู่ภายใต้กฎหมายถึงสองชั้น คือ นอกจากมีกฎหมายบ้านเมืองแล้ว ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายของทหาร เช่น ชาวบ้านดื่มสุราไม่ติดคุกเพราะไม่ได้ไปทำร้ายใคร แต่ถ้าทหารพรานดื่มสุราตามกฎหมายบ้านเมืองไม่ผิดเพราะไม่ได้ไปทำร้ายใคร แต่ผิดกฎหมายทหาร เพราะขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพราะทหารพรานจะต้องเป็นผู้มีวินัย เป็นผู้ปกป้องคุ้มครองประชาชนอีกทางหนึ่ง^{๑๖๑} เมื่อทหารมีวินัยมีระเบียบประชาชนจึงเกิดความเชื่อถือให้ความไว้วางใจ เกิดความอบอุ่น ถ้าทหารไม่มีระเบียบวินัยแล้วก็คงไม่ต่างไปจากโจร^{๑๖๒}

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ ส.ต.ไฟโรจน์ พรหมณี, ผู้บังคับชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ อส.ทพ.วิศรุต ส่อสืบ, ชุดพรานไพร, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง พเยาว์ มิ่งทอง, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นางพัน เทียนแก้ว, ราษฎรหมู่ ๖ บ้านบ่อทอง ต.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผู้บังคับบัญชาทหารพรานจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจึงจะทำตาม ถ้าเจ้านายดีก็เชื่อได้ว่าลูกน้องดี เพราะลูกน้องจะเอาอย่าง เอาผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่าง^{๑๖๓} ทุกสังคมมีกฎมีระเบียบด้วยกันทั้งนั้น ในสังคมพระสงฆ์ก็มีวินัยสงฆ์ ในสังคมทหารก็มีวินัยทหาร ชาวบ้านก็มีกฎหมายบ้านเมือง มีกฎของหมู่บ้าน ในสังคมของโจรเขาก็มีข้อตกลงกันเหมือนกัน มีกฎของโจร ให้โจรปฏิบัติเหมือนๆ กัน แต่ข้อแตกต่างอยู่ที่ว่า กฎระเบียบนั้นๆ มีคุณธรรม มีจริยธรรมแค่ไหน กฎระเบียบนั้นๆ ไปเบียดเบียน ไปทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนไหม กฎระเบียบนั้นผิดศีลธรรมอันดีหรือเปล่า ฉะนั้นกฎระเบียบของทุกสังคมจะต้องเป็นกฎระเบียบที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม จึงจะถือว่าเป็นกฎระเบียบของคนดี เป็นกฎระเบียบของสังคมที่มีศีลธรรม^{๑๖๔}

ในภาพลักษณ์ของมนุษย์ที่รูปร่างเข้มแข็ง บึกบึน อาจจะแฝงไว้ถึงความอ่อนแอทางจิตใจ หรือซ่อนไว้ถึงความโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม ซึ่งในหลวงรัชกาลที่ ๖ ท่านนิพนธ์ไว้ว่า “จิตมนุษย์นั้นไซ้ร่า ยากแท้ หยั่งถึง” หรือที่บางคนพูดว่า รู้หน้าไม่รู้ใจ ซึ่งก็หมายถึงสภาพจิตใจไม่ได้แสดงออกมาเป็นภาพลักษณ์ ดังนั้นเราจึงไม่สามารถตัดสินได้ว่า คนหน้าตาดีจะมีสภาพจิตใจดี คนไม่สวยอาจมีจิตใจงดงามก็เป็นได้ ในทางปฏิบัติเบื้องต้นในการทดสอบสภาพจิตใจ ก็คือการสัมภาษณ์ ซึ่งก็ไม่สามารถบอกได้แน่ชัดถึงสภาพจิตใจ หน่วยฝึกทหารพรานทราบดีถึงการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจว่าเป็นเรื่องยากและจะต้องค่อยเป็นค่อยไป รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจในเบื้องต้นก็คือการอบรมและการปลูกฝังจิตสำนึกให้อาสาสมัครทหารพรานเข้าใจถึงภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ อนุศาสนาจารย์ของหน่วยคือบุคคลแรกที่จะต้องเข้าไปทำความเข้าใจกับอาสาสมัครทหารพรานในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปลี่ยนแนวคิดของบางคน ที่คิดว่าการเป็นทหารพรานคือคนถือปืนไปสังหารข้าศึก จะต้องเปลี่ยนแนวคิดให้รู้จักการมีเมตตา กรุณา ต่อเพื่อนต่อประชาชน ความอ่อนโยนในการทำงาน และการช่วยเหลือประชาชนด้วยความบริสุทธิ์ใจ^{๑๖๕}

มนุษย์ทุกคนอยากเป็นคนดีด้วยกันทั้งนั้น แต่บางคนอาจจะไม่โชคดีที่จะได้ทำความดีให้คนอื่นเห็น เราก็อย่าเพิ่งด่วนสรุปว่าเขาเป็นคนเลว พระพุทธเจ้าสอนเราเรื่องบัว ๔ เหล่า บางครั้งการถ่ายทอดบอกสอนก็ต้องจำใจจำใจ ต้องอดทนต่อการบอกสอนเพราะเราต้องการให้เขาเป็นคนดี ต้องคิดว่าเราคนเราไม่เลวไปเสียทุกอย่าง^{๑๖๖} ก็สอนคนให้เป็นคนดีมันเป็นกุศล พระพุทธเจ้าท่าน

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

สรรเสริญ ธรรมทาน คือการให้ธรรม การสั่งสอนให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ว่าเลิศกว่าการให้อื่นใด^{๑๖๗} เดิมนั้นคนเข้าวัดไม่ได้สนใจฟังธรรม เมื่อไม่ได้ฟังธรรมก็ไม่ได้พัฒนาจิตใจให้สูงขึ้น ส่วนใหญ่ที่เข้าวัดก็เข้ามาทำบุญแล้วก็กลับไปไม่ได้ฟังธรรม หลายคนเข้าวัดมาเพื่อทำกิจกรรมตามประเพณี เช่น ทอดกฐิน แห่เทียน ไม่ได้เอาธรรมเป็นตัวตั้ง เอาประเพณีเป็นหลัก เอาพระธรรมเป็นรองไป เข้าวัดแต่ไม่ได้อะไรกลับไป^{๑๖๘} ไม่ค่อยเห็นทหารเข้ามาฟังธรรม หรือสนทนาธรรมอะไร ส่วนใหญ่ก็จะมาวัดในวันสำคัญทางศาสนา มากันเยอะในวันสำคัญทางศาสนาจะไม่ขาด จะมาทุกครั้ง แต่ในวันธรรมดาจะไม่เห็น^{๑๖๙}

ถ้าทหารพรานเข้าวัดฟังธรรมก็เป็นเรื่องที่ดี น่าอนุโมทนา เข้ามาแล้วก็น่าจะได้อะไรกลับไปบ้าง ในด้านชาวบ้านมองว่าถ้าทหารพรานเข้าวัดฟังธรรมชาวบ้านจะชอบ ดีใจ ถ้าจะให้ดีน่าจะทำให้เป็นหลักสูตร อบรมกันเป็นเรื่องเป็นราว เอาชาวบ้านมาร่วมอบรมด้วยก็ได้ สัปดาห์ ๕ วัน ๗ วัน นิมนต์ท่านเจ้าคณะอำเภอมาให้ความรู้ด้วยก็ดี ท่านพูดเก่ง ความรู้ดี ท่านมาเทศน์ที่นี้ชาวบ้านชอบ หรือจะนิมนต์พระวิปัสสนา มาสอนด้วยก็ยิ่งดี ถ้ากลัวว่าการอบรมที่วัดจะไม่ปลอดภัย เปิดอบรมในกรมทหารพรานเลยก็ได้ ไม่ต้องหวังผลเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ เปิดอบรมรุ่นหนึ่งได้ผลสัก ๖๐ เปอร์เซ็นต์ก็ดีแล้ว ดีกว่าเราไม่ทำอะไรเลย^{๑๗๐} มีหลายแห่งในจังหวัดยะลาที่เขาเปิดอบรมวิปัสสนากรรมฐาน ก็ดี ๆ ทั้งนั้น ถ้าทางการจะส่งทหารพรานไปเข้ารับการฝึกอบรมบ้างก็น่าจะเป็นเรื่องดี เป็นการฝึกความเข้มแข็งให้จิตใจ เขามีวิธีการฝึก มีอาจารย์วิปัสสนาที่เก่ง ๆ มาสอน เปิดเป็นหลักสูตรเลย^{๑๗๑}

การพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานนั้น อนุศาสนาจารย์ของหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน ซึ่งมีบรรจอยู่ทุกกรมจะกำหนดตารางการฝึกอบรมให้กับกองร้อยทหารพรานต่างๆ ทั้ง ๑๖ กองร้อย ส่วนใหญ่จะใช้เวลาฝึกฝน ๑๙๐๐ – ๒๐๐๐ หรือเวลาอื่นๆ เพราะอนุศาสนาจารย์จะเดินทางไปให้การอบรมแก่อาสาสมัครทหารพรานตามกองร้อยต่างๆ ที่ตั้งอยู่ห่างไกลกัน เช่น หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑ มีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา บางกองร้อยก็อยู่ในอำเภอบานาเระ จังหวัดปัตตานีก็มีอยู่ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีก็มี

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร,เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ นายวิชัย ยอดเป็นชัย, ราษฎรหมู่ ๕ บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา,ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๔ บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ,เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ซึ่งอนุศาสนาจารย์ก็จะเดินทางไปค้างคืนตามกองร้อยต่างๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่นี้^{๑๗๒} ในโอกาสที่ไปอบรมศีลธรรมให้กับทหารพรานก็จะใช้โอกาสนี้พบปะพูดคุยพระสงฆ์ในพื้นที่หรือโต๊ะอิหม่ามเพื่อสนทนาหาแนวทางในการพัฒนาศีลธรรมของอาสาสมัครทหารพรานเท่าที่โอกาสอำนวย^{๑๗๓} ถ้าจะให้อนุศาสนาจารย์เป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องนี้เพียงผู้เดียวคงจะเกินกำลัง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องใส่ใจและให้ความสำคัญในการอบรม ดูแล เอาใจใส่ในกริยามารยาทของผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองด้วย^{๑๗๔} การฝึกสมาธิมีประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่ได้รับการฝึกสมาธิจะเป็นผู้มีสติในการทำงาน มีสภาพจิตใจเข้มแข็ง มีจิตใจจดทนในการทำงาน^{๑๗๕} ต้องยอมรับว่าการทำงานที่ต้องสัมพันธ์กับประชาชนนั้น บางครั้งชาวบ้านก็มีนิสัยไม่ได้ ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ไทยพุทธบางคนก็ตีหม้อ เจ้าหน้าที่จะต้องใช้เวลาอดทนอดกลั้น^{๑๗๖} การปฏิบัติงานบางครั้งต้องอดกลั้น เจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ อาสาสมัครทหารพรานต้องเป็นฝ่ายอดทนอดกลั้นให้มาก เพราะการกระทบกระทั่งกับประชาชนจะไม่เกิดผลดีกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเลย^{๑๗๗} ผู้บังคับบัญชาจะสั่งสอนอบรมเป็นประจำให้อาสาสมัครทหารพรานทุกคนใช้เวลาอดทนอดกลั้นในการทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องสัมผัสกับประชาชนและเพื่อป้องกันการกระทบกระทั่งกับประชาชน เขาจึงใช้ทหารพรานหญิงในการตรวจค้น การตั้งด่าน และงานที่ต้องพูดคุยกับประชาชน เพราะผู้หญิงจะมีความนุ่มนวลกว่าผู้ชาย สามารถตรวจค้นถูกเนื้อต้องตัวผู้หญิงมุสลิมได้ ทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น^{๑๗๘} เราไม่ค่อยมีเวลาไปวัด หรือเวลาที่จะได้รับการอบรมสั่งสอนจากพระสงฆ์หรืออิหม่าม น่าจะเป็นเพราะภารกิจที่ทำอยู่ทุกวันนี้ทำให้ไม่มีเวลา ไม่ใช่จะอ้างว่าไม่มีเวลาว่างแต่ภารกิจจริงๆ มันเป็นอย่างนั้น^{๑๗๙} อยากฝึกสมาธิ คิดว่าได้ประโยชน์จากการฝึกและจะนำประโยชน์

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ พ.ต.จรรณ ปราบณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ อส.ทพ. สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นายวิชัย ยอดเป็นชัย, ราษฎรหมู่ ๕ บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง นางเยาว์ รัตนสุนทร, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ ร.ท.หญิง นพวรรณ หนูทอง, ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิง ๔๔, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ อส.ทพ.กัณว มั่นคง, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๓, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

มาใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘๐} เป็นเรื่องที่ดีมาก ๆ ถ้าทหารพรานได้มีการฝึกวิปัสสนาเชื่อว่าศาสนาจะทำให้คนให้เป็นคนดีขึ้น เป็นการยกคนสูงขึ้นไปอีก หรือที่เรียกว่า พัฒนาจิตพัฒนาคุณธรรม^{๑๘๑}

ถ้าไม่สามารถให้มีการศึกษาอบรมในเรื่องสมาธิวิปัสสนาได้อย่างจริงจัง การสั่งสอนทุกวันของผู้บังคับบัญชาที่ซึมซับได้เหมือนกัน เหมือนคำสอนของพ่อแม่ที่สอนมาตั้งแต่เด็กๆ คนไทยได้รับการอบรมบ่มนิสัยให้รู้จักอ่อนโยน ให้เคารพบนอบผู้ใหญ่กว่าตนมาเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว เรามีทุนทางสังคมมากกว่าชาติอื่น จะว่ากินบุญเก่าก็ไม่ผิดนัก ระวังไว้แต่อย่าให้บุญเก่ามันหมดไปก่อนก็แล้วกัน^{๑๘๒} ต้องคำนึงถึงการพัฒนาด้านจิตใจมาเป็นอันดับแรก เพราะอย่าลืมว่าใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ถ้าพัฒนาด้านอื่นแต่ไม่ได้พัฒนาใจ เช่น ร่างกายใหญ่โตเข้มแข็ง แต่ใจอ่อนแอเป็นปลาชิวก็คงไปรบกับใครไม่ชนะ หรือมีความรู้เยอะแยะ แต่ไม่มีความเมตตากรุณา ทำงานสิ่งใดก็คงไม่สำเร็จลุล่วง จะเห็นว่าการพัฒนาจิตใจนี้สำคัญ ยิ่งถ้าพูดถึงการพัฒนาศักยภาพด้วยแล้ว ศักยภาพคือการนำออกมาใช้ ฝึกฝนจิตใจให้มีมากขึ้นให้นำมาใช้ได้มากขึ้นจะทำอย่างไร^{๑๘๓}

การฝึกฝนอบรมจิตใจให้มีคุณธรรมนั้นต้องทำเป็นขั้นเป็นตอนจะได้รู้ถึงความเปลี่ยนแปลงของจิตใจ หมายถึง การพัฒนาของจิตใจตั้งแต่เริ่มต้น ค่อยๆ มีพัฒนาการดีขึ้นเรื่อยๆ ครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนท่านก็จะค่อยสอบถามจิตใจของเราว่ามีการพัฒนาการไปอย่างไรบ้าง การเพิ่มความเข้มแข็งให้กับจิต ไม่ใช่จะทำให้ได้ภายใน ๕ วัน ๗ วัน มันจะค่อยๆ เปลี่ยนไป แต่ต้องระวังอย่าให้หลงทาง กลายเป็นไปเที่ยววนรอกเที่ยวสวรรค์เสีย ต้องเดินตามทางพุทธ ยึดมั่นในคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเอาไว้ให้หนัก อย่าออกแวงจะกลายเป็นหนทางของโยคีไป ไปทางพราหมณ์ หลงทางไปเลย อย่างนั้นน่ากลัว ถ้าเดินตามสายพระพุทธเจ้าก็จะเห็นว่าจิตของเราเมื่อได้รับการฝึกฝนแล้วจะสว่าง สะอาด สงบ ไม่มีดีไม่ดี^{๑๘๔} เป็นหนทางของคุณธรรมสามารถพิสูจน์ได้ว่า จิตว่างจิตเบา^{๑๘๕}

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จเร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นางวรพร บุญทอง, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๗ ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ในการฝึกฝนทางจิตใจนั้น ศาสนาทุกศาสนาสอนให้ศาสนิกชนได้พัฒนาจิตของตนให้สูงขึ้น มีคุณธรรมขึ้น ทั้งนั้น ในบ้านชาเมาะ หมู่ ๔ ต.ท่าธง มีประชากรพุทธ ๖๕ เปอร์เซนต์ มุสลิม ๓๕ เปอร์เซนต์ มีหมู่ ๔ เท่านั้น ที่มีไทยพุทธมากกว่ามุสลิม นอกนั้นทุกหมู่บ้านมีมุสลิมมากกว่าทั้งนั้น ก่อนมีเหตุปล้นปืนในปี ๒๕๔๗ เราอยู่ด้วยกันอย่างปกติสุข คนอายุรุ่นราวคราวเดียวกันก็จะนั่งคุยกัน กินน้ำชาด้วยกัน โต๊ะอิหม่ามก็จะหาเวลาไปนั่งคุยกับหลวงพ่ที่วัด มาเดี๋ยวนี้ทุกอย่างเปลี่ยนไปเพราะคำว่าระแวงคำเดียว พุทธกับมุสลิมก็อยากคุยกันเหมือนเดิมแต่ไม่กล้า กลัวคนอื่นระแวง เลยทำให้ไม่กล้าคุยกัน^{๑๘๖} คนแก่ๆ เดินสวนทางกัน ก็เคยแอบบอกอากาตมาว่าอยากคุยที่วัดเหมือนเมื่อก่อน แต่กลัวพวกเขาจะว่าเขาก็เลยบอกว่าไม่เป็นไร เข้าใจดี^{๑๘๗} ทำอย่างไรเราพัฒนาจิตใจคนให้สูงขึ้น ให้มีคุณธรรมขึ้น ทางการนำจะจัดอบรมโดยเชิญโต๊ะอิหม่าม นิมนต์พระมาเทศน์ให้ทุกคนเห็นว่า พุทธกับอิสลามก็ไม่ได้ต่างอะไรกันเลย ยกฐานะทางจิตให้สูงขึ้นแล้วเราจะเห็นว่า ความไม่ไว้วางใจกันคือเครื่องกั้นเราอยู่^{๑๘๘}

การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาถือว่าเป็นการพัฒนาที่สำคัญยิ่ง ดังนั้น รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาจะต้องมีรูปแบบที่ชัดเจนจับต้องได้และเป็นรูปธรรม เพราะคนมีปัญญาเหมือนดาบสองคม หากมีปัญญาแล้วใช้ปัญญาไปในทางที่ชั่ว ผิดศีลธรรมแบบนี้ใกล้มาก ในบ้านในเมืองก็มีให้เห็นเป็นตัวอย่าง มีปัญญาแต่ใช้ปัญญาฉ้อโกง เอาไรต์เอาเปรียบคนอื่น ใช้ปัญญาฉ้อราษฎร์บังหลวง ยังมีปัญญายังโกงได้แนบเนียนกว่าจะรู้ว่าจะจับได้ไล่ทันก็เอาไปเสียเยอะ บางทีโกงจนคนคิดว่าไม่โกง หรือโกงจนคนคิดว่าไม่เป็นไร เพราะมันหลีกเลียงกฎหมาย มันพยายามหาช่องว่างของกฎหมายจนเอาผิดมันไม่ได้^{๑๘๙} เมื่อจะสอนคนให้มีปัญญาต้องสอนศีลธรรมควบคู่กันไปด้วย เพราะจะทำให้คนๆ นั้นใช้ปัญญาในทางที่ถูกทำนองคลองธรรม^{๑๙๐} คนสมัยนี้ไม่ค่อยสนใจเรื่องศีลธรรมบางทีกลับมองว่าการเรียนศีลธรรม การเข้าวัด นำอภัย คร่ำครี ลำหลัง เขาไปจนถึงดาวอังคารแล้วยังมานั่งสวดมนต์ บางคนคิดอย่างนั้นก็มี^{๑๙๑} การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาก็คือ

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา, ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๔ บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ นายวิรัช ยอดเป็นชัย, ราษฎรบ้านตาชี หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

การฝึกฝนอบรมให้มีความรู้ให้รู้เท่าทัน แล้วนำเอาความรู้ที่ตนมีอยู่ออกมาใช้ให้ได้ นั่นคือ การนำศักยภาพภายในตัวออกมาใช้ประโยชน์^{๑๙๒} คนเราเมื่อได้รับการเรียนรู้ มีปัญญาแล้ว ก็ต้องมีสติหัดวิเคราะห์ว่าสิ่งนั้นมันดีไหมมันเกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมหรือไม่ เหมือนพระองค์สิมาร พออาจารย์บอกให้ไปมาคนก็ไม่วิเคราะห์ เพราะเชื่อที่เขาเป็นครูบาอาจารย์ นั่นแหละพระพุทธเจ้าท่านสอนเรื่อง กาลามสูตร ท่านได้วิเคราะห์ไตร่ตรองเสียก่อน^{๑๙๓} คนเดี๋ยวนี้ไม่เข้าวัดฟังธรรม คิดว่าตัวเองเก่งแล้ว เลยหลงทาง มีความรู้ท่วมหัว โดนพวกมิจฉาชีพหลอกเอาเสียก็มาก^{๑๙๔} มีความรู้แล้วต้องศีลธรรม

เมื่อมีศีลธรรม การใช้ความรู้ก็จะใช้ในทางที่ถูกที่ควร ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ไม่มีโทษ^{๑๙๕} บางคนมีความรู้แล้วก็เข้าใจว่าตัวเก่งกว่าคนอื่นเลยกลายเป็นยกตนข่มท่าน ไม่มีใครรู้ไปเสียหมด คนหลงตัวเลยกลายเป็นคนตลกให้คนอื่นเขาหัวเราะ คนเราเมื่อมีความรู้แล้วต้องรู้จักอ่อนน้อม สมเด็จพระสังฆราชองค์ที่เพิ่งสิ้นไปท่านเขียนเปรียบเอาไว้ว่า คนที่มีความรู้ก็จะเหมือนข้าวที่เมล็ดตอบใหญ่ พอเมล็ดบรรจสิ่งที่มีความรู้ประโยชน์ก็จะโน้มโค้งเหมือนคนที่มีความรู้ก็จะรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน คนที่ไม่มีความรู้ในตัวก็จะชูคอ อวดเก่ง ไม่รู้จักสัมมาคารวะ เหมือนข้าวที่ข่อลือไม่มีประโยชน์ก็จะชูคอ เป็นข้อคิดให้พึงสำนึกว่าเราควรจะมีปฏิบัติตัวอย่างไร^{๑๙๖}

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในด้านปัญญานี้ อยากจะแยกเป็น ๒ ประเด็น ประเด็นแรกคือ การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพในวิชาทหาร เช่น การฝึกฝนยุทธวิธี การฝึกด้านอาวุธศึกษา และการฝึกวิชาทหารอื่นๆ ประเด็นที่ ๒ คือ การฝึกอบรมความรู้เสริม เช่น การศึกษาวิชาปฏิบัติภารกิจวิทยา การศึกษาวิชาการข่าว การศึกษาภาษาถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น ในประเด็นแรกการฝึกอบรมทางทหารนั้น หน่วยทหารพรานมีแผนการฝึกหรือตารางการฝึกตามวงรอบประจำปีอยู่แล้วปีละ ๒ ครั้ง ๆ ละประมาณ ๑๕ – ๓๐ วัน เพื่อฝึกทบทวนยุทธวิธีต่างๆ ทั้งการรุก การตั้งรับ การร่นถอย ปิดล้อม ตรวจค้น การซุ่มโจมตี การต่อต้าน การซุ่มโจมตี รวมทั้งการศึกษาอาวุธใหม่ๆ ที่ได้รับมา การฝึกความชำนาญสำหรับอาวุธประจำกาย การยิงปืนประจำปี เป็นต้น ในส่วนของการศึกษาความรู้เสริม

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตชัย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ นางวรพร บุญทอง, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๗ ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุรนต์ ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

นั้น ผู้บังคับบัญชาจะคัดเลือกผู้ที่มีทักษะในด้านต่างๆ เข้ารับการฝึกอบรมวิชาเฉพาะ เช่น ผู้ที่มีบุคลิกดี พูดจาไพเราะ ใจเย็น จะให้ศึกษาการปฏิบัติการจิตวิทยา เพื่อให้มีความรู้ทางด้านกิจการพลเรือนสัมผัสกับประชาชน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สำหรับวิชาอื่นๆ เช่น การฝึกภาษาถิ่นก็จะพยายามเปิดการฝึกอบรมให้กับกำลังพลเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารกับประชาชนได้^{๑๙๗} การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมไม่ได้ทำอย่างเป็นรูปธรรมนัก คงอาศัยพื้นฐานของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งส่วนใหญ่คนไทยจะได้รับการอบรมจากพ่อแม่ในเรื่องบาปบุญคุณโทษอยู่แล้ว^{๑๙๘}

การเพิ่มศักยภาพการพัฒนาปัญญาให้เกิดคุณภาพมากขึ้น สามารถทำได้หลายทาง รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพไม่ว่าจะเป็นแบบไหนก็ตามจะต้องประกอบด้วยคุณธรรม – จริยธรรมเสมอ และรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพจะต้องเป็นรูปธรรมสามารถพิสูจน์หรือวัดผลได้ว่ามีศักยภาพทางปัญญาดีขึ้นมากน้อยแค่ไหนและการพัฒนานั้นต้องเป็นขั้นตอน เป็นกระบวนการจะได้เป็นการกำหนดทิศทาง มีการกำหนดแผนการปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมาย จึงจะทำให้รูปแบบนั้นๆ ไม่หลงทาง และต้องพัฒนาปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ อยู่เสมอ การพัฒนาศักยภาพทางปัญญาจึงจะเกิดขึ้นอย่างมีระบบระเบียบ^{๑๙๙}

การศึกษาดูงานก็เป็นการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาทางหนึ่ง ถ้าไม่ไปไหนก็ไม่เห็นอะไรเหมือนนกอยู่ในกะลา แต่การไปทัศนศึกษาไม่ได้เป็นการไปเที่ยว ไปแล้วต้องได้อะไรกลับมา ไปเห็นของคนอื่นก็มาคิดว่าทำเหมือนเขาได้ไหม คือนำเอาสิ่งที่เห็นมาปรับปรุงบ้านเราให้เกิดประโยชน์^{๒๐๐} การศึกษาดูงานก็เป็นประสบการณ์ตรงเป็นความรู้ที่ได้รับจากการมองเห็นแล้วคิดวิเคราะห์^{๒๐๑}

คนทุกวันนี้กลัวไม่เอาไว้วางใจ ฟังจากชาวบ้านคุยกันคนที่น่ากลัวคือพวกที่มีความรู้แล้วก็โกงกินบ้านเมือง ไม่มีคุณธรรม คนพวกนี้ฉลาดแกมโกง พวกนี้ไม่มีศีลธรรม ไม่เกรงกลัวบาป ไม่กลัวนรก หลอกใช้คนให้ทะเลาะกัน ให้โกรธกัน จ้างคนมาเดินขบวน วันละ ๓๐๐ – ๕๐๐ บาท ชาวบ้านไม่ต้องทำมาหากินมันสบายกว่า อยู่บ้านก็หาไม่ได้ แต่การอยู่บ้านทำมาหากินได้แค่วันละ ๒๐๐ บาท แต่ก็เป็นการทำมาหากินดูแลพืชสวนไร่นาด้วย ไปเดินขบวนมันไม่ได้ดูแลพื้นที่ทำกินนี่ปล่อยทิ้งไม่เกิดประโยชน์อะไร คิดให้ดีแล้วไปหรือไม่ไปรับจ้างเดินขบวนอย่างไหนจะเกิด

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ พ.อ.พิเชษฐ์ ชูติเดช, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ ร.ต.อรรถรงค์ รักเรืองรัตน์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ผลประโยชน์กว่ากัน^{๒๐๒} คนเราเมื่อมีปัญหาแล้วต้องรู้จักแยกแยะว่าสิ่งไหนควรสิ่งไหนไม่ควร สิ่งไหนเป็นกุศลสิ่งไหนเป็นอกุศล^{๒๐๓} มีปัญหาแล้วต้องทำปัญญาให้บริสุทธิ์ อย่าทำปัญญาให้เพื่อนให้ด่า บางคนเรียนปริญญาโท ปริญญาเอก พอสอบก็ลอกข้อสอบกันแบบนี้ ไม่มีประโยชน์ ปัญญามันเพื่อนแล้ว จบออกไปก็เป็นปัญญาดำจะทำสิ่งใดก็คิดแต่จะใช้ปัญญาในทางที่ชั่ว คิดแต่จะโกงกิน คิดแต่จะเอารัดเอาเปรียบ คิดแต่จะชนะ เวลาคิดจะให้ก็คิดว่าจะได้รับกลับคืนเท่าไร คຸ່ມคຸ່ມกันใหม่ ประเทศชาติถ้ามีคนแบบนี้มากๆ ก็คงล่มจม^{๒๐๔} คนโกงมองหน้ากันไม่รู้หุ่อก ต้องดูพฤติกรรม บางที่พฤติกรรมของคนพวกนี้ก็แยบยลเสียด้วยนะจ้ะยาก เพราะคนพวกนี้มีเล่ห์กลมากมาย ยิ่งรวมกลุ่มกันเข้าแล้ว ช่วยกันคิดช่วยกันโกง ระวังป้องกันผลประโยชน์ของตัวเอง ปกป้องพฤติกรรมของตัวเองไม่ให้กฎหมายเข้าถึง สร้างเครือข่ายทางหนีทีไล่ไว้เรียบร้อย คนพวกนี้ยังอยู่นานยิ่งแข็งแกร่ง ขูดรากถอนโคนลำบาก^{๒๐๕}

ปัญญาควรประกอบด้วยสติ คือ มีปัญหาแล้วต้องมีสติพิจารณาการใช้ปัญญาของตัวเอง เพราะปัญญามีมาก การไตร่ตรองการใช้ปัญญาต้องทำให้มาก มีสติอย่างเดียวไม่พอสตมมีศีลธรรมด้วย เพื่อพิจารณาว่าปัญญาที่จะใช้ไปนั้นมันแยบยลแล้วมันมีคุณธรรมหรือไม่ เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติบ้านเมืองไหม อุตสาหกรรมที่เรียนมาสิ้นเปลืองงบประมาณของประเทศชาติ แต่ไม่เคยคิดจะตอบแทนคุณแผ่นดินเลย มันใช้ไม่ได้^{๒๐๖} นรก สวรรค์ มันมีนะ กรรมเดี๋ยวนั้นมันตอบสนองเร็วมาก โดยเฉพาะกรรมชั่ว ลองกลับไปดูประวัติศาสตร์ไทยก็ได้ พวกเรียนทุนหลวงแล้วกลับมาเนรคุณพระเจ้าแผ่นดินตายดิสเซที่ไหน ต้องไปตายนอกแผ่นดินไทยก็มากมาย พวกใช้เงินภาษีเป็นทุนเรียนหนังสือ พอมีความรู้ก็ตอบแทนคุณแผ่นดินด้วยการโกงกินบ้านเมือง ก็คนแล้วที่ถูกสาปแช่ง ดังนั้นมีปัญญาแล้วต้องรู้จักเกรงกลัวต่อบาป^{๒๐๗}

ในปัจจุบันโลกสื่อสารเร็วมาก การหาความรู้ไม่ได้ยากเย็นเหมือนเมื่อก่อนเพราะข่าวสารข้อมูลหาง่าย เรียนรู้ได้ง่าย บางทีการหาอะไรได้ง่ายๆ ก็เกิดความชะล่าใจว่าเปิดอีกเมื่อไรก็ได้เลย ทำให้การจำกัดความสำคัญลง ความจริงการจำนี้มีประโยชน์ ทุกวันนี้เขาไม่สอนให้จำ แต่การจำนี้มี

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ อส.ทพ.จเร พูลเอียด, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ อส.ทพ.หญิง นงเยาว์ รัตนสุนทร, หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ พระครูบรรพตธรรมรัตน์, เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา, ผู้ใหญ่บ้านหมู่ ๔ บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ พระครูรังสิตธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ.ชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา, ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ประโยชน์ตรงการนำไปต่อยอด นำไปวิเคราะห์ได้ ทำให้คนรู้จักบททวน ใครครวญ ความจำเป็น เครื่องประดับคอยตกแต่งความรู้ให้งดงามขึ้น ทำให้ความรู้ที่มีอยู่พัฒนาขึ้น^{๒๐๘}

ความจริงคนไทยได้เปรียบคนต่างชาติ ตรงที่มีพระเจ้าแผ่นดินที่ทรงพระคุณอันประเสริฐ พระองค์ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ตั้งหลายสิบแห่งทั่วประเทศ อย่างที่เขาหินซ้อน ที่พิบูลทอง เขา ถวายที่ดินให้ท่านสร้างพระตำหนัก ท่านบอกถ้าให้สร้างพระตำหนักท่านไม่รับ แต่ถ้าให้ท่านทำอย่างอื่นท่านจะเอา เขาก็ถวายท่านก็ทำที่สำหรับให้ประชาชนของท่านได้เรียนรู้ การพัฒนาดิน การพัฒนาแหล่งน้ำ พัฒนาป่า หมายถึง พัฒนาที่ทำกิน จริงๆ แล้วการพัฒนาพวกนี้เป็นเพียงเปลือก ถ้าเราจะมาพิจารณาว่าในหลวงสอนอะไรเรามากไปกว่าการสอนพัฒนาป่า ดิน น้ำไหม พิจารณาให้ละเอียดจะเห็นว่าท่านสอนให้เรารู้จักพึ่งตัวเอง สอนให้รู้จักทำเพื่อคนอื่น สอนในเรื่องคุณธรรม การแบ่งปันสิ่งเหล่านี้ ชี้ให้เห็นว่า คนมีปัญหาต้องมีคุณธรรมควบคู่ไปด้วย^{๒๐๙}

คนเราถ้ามีคุณธรรมประจําใจแล้ว จะไม่หลง เมื่อมีสติก็ไม่เพ้อเจ้อ บางคนมีความรู้ มีปัญหาแต่ไม่มีสติ เพ้อเจ้อ ก็กลายเป็นคนบ้า จับต้นชนปลายไม่ถูก คนฟังๆ ไม่รู้เรื่อง ถ่ายทอด ไม่ได้ก็ไม่มีประโยชน์ ไม่สามารถทำคุณให้แผ่นดินได้ ความจริงปัญญาหรือปรีชาญาณเป็นเครื่องการันตีว่าคนๆ นั้นมีความรู้จริงยิ่งเรียนสูงยิ่งน่าเชื่อถือ แต่ทุกวันนี้ปรีชาญาณมันประกันจริงว่ามีความรู้ แต่ความรู้ที่มีอยู่นั้นไม่ได้ประกันว่ามีคุณธรรม – จริยธรรมหรือไม่ มันจึงเกิดกรณีครูชอหลับนอนกับนักเรียนเพื่อแลกกับเกรด เพราะมันไม่มีคุณธรรมประจําใจ เขารู้ว่าสิ่งใดดี สิ่งใดไม่ดี แต่ไม่มี อดับปะ คือความไม่เกรงกลัวต่อบาป ไม่มีความยับยั้งชั่งใจ ความรู้ของเขาก็หมดประโยชน์ เป็นความรู้สกปรก^{๒๑๐} คนเราพอไม่มีศีลธรรมประจําใจก็เหมือนไม่มีเครื่องบังคับทิศทาง ทำให้ความคิดเบ่ไปเบ่มา เดินไม่ตรงทาง พร้อมทั้งจะคิดเข้รอกเข้พวง พอเจอทางแยกก็คิดไม่เป็นเลือกไม่ถูก หรือถูกหลอกได้ง่าย คือมีแต่ความรู้ ไม่มีวิจารณญาณ คนเหล่านี้่น่ากลัว^{๒๑๑}

คนมีความรู้แต่ไม่มีคุณธรรมประจําใจ คนพวกนี้จะโลเล มองประโยชน์ของตัวเป็นหลัก ตรงไหนที่ให้ประโยชน์กับตัวเองมาก ก็จะนำความรู้ไปปรับใช้โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ไม่มีอุดมการณ์ประจําใจเอาไว้อยึดมั่นเป็นหลักในการทำงาน บางคนมีความรู้มาก เมื่อไม่มีศีลธรรมก็นำไปสู่อคติได้โดยง่าย โกรธที่เขาไม่ทำให้อย่างที่หวังไว้ หลงในสิ่งที่เขาให้ โลกในทรัพย์สินเงินทอง คนพวกนี้ก็จะนำปัญญาไปตอบแทนบุญคุณที่เขาให้มาโดยที่ไม่คิดว่ามันเป็นโทษต่อประเทศชาติ

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ พ.อ.(พิเศษ) เมตตริย์ สันติเวชกุล, รองผู้บังคับหน่วย กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ พ.ต.จตุร ปรามณรงค์, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑, ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ พระครูพิทักษ์สุวรรณาร, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง ต.บ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ ร.ท.นิรัตน์ คงพรหม, ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗.

บ้านเมืองหรือไม่ มันเป็นโทษแก่ส่วนรวมไหม คนประเภทนี้คิดแต่เพียงตัวกูของกู ตัวเองได้ ตัวเองพอใจก็พอแล้ว ไม่มองคนอื่นไม่มองสังคมรอบตัวและคนพวกนี้ไม่คิดตอบแทนแผ่นดิน^{๒๑๒}

การพัฒนาศักยภาพทางปัญญาของทหารพรานมีแนวทางในการพัฒนาอยู่แล้ว มีองค์ประกอบครบคือมี ๑) คนหรือบุคลากร ๒) งบประมาณ โดยเฉพาะการฝึกตามวงรอบประจำปีที่กำหนด ๓) มีวัสดุอุปกรณ์สำหรับสนับสนุนการฝึก เช่น อาคารสถานที่ มีอาวุธ กระสุน ยานพาหนะ และอื่นๆ สำหรับใช้ฝึก และ ๔) มีการบริการจัดการที่ดี ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้อำนวยให้การฝึกมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับการฝึกอบรมความรู้อื่นๆ เช่น การปฏิบัติการจิตวิทยา จะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ ในเรื่องงบประมาณและวิทยากร รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอนบางอย่าง นอกจากนั้นหน่วยรับการฝึกที่เป็นเจ้าของพื้นที่จะเป็นผู้จัดหา^{๒๑๓} การเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมไม่ค่อยได้แทรกในเรื่องศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ผู้เรียนผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพทางปัญญาต้องใช้พื้นฐานทางศีลธรรมของตนประกอบความรู้ที่ได้รับ^{๒๑๔}

จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านปัญญาของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพจะต้องประกอบไปด้วย ๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพต้องเป็นรูปธรรมจับต้องได้ วัดผลได้ ว่ามีศักยภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่แค่ไหน ๒) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพนั้นจะต้องมีคุณธรรม – จริยธรรม เพื่อชี้แนวทางที่ถูกต้องในการใช้ปัญญาที่มีอยู่ ๓) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพนั้นต้องมีทิศทางมีแนวทางที่กำหนดไว้ไม่หลงทาง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

การเอาหลักธรรมมาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจน จะทำให้คุณภาพของปัญญาที่ได้รับนั้นดีขึ้น มีประโยชน์มากขึ้น พุทธธรรมที่นำมาใช้นั้นมีหลากหลาย สามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมได้ สังคมของไทยมีความไม่สงบ มีปัญหาทางสังคม เพราะเราไม่ได้นำเอาหลักศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน นักปกครองก็ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับหลักธรรมคำสอนนัก นักการเมืองถ้านำเอาหลักธรรมมาใช้ ประเทศก็จะพัฒนาไปในแนวทางที่ดีขึ้น เหมาะสมมากขึ้น

การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาของทหารพราน ในทุกหลักสูตรควรนำเอากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ มาใช้ร่วมด้วย เพราะจะทำให้ความรู้ในหลักสูตรนั้นสมบูรณ์ขึ้น ธรรมะของพระผู้มีพระภาคเจ้าสามารถประยุกต์ใช้ได้หมด ทุกหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรทาง

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ, ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ ๕ ต.ตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ พ.อ.ชุต พิศาลสิทธิวัฒน์, ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ ร.อ.สุรเชษฐ์ เงินสองสี, อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗.

ทหารหรือไม่ก็ตาม ซึ่งการพัฒนาตามหลักภาวนา ๔ จะเป็นการพัฒนาจากบุคคลให้เจริญและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของหน่วยทหารพรานได้ในที่สุด

๔.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์มากมายหลายด้านตามประสบการณ์และข้อเท็จจริง ผู้วิจัยพยายามที่นำเสนอข้อมูลให้ได้รายละเอียดมากที่สุด ตามที่ได้เสนอไว้ในข้อ ๔.๑ แล้ว และเพื่อให้เกิดความกระชับในเนื้อหายิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลของการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

๔.๒.๑ สภาพปัญหาและอุปสรรค

๑) **ด้านพฤติกรรม** จากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์แล้วพบว่า สภาพปัญหาของสถานการณ์การก่อความไม่สงบในปัจจุบัน เป็นทั้งอุปสรรคและข้อดีของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพราน ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์การก่อการร้ายทำให้ภารกิจของอาสาสมัครทหารพรานที่ต้องปฏิบัติมีตลอดเวลา และไม่สามารถกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ ต้องขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ทำให้หน่วยทหารพรานมีเวลาในการฝึกฝนอบรมน้อยลง แต่อาจจะเนื่องจากพื้นฐานการศึกษาของอาสาสมัครทหารพรานที่ปรับจากชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔ เป็นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ ที่ทำให้พฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานดีขึ้น ตั้งแต่การพูดจาที่ใช้วาจาไพเราะ ใช้คำขอโทษ กริยาท่าทางเรียบร้อยขึ้น รวมถึงการแต่งกายที่สะอาดเรียบร้อยกว่าเดิม พฤติกรรมในเรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตัวในชุมชน ปัจจุบันไม่เห็นอาสาสมัครทหารพรานดื่มเหล้า อาจจะเป็นเพราะการเข้มงวดของผู้บังคับบัญชาที่อาจจะเป็นได้

แนวทางในการแก้ไขปัญห พบว่า การแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมต้องมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชา, ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานที่เป็นเพื่อนหรือรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษา เป็นตัวแบบโดย

๑. ผู้บังคับบัญชา ให้การอบรมชี้แจง แสดงแบบ, ใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ, ใช้ความเป็นผู้นำ

๒. ประชาชนในพื้นที่ ใช้ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นแบบอย่าง, ให้คำปรึกษาหารือ

๓. อาสาสมัครทหารพราน ใช้ระบบอาวุโสเป็นตัวอย่าง, ให้ความสนิทสนม, การชี้แนะ

๒) **ด้านจิตใจ** ปัญหาทางด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพราน ๙๐ เปอร์เซ็นต์ จะเป็นปัญหาทางครอบครัว ซึ่งอาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่มีครอบครัวแล้ว ภาระการเลี้ยงดูครอบครัว บุตร ภรรยา บิดา มารดา ในบางเรื่องสวัสดิการของหน่วยทหารก็เอื้อมเข้าไปไม่ถึงทำให้อาสาสมัครทหารพรานต้องบริหารเงินเดือนอย่างระมัดระวัง แต่ในบางครอบครัวที่รู้จักมัธยัสถ์ก็จะมีปัญหาซึ่งปัญหาทางครอบครัวบางเรื่องผู้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถแก้ไขให้ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ

ปฏิบัติงานด้วยทำให้เกิดความท้อแท้ขาดความกระตือรือร้นบางครั้งเกิดปัญหาหนี้สินขึ้นภายในหน่วยงานถึงอย่างไรก็ตามภาระหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคก็อยู่ที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ที่ต้องคอยสอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ทราบถึงปัญหาตั้งแต่เนิ่นๆจะทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปได้ง่าย

แนวทางในการแก้ไขปัญหา พบว่า การแก้ปัญหาด้านจิตใจต้องมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชา,ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานที่เป็นเพื่อนหรือรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษา เป็นตัวแบบโดย

๑. ผู้บังคับบัญชา ให้เหตุผล,ใช้การยอมรับในการบังคับบัญชา, การปรับทัศนคติ
๒. ประชาชนในพื้นที่ ใช้ความเคารพนับถือศรัทธา
๓. อาสาสมัครทหารพราน ใช้ความผูกพันกับหน่วย, ให้ความสนธิสนม, การชี้แนะ

๓) ด้านปัญญา จากการกำหนดความรู้พื้นฐานของอาสาสมัครทหารพรานไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ นั้น ในความเป็นจริงผู้สมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานส่วนใหญ่ จะมีวุฒิมัธยมศึกษาปีที่ ๖ และ ปวช. ในกลุ่มอาสาสมัครทหารพรานหญิงจะมีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวนมาก ซึ่งนับว่าเป็นผลดีต่อทางราชการ ที่ได้ผู้มีการศึกษาเข้ามารับราชการแต่อาสาสมัครทหารพรานมีลักษณะเป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องทำสัญญากับทางราชการปีต่อปี ไม่ได้มีสถานะเหมือนทหารกองประจำการหรือพลทหาร ดังนั้น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับหลายอย่างจึงไม่เหมือนกัน อาสาสมัครทหารพรานจะลาออกเมื่อไรก็ได้ ปัญหาจะเกิดขึ้นกับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงๆ เช่น เมื่อผ่านการคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานแล้ว ก็จะเข้ารับการฝึกเบื้องต้น ๖ สัปดาห์ ก่อนที่จะส่งไปบรรจุในกองร้อยทหารพรานในหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานต่างๆ ทั้ง ๑๒ กรมทหารพรานในการฝึกเบื้องต้น หน่วยต้องเสียงบประมาณค่าเสื้อผ้า อาหาร อาวุธ กระสุนและอื่นๆ อีกมากมาย แต่เมื่อฝึกเสร็จอาสาสมัครทหารพรานได้งานที่ดีกว่า อาสาสมัครทหารพรานก็มีสิทธิ์ลาออกไป ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการทำงานที่ต้องรอการรับสมัครและการฝึกทดแทนในรุ่นต่อไป ทำให้หน่วยขาดแคลนกำลังพลไปในห้วงระยะเวลาหนึ่ง

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้ พบว่า การแก้ปัญหาด้านปัญญาต้องมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชา,ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานที่เป็นเพื่อนหรือรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษา เป็นตัวแบบโดย

๑. ผู้บังคับบัญชา ให้การศึกษา, ดำเนินการฝึกอบรม
๒. ประชาชนในพื้นที่ ให้ความรู้
๓. อาสาสมัครทหารพราน ใช้การชี้แจงแนะนำ

๔.๒.๒ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔

๑) ด้านกายภาพ ในการพัฒนาศักยภาพของร่างกายนั้น ตามระเบียบกองทัพบกให้กำลังพลทุกคนจะต้องทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามเกณฑ์ที่กองทัพบกกำหนดไว้ ถ้าไม่ผ่านการทดสอบจะต้องทดสอบใหม่ภายใน ๒๔ ชั่วโมง ถ้าไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา

โทษของกำลังพลที่ไม่ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายนั้น ซึ่งกำลังพลทุกคนจะต้องพัฒนาศักยภาพร่างกายของตนเองเพื่อให้ผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายประจำปี

นอกจากนั้นการฝึกฝนร่างกายให้แข็งแรงนั้น อาสาสมัครทหารพรานจะต้องมีร่างกายที่สามารถจะรับการฝึกตามวงรอบประจำปีหรือการฝึกด้านยุทธวิธีให้ได้ด้วยและอาสาสมัครทหารพรานต้องฝึกฝนตนเองจนเกิดทักษะความชำนาญในการใช้อาวุธประจำกายและฝึกเฉพาะหน้าที่ของตนเองให้เกิดความชำนาญด้วย การพัฒนาศักยภาพทางกายพบว่า

๑. มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน การพัฒนาจึงต้องวิเคราะห์เป็นกรณีไป
๒. ความต้องการของมนุษย์ไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาจึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์

ความต้องการ

๓. การพัฒนาศักยภาพทางกายต้องมีการทดสอบ

๒) ด้านสรีลภาวนา การพัฒนาศักยภาพเพื่อให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย เพื่อการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีนั้น กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้กวัดขันให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นดูแล เข้มงวดในเรื่องระเบียบวินัยตลอดเวลา เพราะจะได้หลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งกับประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันประกันความสำเร็จในภารกิจที่ได้รับมอบ รูปแบบของการตั้งอยู่ในระเบียบวินัยคือ การใช้วินัยทหารในการปกครอง การปลูกฝังอุดมการณ์ในการรักษาดี รักษาแผ่นดิน และการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

แต่การจะทำให้สรีลภาวนาพัฒนาสูงขึ้นจนมีศักยภาพพอเป็นที่ต้องการของผู้บังคับบัญชาได้นั้น ผู้บังคับหน่วยของทหารพรานทุกระดับจะต้องช่วยกันสั่งสอน อบรม และฝึกฝนวินัยทหารให้กับอาสาสมัครทหารพรานให้เป็นผู้อยู่ในระเบียบวินัยจนกลมกลืนกลายเป็นธรรมชาติของบุคคลไป อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้มีระเบียบวินัยโดยไม่ขัดเขิน สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีระเบียบวินัย นั่นคือ การบริหารจัดการที่ดีของผู้บังคับบัญชาอาสาสมัครทหารพรานได้บรรลุวัตถุประสงค์แล้ว การพัฒนาศักยภาพทางสรีลภาวนาพบว่า

๑. สังคมมนุษย์ต้องมีระเบียบ วินัย
๒. คนในสังคมต้องช่วยคัดสรรคนดีไว้เป็นตัวอย่าง
๓. การปลูกฝังอุดมการณ์ยังมีความจำเป็นสำหรับความมั่นคง

๓) ด้านจิตภาวนา การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็ง งามงามด้วยคุณธรรม มีเมตตากรุณา มีความขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธินั้น กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังไม่ได้พัฒนาศักยภาพด้านนี้อย่างเป็นรูปธรรม เพียงแต่มีการถ่ายทอดอบรมในเรื่องคุณธรรมกันทุกวันในชั่วโมงฝึกฝนอบรม ๑๙๐๐ – ๒๐๐๐ โดยนายทหารเวรหรือผู้บังคับบัญชาที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนมาให้การอบรมสั่งสอน ในกรณีการฝึกสมาธิ หรือฝึกจิตใจกันอย่างเป็นระบบเป็นแบบแผนแล้วยังไม่เคยปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาของอาสาสมัครทหารพราน ตัวของทหารพรานเองและประชาชนในพื้นที่เห็นด้วยถ้ามีการฝึกฝนอบรมสมาธิโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อให้

อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ในการปฏิบัติสมาธิ ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ด้วย ผู้บังคับบัญชาควรหาปัจจัยต่างๆ ในการจัดการฝึกอบรมสมาธิและการบริหารจัดการ รวมทั้งการจัดตารางเวลา สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้นำศาสนาให้ความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ศีลธรรม อันดีงามซึ่งเป็นแนวทางให้อาสาสมัครทหารพรานได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อไป

ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานทางด้านจิตใจนี้ จะต้องคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติเป็นหลัก เพราะการจะพัฒนาจนสามารถมีศักยภาพนำมาปฏิบัติงานได้นั้น บุคคลนั้นจะต้องมีสภาพจิตใจที่นิ่งไม่กังวล จึงจะพัฒนาศักยภาพทางจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจะตัดภาระต่างๆ ออกได้ หน่วยก็ควรมีการบริการหรือสวัสดิการที่ดี คงจะเป็นการยากหากจะพัฒนาด้านจิตใจบนสภาพความกังวล การจัดการกำลังพลทดแทนภาระหน้าที่ การจัดการภาระทางบ้าน ก่อนที่จะพัฒนาศักยภาพทางจิตใจ น่าจะได้ผลสัมฤทธิ์ที่น่าพึงพอใจ

๔) ด้านปัญญาภานา การเจริญทางปัญญา จะต้องศึกษาหาความรู้เข้ามาใส่ตัว เพื่อพัฒนาทางปัญญา ฝึกอบรมทางปัญญาให้ทันโลก แต่ความรู้นั้นจะต้องเป็นความรู้ในแนวทางที่ถูกต้องนั่นคือ ความรู้ที่มีคุณธรรม ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงรู้ทันโลกและชีวิต สามารถคิดวิเคราะห์เป็น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ความรู้มีอยู่ในโลกนี้มากมายที่รอให้เข้าไปศึกษา ค้นคว้า อาสาสมัครทหารพรานไม่สามารถปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้อย่างดี ถ้ามีเพียงแต่ความรู้ทางทหาร ดังนั้น อาสาสมัครทหารพรานจะต้องเรียนรู้ประชาชน เรียนรู้ท้องถิ่น และเรียนรู้โลก ทหารพรานไม่สามารถรบได้โดยลำพัง ถ้าขาดการสนับสนุนจากประชาชน การสื่อสารกับประชาชน เป็นเรื่องที่จะต้องจัดการศึกษาอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ภาษา ยาวี ด้วยการเปิดการฝึกอบรมในหน่วย ในขณะเดียวกันนั้นก็จะได้เรียนรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นไปด้วย ถ้าหากสามารถใช้ครูผู้สอนเป็นครูในท้องถิ่น ขณะเดียวกันการฝึกฝนภาษา ที่เรียนรู้ก็สามารถใช้กับประชาชนในพื้นที่ได้ นอกจากนั้นสิ่งที่อาสาสมัครทหารพรานควรเรียนรู้คือ สถานการณ์โลกภายนอก การวิเคราะห์ข่าวสารได้อย่างถูกต้อง เพื่อป้องกันการตกเป็นแนวร่วม มุสลิม หรือเป็นกระบอกเสียงให้กับฝ่ายตรงข้ามโดยไม่รู้ตัว

๔.๒.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

๑) ด้านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพราน รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้น รูปแบบจะต้องมีคุณสมบัติ ๔ ประการคือ

(๑) รูปแบบจะต้องเป็นรูปธรรม จับต้องได้ สามารถวัดผลของการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานการวัด และแสดงค่าของการพัฒนาศักยภาพได้

(๒) รูปแบบจะต้องมีคุณธรรม – มีจริยธรรม เป็นรูปแบบของการเจริญไปในทางดีทางกุศล เป็นไปเพื่อประโยชน์ของชนส่วนใหญ่ ไม่แบ่งชนชาติ ศาสนาและเป็นสากล

(๓) รูปแบบจะต้องเป็นไปในทิศทางที่กำหนด ไม่หลงทาง รูปแบบนั้นจะต้องให้ผลที่เที่ยงตรง

(๔) รูปแบบจะต้องมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่รู้สึกถึงความผูกพันและความเป็นเจ้าของของทหรรพาราน

รูปแบบควรกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ตามกรอบตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่หน่วยกำหนดไว้ โดยปรับให้หน่วยรองมีเอกภาพและมีเสรีในการปฏิบัติ อาจจะทำด้วยการสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพ สำรวจปัญหา อุปสรรค ในการพัฒนา เพื่อความอ่อนตัวของหน่วยรองที่จะสามารถปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดได้

นอกจากนั้นการกำหนดรูปแบบควรให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ การนำเอาขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นมากำหนดจุดอ่อน จุดแข็ง รวมทั้งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดี มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติของกันและกัน และสามารถกำหนดรูปแบบที่ดีที่สุดที่อาสาสมัครทหรรพารานจะสามารถนำศักยภาพมาใช้ปฏิบัติที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ด้านการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบนั้น ต้องพิจารณารูปแบบการปฏิบัติของหน่วยมีการปฏิบัติหรือไม่ ถ้ามีอยู่แล้วก็ต้องพิจารณาว่าที่มีอยู่นั้นดีแล้ว สมบูรณ์แล้วหรือยัง ถ้ายังก็ปรับปรุงเพิ่มเติมให้ดีขึ้น

การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ สามารถกำหนดรูปแบบได้ดังนี้

(๑) รูปแบบการพัฒนาเฉพาะด้าน หมายถึงการพิจารณาที่จะดำเนินการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านที่มีความเร่งด่วนด้านเดียวก็ได้

(๒) รูปแบบการพัฒนาแบบรวมการหมายถึงการพัฒนาศักยภาพโดยใช้การพัฒนาทุกด้านไปพร้อมๆกัน แต่จะเน้นด้านใดด้านหนึ่งเป็นหลักก็ได้

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหรรพาราน

๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์ด้านสภาพปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหรรพาราน

๔.๓.๓ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหรรพาราน

๔.๓.๔ ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหรรพาราน

๔.๓.๕ ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔.๓.๖ ผลสรุปการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ศึกษา ในหน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ ๔๑, ๔๓, ๔๗, หมวดทหารพรานหญิงและประชาชนในพื้นที่ อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี อำเภอ รามัน และอำเภอยะหา จังหวัดยะลา ด้วยการแจกแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ ชุด ได้รับคืนจำนวน ๓๙๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามประเด็นสำคัญตามลำดับดังนี้

๔.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนร้อยละของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในเขตพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน จำแนกตามเพศ สถานภาพ ศาสนา อายุ การศึกษา

(n = ๓๙๐)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๐๖	๗๘.๕
หญิง	๘๔	๒๑.๕
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๙๐	๑๐๐
สถานภาพ		
โสด	๒๒๒	๕๖.๙
สมรส	๑๖๘	๔๓.๑
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๙๐	๑๐๐
ศาสนา		
พุทธ	๓๐๖	๗๘.๕
อิสลาม	๘๓	๒๑.๓
อื่นๆ(คริสต์)	๑	๐.๓๐
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๙๐	๑๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑๒๖	๓๒.๓
๒๖-๓๕ ปี	๑๙๓	๔๙.๕
๓๖ - ๔๕ ปี	๔๑	๑๐.๕
๔๕ ปีขึ้นไป	๓๐	๗.๗
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๙๐	๑๐๐
การศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๑๓๒	๓๓.๘
มัธยมศึกษาปีที่ ๖/ ปวช.	๑๗๑	๔๓.๘
ปวส/อนุปริญญา	๓๓	๘.๕
ปริญญาตรีขึ้นไป	๕๔	๑๓.๘
ค่าเฉลี่ยรวม	๓๙๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ แสดงว่า ผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๓๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕ เป็นเพศหญิงจำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๕ ตามลำดับ ด้านสถานภาพ เป็นโสดจำนวน ๒๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙ สมรสจำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๑ ตามลำดับ ด้านศาสนานับถือศาสนาพุทธจำนวน ๓๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕ นับถืออิสลามจำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ นับถือศาสนาอื่นๆ (คริสต์) จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓ ตามลำดับด้านอายุ มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปีจำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕ อายุ ๒๖ – ๓๕ ปีจำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕ อายุ ๓๖-๔๕ ปีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕ อายุ ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๗ ตามลำดับ ด้านการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ ๓ จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘ มัธยมศึกษาปีที่ ๖/ปวช. จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘ ปวส/อนุปริญญา จำนวน ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๕ ปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘ ตามลำดับ

๔.๓.๒ ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพของ ผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาศักยภาพของผู้บังคับบัญชา ประชาชน
ในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ได้แก่ ปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ และปัญหาด้าน
ปัญญานั้น แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation =
S.D.) ในตารางที่ ๔.๔ – ๔.๖ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ : แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชน
ในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านพฤติกรรม

ด้านสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑) ปัญหาด้านพฤติกรรม			
๑. อาสาสมัครทหารพรานออกกำลังกายเพื่อพัฒนาศักยภาพร่างกาย อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ	๔.๐๘	๑.๐๐๖	มาก
๒. อาสาสมัครทหารพรานแต่งกายสะอาดถูกต้องสง่าผ่าเผยและมี บุคลิกดี	๔.๐๖	๐.๘๑๘	มาก
๓. อาสาสมัครทหารพรานไม่ดื่มสุราหรือเครื่องดื่มของเมาจนเสีย กิริยาและไม่ดื่มในขณะปฏิบัติหน้าที่	๓.๘๖	๑.๒๘๘	มาก
๔. อาสาสมัครทหารพรานมีกิริยามารยาทที่ดี, กล่าววาจาสุภาพต่อ สาธารณะชนเสมอ	๔.๓๐	๐.๘๒๗	มาก
๕. อาสาสมัครทหารพรานไม่ประพฤติผิดกฎ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๔.๒๙	๑.๐๐๑	มาก
๖. อาสาสมัครทหารพรานไม่เคยมีปัญหทะเลาะวิวาทกับเพื่อนทหาร พรานหรือประชาชนในพื้นที่	๓.๘๔	๑.๑๑๓	มาก
๗. อาสาสมัครทหารพรานมักร่วมสนทนา พบปะ พูดคุยและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาชนในพื้นที่เสมอๆ	๔.๑๖	๐.๗๖๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๘	.๙๗๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า สภาพปัญหา อุปสรรค ด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหาร
พรานนั้น สภาพโดยรวมไม่มีปัญหา อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๘)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนทหารพราน หรือประชาชน ถึงแม้
จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔) แต่ก็ยังเป็นปัญหามากกว่าปัญหาอื่นๆ การวิเคราะห์
เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่าง มอง
ว่า ปัญหาการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนทหารพราน หรือประชาชน มีมากกว่าปัญหาอื่น

ตารางที่ ๔.๕ : แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านจิตใจ

ด้านสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒) ปัญหาด้านจิตใจ			
๑.อาสาสมัครทหารพรานมักเข้าร่วมในกิจกรรมทางศาสนาหรือกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นเสมอๆ	๓.๘๔	๐.๘๐๑	มาก
๒.อาสาสมัครทหารพรานเคยได้รับการอบรมศีลธรรมจากผู้รู้ทางศาสนา และการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอย่างถูกต้องเป็นประจำ	๓.๖๘	๐.๘๘๗	มาก
๓.อาสาสมัครทหารพรานมักแสดงตนเป็นผู้นำในการเสียสละในโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ	๓.๙๓	๐.๘๒๔	มาก
๔.อาสาสมัครทหารพรานรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตนและเป็นผู้มีสัมมาคารวะต่อผู้มีอาวุโสเหนือตน	๓.๙๗	๐.๙๑๖	มาก
๕.อาสาสมัครทหารพรานแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีจิตใจกล้าหาญอดทนและเสียสละความสุขส่วนตนอยู่เสมอ	๔.๑๖	๐.๙๕๐	มาก
๖.อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้ไม่มีปัญหาด้านชู้สาวกับประชาชนในท้องถิ่นที่ผิดศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี	๓.๙๐	๐.๙๐๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๑	๐.๘๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า สภาพปัญหา อุปสรรค ด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานนั้น สภาพโดยรวมไม่มีปัญหา อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๑) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการอบรมศีลธรรมจากผู้รู้ทางศาสนา และการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอย่างถูกต้องเป็นประจำ ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๘) แต่ก็ยังเป็นปัญหามากกว่าปัญหาอื่นๆ การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่าง มองว่า ปัญหาการอบรมศีลธรรมจากผู้รู้ทางศาสนา และการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอย่างถูกต้องเป็นประจำนั้น มีมากกว่าปัญหาอื่น

ตารางที่ ๔.๖ : แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านปัญญา

ด้านสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓) ปัญหาด้านปัญญา			
๑.อาสาสมัครทหารพรานได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น	๓.๔๘	๑.๐๔๙	มาก
๒.อาสาสมัครทหารพรานได้รับการอบรมเรียนรู้ภาษาท้องถิ่น และขนบธรรมเนียมประเพณีจนสามารถสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่ได้ดี	๓.๘๒	๐.๘๑๖	มาก
๓.อาสาสมัครทหารพรานได้รับความรู้ในการกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่นการปฏิบัติการข่าว การปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้น	๓.๘๕	๐.๙๕๒	มาก
๔.อาสาสมัครทหารพรานได้รับการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี	๓.๙๑	๐.๙๐๗	มาก
๕.อาสาสมัครทหารพรานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเอาตัวรอดได้เมื่อตกอยู่ในสภาวะคับขัน	๔.๑๑	๐.๙๗๗	มาก
๖.ปัญหาความรุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ ต้องรับผิดชอบ และควรแก้ปัญหาร่วมกันทั้งภาครัฐและประชาชน	๔.๒๙	๑.๐๘๐	มาก
๗.อาสาสมัครทหารพรานมีขีดความสามารถในการนำหน่วยขนาดชุดปฏิบัติการได้ เมื่อถึงคราวจำเป็น	๔.๑๘	๑.๐๕๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๔	๐.๙๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า สภาพปัญหา อุปสรรค ด้านปัญญาของอาสาสมัครทหารพรานนั้น สภาพโดยรวมไม่มีปัญหา อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหาการได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่อง และทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๘$) แต่ก็ยังเป็นปัญหามากกว่าปัญหาอื่นๆ การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา กลุ่มตัวอย่าง มองว่า ปัญหาการได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีมากกว่าปัญหาอื่น

๔.๓.๓ ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน

การวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ได้แก่ ด้านกายภาวนา,ด้านศีลภาวนา,ด้านจิตภาวนาและด้านปัญญาภาวนา นั้น แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (Mean = $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) ในตารางที่ ๔.๗ - ๔.๑๐ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนา

การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑) ด้านกายภาวนา : การฝึกอบรมกาย การพัฒนากายในทางที่เน้นคุณมิให้เกิดโทษ			
๑.ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้ออกกำลังกายอย่างถูกต้องเป็นประจำ	๔.๑๐	๐.๙๒๗	มาก
๒.ผู้บังคับบัญชาควรเข้มงวดให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สง่าผ่าเผยและเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้	๔.๑๓	๑.๐๓๒	มาก
๓.ผู้บังคับบัญชาควรกวดขันดูแลให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ	๔.๒๑	๐.๙๗๑	มาก
๔.ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีโอกาสร่วมพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเสมอๆ	๓.๘๙	๑.๐๗๔	มาก
๕.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรกวดขันดูแลที่อยู่อาศัยและสุขอนามัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครทหารพรานอย่างทั่วถึง	๓.๙๙	๐.๘๙๙	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๖	๐.๙๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนานั้น สภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอาสาสมัครทหารพรานได้มีโอกาสร่วมพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเสมอๆนั้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๙$) แต่ก็ยังเป็นกิจกรรมที่มีน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนานั้น กลุ่มตัวอย่างมองว่า อาสาสมัครทหารพรานได้มีโอกาสร่วมพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเสมอๆนั้น เป็นกิจกรรมที่ยังปฏิบัติได้น้อยกว่ากิจกรรมอื่น

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านสี่ภาวนา

การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒) ด้านสี่ภาวนา : การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนกัน อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี และเกื้อกูลแก่กัน			
๑.ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรฝึกฝนอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถนำหลักศาสนาไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	๓.๘๖	๐.๖๕๖	มาก
๒.ประชาชนควรช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพราน	๔.๑๔	๑.๐๐๕	มาก
๓.ผู้บังคับบัญชาควรเข้มงวด อบรมให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายของทหารและของบ้านเมือง	๔.๒๖	๐.๘๓๘	มาก
๔.ผู้บังคับบัญชาควรเข้มงวดกวดขันระเบียบวินัย เชิดชูยกย่องผู้ทำความดี ลงทัณฑ์ผู้ประพฤติผิดวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป	๔.๓๒	๐.๘๐๐	มาก
๕.ควรมีเครื่องวัดวินัยเฉพาะคนเพื่อเป็นการวัดพฤติกรรมและการปฏิบัติตน ของอาสาสมัครทหารพราน	๔.๒๙	๐.๗๗๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๑๗	๐.๘๑๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านสี่ภาวนานั้น สภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๑๗$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การฝึกฝนอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถนำหลักศาสนาไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบนั้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) แต่ก็ยังเป็นกิจกรรมที่มีน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านสี่ภาวนานั้น กลุ่มตัวอย่าง มองว่า การฝึกฝนอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถนำหลักศาสนาไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบนั้น เป็นกิจกรรมที่ยังปฏิบัติ น้อยกว่ากิจกรรมอื่น

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวนา

การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓) ด้านจิตภาวนา : การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง งอกงามด้วยคุณธรรม มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนและมีสมาธิ			
๑.ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการเรียนรู้และการปฏิบัติสมาธิเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	๓.๘๗	๐.๘๐๓	มาก
๒.ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีกิจกรรม สาธารณะกุศลเสมอ	๔.๐๒	๐.๙๐๐	มาก
๓.ควรมีสวัสดิการที่ดีและพอเพียงสำหรับการแก้ปัญหาความจำเป็น เฉพาะหน้าของอาสาสมัครทหารพราน	๔.๒๙	๐.๙๓๖	มาก
๔.ประชาชนควรให้โอกาสอาสาสมัครทหารพรานในการเข้าร่วมงาน กุศลและงานประเพณีของท้องถิ่น	๔.๑๙	๐.๘๘๘	มาก
๕.ควรกำหนดตารางการอบรมศีลธรรมและการพัฒนาจิตใจโดยการ เชิญผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้	๓.๙๗	๐.๙๑๗	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๖	๐.๘๘๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวนานั้น สภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการเรียนรู้และการปฏิบัติสมาธิเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๗$) แต่ก็ยังเป็นกิจกรรมที่มีน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวนานั้น กลุ่มตัวอย่าง มองว่าผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการเรียนรู้และการปฏิบัติสมาธิเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมที่ยังปฏิบัติได้น้อยกว่ากิจกรรมอื่น

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ต่อการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้าน ปัญญาภาวะ

การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๔) ด้านปัญญาภาวะ : การเจริญทางปัญญา, พัฒนาทางปัญญา, ฝึกอบรมทางปัญญาให้รู้ให้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้ทันโลกและชีวิต แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา			
๑.ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ภาษาท้องถิ่นจนสามารถสื่อสารกับประชาชนได้	๓.๙๕	๐.๗๘๑	มาก
๒.ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ในภารกิจอื่นเพื่อให้สามารถทดแทนตำแหน่งที่ขาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๓	๐.๘๐๐	มาก
๓.ประชาชนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	๔.๐๙	๐.๙๑๖	มาก
๔.ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีศูนย์ฝึกกำลังทดแทนเพื่อฝึกกำลังทดแทนไว้เป็นส่วนรวมและมีหน้าที่ฝึกศึกษาในวิชาการทหารพรานและสาขาอื่นๆที่จำเป็นทุกแขนงวิชา	๔.๑๓	๐.๗๙๖	มาก
๕.ผู้บังคับบัญชาและประชาชนควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมระหว่างประชาชนและอาสาสมัครทหารพรานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในชุมชนให้มากขึ้น	๔.๒๔	๐.๘๙๘	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๘	๐.๘๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวนานั้น สภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ภาษาท้องถิ่นจนสามารถสื่อสารกับประชาชนได้นั้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๕$) แต่ก็ยังเป็นกิจกรรมที่มีน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวนานั้น กลุ่มตัวอย่าง มองว่าผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ภาษาท้องถิ่นจนสามารถสื่อสารกับประชาชนได้ เป็นกิจกรรมที่ยังปฏิบัติมีน้อยกว่ากิจกรรมอื่น

๔.๓.๔ ผลการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน

การวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน ได้แก่ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน และการประยุกต์หลักภวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ นั้น แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation=S.D.) ในตารางที่ ๔.๑๑ - ๔.๑๒ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน เรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน			
๑.ประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมกับหน่วยทหารพรานในการประชุม สัมมนา วางแผน การอบรม การนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน การนำประสบการณ์มาพูดคุยเพื่อกำหนดจุดแข็งของทหารพราน	๓.๗๙	๐.๘๓๑	มาก
๒.รูปแบบควรเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดศักยภาพวัดความก้าวหน้า และพยากรณ์ศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานได้	๓.๘๗	๐.๘๐๗	มาก
๓.รูปแบบควรมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกรอบของกิจกรรมเพื่อเป็นการกำหนดขีดความสามารถ	๔.๑๔	๐.๘๑๑	มาก
๔.ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดรูปแบบ,ออกคำสั่งการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานตามลำดับขั้นเพื่อนำมาปรับเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานของหน่วยระดับรอง	๓.๙๙	๐.๗๙๖	มาก
๕.รูปแบบต้องมีคุณธรรม,จริยธรรมและมีการสำรวจความต้องการความคิดเห็นเพื่อกำหนดปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ	๔.๐๗	๐.๘๖๑	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๗	๐.๘๒๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ในเรื่องของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้น สภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประชาชนในพื้นที่ที่มีส่วนร่วมกับหน่วยทหารพรานในการประชุม สัมมนา วางแผน การอบรม การนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน การนำประสบการณ์มาพูดคุยเพื่อกำหนดจุดแข็งของทหารพรานนั้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๙) แต่ก็ยังเป็นกิจกรรมที่มีน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน เรื่องการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม	(n=๓๙๐)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๒) การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ			
๑.มีการประเมินตรวจสอบศักยภาพทางร่างกายของอาสาสมัครทหารพรานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำหนดศักยภาพพื้นฐานของอาสาสมัครทหารพรานให้เหมาะสมกับภารกิจที่มอบหมาย	๔.๐๖	๐.๘๑๕	มาก
๔๒.ผู้บังคับบัญชาต้องเข้มงวดกวดขันให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้อยู่ในกฎ ระเบียบ วินัยของทหารอย่างเคร่งครัดลงทัณฑ์ผู้กระทำความผิดวินัยและยกย่องเชิดชูเกียรติอาสาสมัครทหารพรานผู้มีวินัยดีเด่น	๔.๒๗	๐.๘๘๑	มาก
๓.ผู้บังคับบัญชาควรเชิญผู้นำทางศาสนา,วิทยากร,ปราชญ์ชาวบ้านมาบรรยายให้ความรู้ด้านศาสนา, ขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง	๓.๙๘	๐.๙๒๕	มาก
๔.ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานมีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนสมาธิ ให้เป็นผู้มีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าและสามารถปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้ด้วยดี	๔.๐๔	๐.๘๑๖	มาก
๕.อาสาสมัครทหารพรานต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้เหตุผลและคุณธรรม สามารถแก้ปัญหาของตนเองและนำหน่วยได้ด้วยสติปัญญา เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เป็นที่รักและศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่น	๓.๙๘	๐.๙๐๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๖	๐.๘๖๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ในเรื่องของการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบนั้น สภาพโดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าผู้บังคับบัญชาควรเชิญผู้นำทางศาสนา,วิทยากร,ปราชญ์ชาวบ้านมาบรรยายให้ความรู้ด้านศาสนา,ขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้งและอาสาสมัครทหารพรานต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้เหตุผลและคุณธรรม สามารถแก้ปัญหาของตนเองและนำหน่วยได้ด้วยสติปัญญา เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เป็นที่รักและศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่น นั้น ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$) แต่ก็ยังเป็นกิจกรรมที่มีน้อยกว่ากิจกรรมอื่นๆ

๔.๓.๕ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสภาพปัญหาอุปสรรค,การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ สภาพปัญหาอุปสรรค,การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ และรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญา ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา,ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญา ด้านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานและด้านการประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน และด้านการประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบ แสดงด้วยค่า สัมปสิทธ์สหสัมพันธ์ ในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๕ ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญา ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

ตัวแปร	ปัญหาด้านพฤติกรรม	ปัญหาด้านจิตใจ	ปัญหาด้านปัญญา	ด้านกายภาวนา	ด้านศีลภาวนา	ด้านจิตภาวนา	ด้านปัญญาภาวนา
ปัญหาด้านพฤติกรรม	๑						
ปัญหาด้านจิตใจ	.๓๑๘**	๑					
ปัญหาด้านปัญญา	.๓๐๔**	.๖๙๐**	๑				
ด้านกายภาวนา	.๑๐๙*	.๔๓๘**	.๗๒๐**	๑			
ด้านศีลภาวนา	.๑๐๒*	.๓๓๖**	.๕๖๔**	.๘๓๘**	๑		
ด้านจิตภาวนา	.๑๓๔**	.๔๖๖**	.๖๘๕**	.๗๙๘**	.๗๗๔**	๑	
ด้านปัญญาภาวนา	.๑๖๔**	.๔๗๑**	.๖๕๓**	.๘๐๖**	.๘๒๙**	.๘๓๓**	๑

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า

๑. ด้านปัญหาด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒. ด้านปัญหาด้านปัญญามีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านพฤติกรรมและด้านปัญหาด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

๓. ด้านกายภาวนามีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕และมีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านจิตใจและด้านปัญหาด้านปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔. ด้านสรีรภาพมีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และมีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านจิตใจ ด้านปัญหาด้านปัญญาและด้านกายภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๕. ด้านจิตภาพมีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านพฤติกรรม ด้านปัญหาด้านจิตใจ ด้านปัญหาด้านปัญญา ด้านกายภาพและด้านสรีรภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๖. ด้านปัญญาภาพมีความสัมพันธ์กับด้านปัญหาด้านพฤติกรรม ด้านปัญหาด้านจิตใจ ด้านปัญหาด้านปัญญา ด้านกายภาพ ด้านสรีรภาพและด้านจิตภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัญหาด้านพฤติกรรม ปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญา ด้านรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาศักยภาพและด้านการประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

ตัวแปร	ปัญหาด้านพฤติกรรม	ปัญหาด้านจิตใจ	ปัญหาด้านปัญญา	รูปแบบการพัฒนา	การประยุกต์หลักภาวะ ๔
ปัญหาด้านพฤติกรรม	๑				
ปัญหาด้านจิตใจ	.๓๑๘**	๑			
ปัญหาด้านปัญญา	.๓๐๔**	.๖๙๐**	๑		
ปัญหาด้านปัญญา	.๐๙๑	.๔๖๙**	.๖๕๘**	๑	
การประยุกต์หลักภาวะ ๔	.๐๕๖	.๔๐๖**	.๕๒๙**	.๘๐๕**	๑

* $p < .๐๕$, ** $p < .๐๑$

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า

๑. ปัญหาด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๒. ปัญหาด้านปัญญามีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านพฤติกรรมและปัญหาด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับปัญหา ด้านจิตใจ และปัญหาด้านปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านพฤติกรรม

๔. การประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านจิตใจ ปัญหาด้านปัญญาและรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาศักยภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านพฤติกรรม

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตภาวนา ด้านปัญญาภาวนา ด้านรูปแบบการพัฒนาศรัทธาภาวนา ศาสนาพุทธ และด้านการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

ตัวแปร	ด้านกายภาวนา	ด้านศีลภาวนา	ด้านจิตภาวนา	ด้านปัญญาภาวนา	รูปแบบการพัฒนา	การประยุกต์หลักภาวนา ๔
ด้านกายภาวนา	๑					
ด้านศีลภาวนา	.๘๓๘**	๑				
ด้านจิตภาวนา	.๗๙๘**	.๗๗๔**	๑			
ด้านปัญญาภาวนา	.๘๐๖**	.๘๒๙**	.๘๓๓**	๑		
รูปแบบการพัฒนา	.๗๗๙**	.๗๐๖**	.๗๖๔**	.๘๑๖**	๑	
การประยุกต์หลักภาวนา ๔	.๗๕๔**	.๗๓๒**	.๗๖๗**	.๘๑๘**	.๘๐๕**	๑

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า

๑. ศีลภาวนามีความสัมพันธ์กับกายภาวนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๒. จิตภาวนามีความสัมพันธ์กับกายภาวนาและศีลภาวนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๓. ปัญญาภาวนามีความสัมพันธ์กับกายภาวนา ศีลภาวนาและจิตภาวนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๔. รูปแบบการพัฒนาศรัทธาภาวนา ศาสนาพุทธมีความสัมพันธ์กับกายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนาและปัญญาภาวนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
๕. การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบมีความสัมพันธ์กับกายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนาและรูปแบบการพัฒนาศรัทธาภาวนา ศาสนาพุทธอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๔.๓.๖ ผลสรุปการวิจัยเชิงปริมาณ

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งสิ้น ๓๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ เป็นชาย ๓๖๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕ อายุระหว่าง ๒๖ – ๓๕ ปี จำนวน ๑๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ

๔๙.๕ นับถือศาสนาพุทธ ๓๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๕ จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘ สถานภาพโสด จำนวน ๒๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙

๒. ความคิดเห็นของประชากรต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมชายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.541) หญิงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.575) ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกรายด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) สภาพปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมไม่มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.574) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพรานมีความเห็นว่าไม่มีปัญหา อุปสรรคด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๒) สภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจไม่มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.580) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นว่าไม่มีปัญหา อุปสรรคด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๓) สภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ ด้านปัญญาไม่มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.575) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นว่าไม่มีปัญหา อุปสรรคด้านปัญญา อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๔) การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.580) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นด้วยกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๕) การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านศีลภาวะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็น

ด้วยการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านระเบียบวินัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.975) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นด้วยการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาพ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๖) การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นด้วยการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.888) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นด้วยการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวะ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๗) การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นด้วยการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.838) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นด้วยการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวะ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๘) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ในเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.821) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๙) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ในเรื่อง การประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานทั้งหมด เห็นด้วยการประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.867) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพราน มีความเห็นสอดคล้องกับการประยุกต์หลักภาวะ ๔ ในการกำหนดรูปแบบ อยู่ในระดับมากทุกข้อคำถาม

๔.๔ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร (Documentary Research) ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย รวมทั้งการศึกษาหลักธรรมที่ได้จากการศึกษาพระไตรปิฎก และอรรถกถาต่างๆ ได้นำไปสู่การสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) ซึ่งผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทำให้เกิดแนวคิดในการ

พัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานขึ้นนำไปสู่การสร้างแบบสอบถาม(Questionnaires)เพื่อประเมินผลหาค่าความถี่ (Frequency) ที่เป็นร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ($\bar{X}$) และค่ามาตรฐาน (Standard Deviation = S.D.) จากความคิดเห็นของประชากรกลุ่มเป้าหมายทั้ง ๓ กลุ่มเพื่อสรุปสภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนา ๓ ด้าน การพัฒนาศักยภาพตามหลักทฤษฎี ๔ จำนวน ๔ ด้านและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ๒ ด้าน นำไปสู่การสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๘ รูป/คนจึงทำให้ได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามหลักพุทธธรรม ดังนี้

๔.๔.๑ สภาพปัญหา – อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้นำแนวคิดในการพัฒนาที่ยั่งยืนของพระพรหมคุณาภรณ์ป.อ.ปยุตโต มาเป็นแนวคิดสำหรับการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญโดยมีประเด็นในการสัมภาษณ์ ๓ ประเด็น คือ

๑) ด้านพฤติกรรม

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาด้านพฤติกรรมนั้นเป็นปัญหาเบื้องต้นที่ได้พบในตัวของอาสาสมัครทหารพราน มีสาเหตุมาจากการสั่งสอน อบรม การศึกษา สังคมของตัวอาสาสมัครทหารพรานเองเป็นส่วนใหญ่ ทั้งจากการแสดงออกโดยการรู้เท่าไม่ถึงการณ์และความตั้งใจ นอกจากนั้นปัญหาและอุปสรรคทางด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับคำถามมาก ซึ่งแสดงว่าปัญหาในด้านพฤติกรรมมีน้อยสาเหตุอาจมาจากหลายประการทั้งการฝึกฝน อบรม ของผู้บังคับบัญชาและการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานได้พยายามแก้ปัญหาโดยตลอด

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าสภาพปัญหาอุปสรรค ด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานนั้น สภาพโดยรวมไม่มีปัญหา อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นว่าปัญหา การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนทหารพราน หรือประชาชน เป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$) ก็ตาม ซึ่งมีนัยเกี่ยวข้องกับปัญหาการตีมีดหรือเครื่องดองของเมาที่มีแนวโน้มที่ไม่แข็งแกร่งนัก แต่กลุ่มตัวอย่างก็มีความเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้ที่มีกริยามารยาทที่ดี กล่าววจาสุภาพต่อสารณชนเสมอ ($\bar{X} = ๔.๓๐$) และยังเป็นผู้ที่มีวินัยดี ประพฤติตามกฎระเบียบข้อบังคับและเชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = ๔.๒๙$) ในขณะที่การออกกำลังกายและความสะอาดของร่างกายกลุ่มตัวอย่างก็ยังเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ดีตามลำดับ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) , ($\bar{X} = ๔.๐๖$) การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่าง มองว่า ปัญหาการทะเลาะวิวาทกับเพื่อนทหารพราน หรือประชาชน มีมากกว่าปัญหาอื่น

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอ
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้

๑. การฝึกฝน อบรม
๒. การใช้ กฎ ระเบียบข้อบังคับ
๓. การใช้ระบบอาวุโส
๔. ใช้การพูดคุย ปรับความเข้าใจ
๕. การยึดในขนบธรรมเนียมประเพณี
๖. การมีส่วนร่วม

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
นั้นเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาไตร่ตรองเป็นพิเศษ เพราะเป็นเรื่องเฉพาะที่ เฉพาะผู้ปฏิบัติที่มีความ
แตกต่างไปจากที่อื่นๆ เพราะเป็นพื้นที่อันตราย ล่อแหลม ในด้านผู้ปฏิบัติอาสาสมัครทหารพรานก็
เป็นบุคคลพิเศษที่สามารถมาทำงานในพื้นที่อันตรายสูง จะเห็นได้ว่าอาสาสมัครทหารพรานส่วน
ใหญ่เป็นคนหนุ่ม มีอายุต่ำกว่า ๒๖ ปี ถึงร้อยละ ๓๒.๓ เป็นโสดมากกว่าครึ่ง ซึ่งนับว่าเป็นบุคคล
พร้อมรบมากที่สุด ยิ่งถ้าดูข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่า อาสาสมัครทหารพรานมีความรู้
พื้นฐานตั้งแต่ ม.๖ ขึ้นไป ถึงร้อยละ ๔๓.๘ และที่น่าแปลกใจก็คือนับเป็นผู้จบปริญญาตรีขึ้นไปถึงร้อยละ
๑๓.๘ ดังนั้น ถ้าจะมองถึงความพร้อมสามารถบอกได้เลยว่าอยู่ในมาตรฐานที่สูงทั้งความพร้อมทาง
ร่างกายที่เป็นคนหนุ่ม ความพร้อมทางจิตใจคือการเป็นโสดและความพร้อมทางปัญญา ถ้าพูดในทาง
ศาสนาจะเห็นถึงศีล สมาธิ และปัญญา การพัฒนาศักยภาพจึงน่าจะเป็นไปด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นการ
พัฒนาด้านใดก็ตาม^{๒๑๕}

ปัญหาอุปสรรคด้านพฤติกรรมเป็นปัญหาส่วนบุคคล ซึ่งจะแสดงออกมาไม่ถูกกับ
กาลเทศะเป็นกริยาไม่งาม สังคมไม่ยอมรับและถือว่าเป็นสิ่งไม่ควร สามารถแสดงออกได้ทั้งทางกาย
และทางวาจา ไม่ว่าบุคคลนั้นจะแสดงออกมาด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม การแสดงออกทาง
พฤติกรรมนั้นๆ ถือว่าเป็นปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การสั่งสอน อบรม ให้การพัฒนาบุคคล
นั้นๆ เปลี่ยนพฤติกรรมมาในทางดีเสีย การแก้ไขปัญหามิทางศาสนาที่มีมากมายหลายหลักธรรมที่
สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาก็ได้ เช่น การนำเอาหลักฆราวาสหรือธรรมของผู้ครองเรือนมาเป็นเครื่องมือ
ในการแก้ไขปัญห – อุปสรรคเหล่านี้ได้ ซึ่งฆราวาสธรรมประกอบไปด้วย ๑) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อ
กัน ๒) ทมะ การข่มใจตนเอง ๓) ขันติ ความอดทนอดกลั้น และ ๔) จาคะ ความเสียสละ^{๒๑๖}

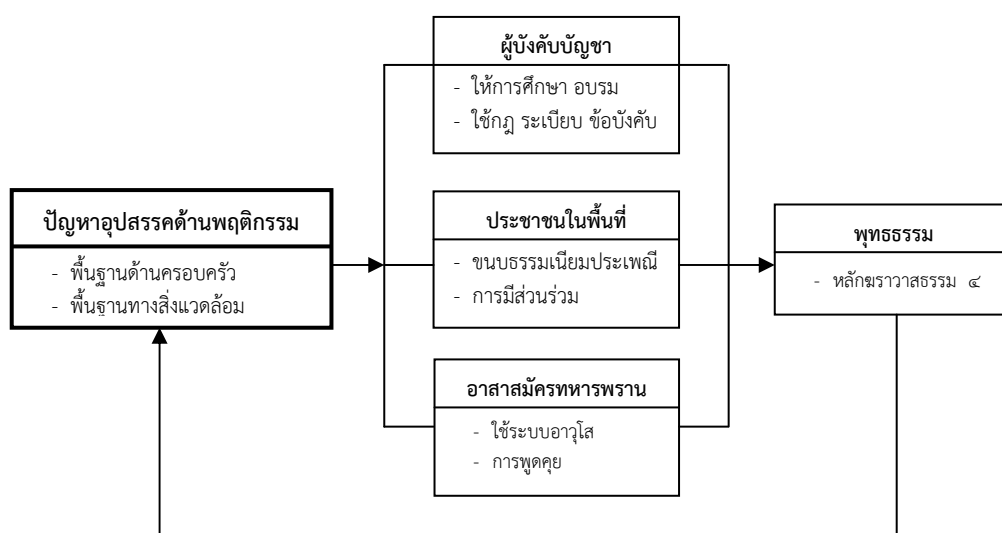
การแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การแก้ไขจึงค่อยเป็นค่อยไป
ผู้บังคับบัญชาต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นเครื่องมือในการควบคุมดูแลความประพฤติหรือ

^{๒๑๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลเอก บัญชาภิตต์ มาประเสริฐ, ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
กรมราชทัณฑ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาบรร พวธมโม, เจ้าอาวาสวัดบุญนารอด, เจ้าคณะตำบลในเมือง
อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมไม่ควร บางครั้งก็ต้องทำให้ระบบอาวุโสให้มีความเข้มแข็งและศักดิ์สิทธิ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบ ดูแลกำลังพลภายในหน่วย ซึ่งสามารถแก้ปัญหาเบื้องต้นได้ โดยรุ่นพี่ต้องทำตัวเป็นที่น่าเชื่อถือของรุ่นน้อง ต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีงาม เมื่อได้รับความเคารพนับถือก็จะเกิดความยำเกรงและจะสามารถว่ากล่าวตักเตือนรุ่นน้องที่ประพฤตินิชอบได้^{๒๑๗}

สำหรับข้อเสนอที่น่าสนใจในการสนทนากลุ่มเฉพาะก็คือ การแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยการให้การศึกษา ซึ่งรวมทั้งการฝึกฝนการอบรมด้วย เพราะเป็นการพัฒนาให้มนุษย์ได้รับรู้ ได้ฝึกฝน และได้พิจารณาพฤติกรรมของตนเองเป็นการทบทวนพฤติกรรมที่ผ่านมาของตนว่า ผิด – ถูก อย่างไร อะไรควร ไม่ควร ส่วนประชาชนก็น่าจะมีหน้าที่ในการสอดส่องดูแลเป็นหูเป็นตา บางครั้งขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมก็สามารถช่วยให้พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนไปในทางดีได้เหมือนกัน^{๒๑๘}



แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบการแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรม

จากแผนภาพที่ ๔.๑ อธิบายได้ว่าปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรมนั้น ปัญหาส่วนใหญ่มาจาก ๒ สาเหตุด้วยกันคือ ๑) เป็นปัญหามาจากครอบครัวคือมาจากการอบรมกล่อมเกลามาตั้งแต่เด็กจนกลายเป็นความเคยชิน ๒) เป็นปัญหาที่เกิดจากสภาพสังคมและ

^{๒๑๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลตรี กำพล จารุสาร, อดีตหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองกำลังทหารพรานกองทัพภาคที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลตรี วิจิษฐ์พันธ์ เรืองทอง, อดีตฝ่ายเสนาธิการกองทัพภาคที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความเคยชินและกลายเป็นความเชื่อว่าสิ่งนั้นดีสามารถทำได้ ปัญหาด้านพฤติกรรมนั้นผู้เชี่ยวชาญได้เสนอหนทางแก้ไข ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาต้องมีฆราวาสธรรมในการปกครองผู้บังคับบัญชา แก้ไขปัญหาให้กับอาสาสมัครทหารพรานโดยให้การศึกษา อบรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้ประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปกครองต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นกฎหมายในการปกครอง ต้องรู้จักการให้รางวัลแก่ผู้ทำความดีและลงโทษผู้กระทำความผิดแต่ต้องลงโทษด้วยความยุติธรรม

๒. ผู้บังคับบัญชาต้องมีตัวแทนในการปกครองดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งอาจจะเป็นผู้บังคับบัญชาระดับรองลงมาหรืออาสาสมัครทหารพรานรุ่นพี่ที่มีความประพฤติดี มีวินัยดี เป็นพี่เลี้ยงในการดูแล พุดคุย ให้คำปรึกษาหารือ ความใกล้ชิด ความสนิทสนมจะทำให้การว่ากล่าวตักเตือนหรือการเลียนแบบผู้ที่ประพฤติดีจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น

๓. ประชาชนในพื้นที่อาจได้รับการร้องขอจากผู้บังคับบัญชาให้ช่วยดูแลพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานด้วย การสอดส่องดูแลให้การอบรมสั่งสอนในฐานะผู้ยิ่งใหญ่ที่มีอาวุโสกว่า ตักเตือนสั่งสอนผู้มีอายุน้อยเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ เพราะชนบทธรรมนิยมประเพณีไทยก็เอื้ออำนวยให้สามารถทำได้ การถ่ายทอดบอกสอนจากประชาชนจึงถือเป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วยเหมือนกัน

๔. ในการแก้ปัญหาโดยใช้หลักฆราวาสธรรม ๔ หรือธรรมของผู้ครองเรือนมาใช้ในการขัดเกลาให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยการขึ้นเฝ้าอบรมสั่งสอนให้มี ๑) สัจจะ ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อกัน ไม่โกหกหลอกลวง ๒) ทมะ ฝึกอบรมให้รู้จักการบังคับจิตใจ การข่มใจตนเอง ไม่ปล่อยให้อารมณ์เป็นตัวนำไปสู่หนทางที่มืดดำ ๓) ขันติ คือการให้รู้จักอดทนอดกลั้น และ ๔) จาคะ ต้องรู้จักการเสียสละรู้จักการให้จึงจะเป็นผู้มีจิตกุศล

๒) ด้านจิตใจ

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาด้านจิตใจเป็นปัญหาที่ต้องใช้ความใกล้ชิด ความไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงจะพอทราบปัญหา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จึงต้องวางตัวให้เป็นพี่เป็นน้องเชื่อใจพอที่อาสาสมัครทหารพรานจะระบายปัญหาที่อยู่ในใจ ก่อนที่จะตัดสินใจเพียงคนเดียว ปัญหาจิตใจ พบว่า มาจากปัญหาครอบครัวมากที่สุด

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าสภาพปัญหาอุปสรรค ด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานนั้น สภาพโดยรวมไม่มีปัญหา อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.91$) ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นว่าปัญหา การที่อาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างจะไม่ได้รับการอบรมศีลธรรมจากผู้รู้ทางศาสนา และการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมชนบทธรรมนิยมประเพณีท้องถิ่นอย่างถูกต้องเป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ก็ตาม ซึ่งมีนัยเกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้าร่วมในกิจกรรมทางศาสนาหรือกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีแนวโน้มที่ไม่ค่อยจะมีกิจกรรมนัก ($\bar{X} = 3.84$) การวิเคราะห์

เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่าง มองว่า การที่อาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างจะไม่ได้รับการอบรมศีลธรรมจากผู้รู้ทางศาสนา และการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอย่างถูกต้อง มีมากกว่าปัญหาอื่น

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขดังนี้

- ๑) การยอมรับในการบังคับบัญชา
- ๒) การให้เหตุผล
- ๓) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ
- ๔) ความผูกพันกับหน่วย
- ๕) ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี
- ๖) ความเคารพนับถือและศรัทธา

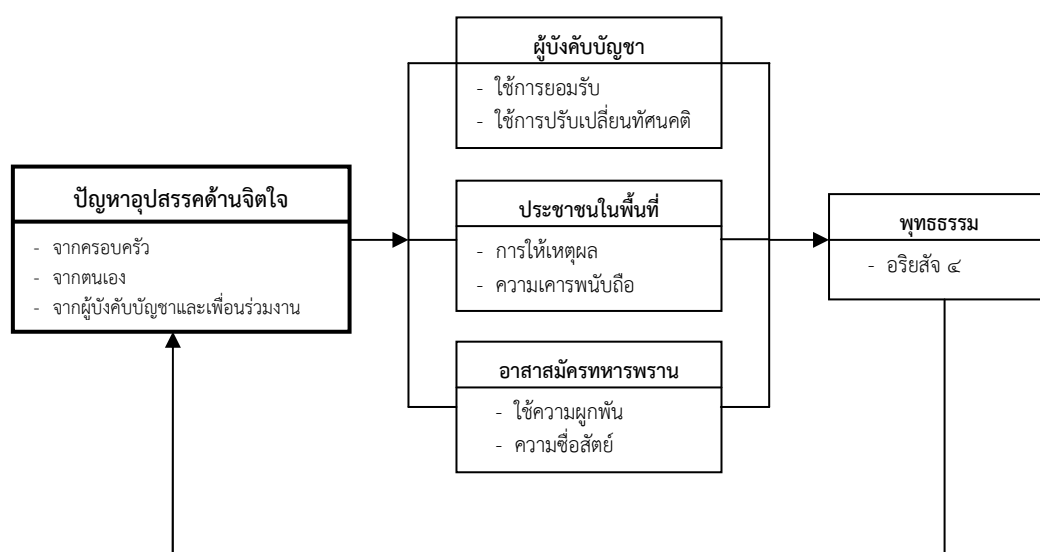
ปัญหาด้านจิตใจถือเป็นปัญหาสำคัญ ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกันจะต้องสังเกตพฤติกรรมของเพื่อน ที่ใกล้ชิดว่ามีพฤติกรรมเปลี่ยนไปไหม เพราะปัญหาทางจิตใจก็แสดงออกทางร่างกายเหมือนกัน เช่น ซึมเศร้า หงุดหงิด เพื่อร่วมงานถือว่าเป็นบุคคลผู้ใกล้ชิดมากที่สุดต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และใช้ความสนิทสนมไว้นั่นเอง ค่อยๆ สอบถามหาสาเหตุด้วยการยกแม่น้ำทั้งห้า การให้เหตุผลต่างๆ ผู้บังคับบัญชาก็ต้องใช้การยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชา แต่ไม่ใช่การใช้อำนาจ เป็นการให้การบังคับบัญชาค้นหาสาเหตุและให้เจ้าตัวตอบคำถามด้วยความเต็มใจ^{๒๑๙} ปัญหาทางด้านจิตใจส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่มาจากครอบครัว การเป็นผู้รับผิดชอบต่อครอบครัวทำให้ต้องพยายามแก้ปัญหาต่างๆ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามักฝากความไว้วางใจไว้กับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหน่วยรบจึงมักจะมีวิธีการสร้างความลับและปกปิดความลับได้ดีเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา^{๒๒๐} ในทางพระพุทธศาสนาผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา การใช้หลักธรรมมาแก้ปัญหา – อุปสรรคด้านจิตใจ สามารถนำหลักอริยสัจ ๔ คือ ความจริงอันประเสริฐ นั่นคือ ๑) ทุกข์ คือ สภาพที่บีบคั้น ๒) สมุทัย คือสาเหตุแห่งทุกข์คือตัณหา ความอยากได้ ๓) นิโรธ คือ การดับทุกข์ คือดับสาเหตุแห่งทุกข์ และ ๔) มรรค คือ แนวปฏิบัติที่นำไปสู่การดับทุกข์ Elton Mayo ทำการวิจัยในโรงงานที่สหรัฐอเมริกา ทำให้พบแนวคิดเกี่ยวกับธรรมชาติของคนที่มีชีวิตจิตใจต้องการแรงจูงใจ ต้องการขวัญกำลังใจ อาสาสมัครทหารพรานก็เหมือนกันต้องการสิ่งเหล่านี้ โดยเฉพาะคำพูดดีๆ คำชมเชย คนนำมาใช้ก็ได้ประโยชน์ ทั้งประโยชน์ตน ประโยชน์ของหน่วย แต่ผู้ที่ไม่ได้นำมาใช้และยังใช้อำนาจโดยไม่สนใจว่าใครจะคิดอย่างไร คงใช้แต่อำนาจอย่าง

^{๒๑๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล, อดีตฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลตรี กัมพล โรจนุตมะ, อดีตหัวหน้ากำลังพล กองบัญชาการพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ จ.ยะลา, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

เดียว การดำเนินงานก็ไม่สามารถลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างปัญหาขึ้นมาอีก^{๒๒๑}

จากการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคทางด้านจิตใจ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่เห็นสาเหตุของปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นปัญหาทางครอบครัว ที่น่าสนใจคือปัญหาทางจิตใจเป็นปัญหาละเอียดอ่อนต้องใช้ความศรัทธา ความไว้วางใจใจเป็นตัวนำเข้าถึงปัญหา จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบการแก้ไขปัญหาลักษณะด้านจิตใจที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ รูปแบบการแก้ไขปัญหาด้านจิตใจ

จากแผนภาพที่ ๔.๒ อธิบายได้ว่าปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจเป็นปัญหาที่พบได้ด้วยการสังเกต การให้ความสนใจ และความใกล้ชิด ฝ้าดูพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปพบว่า ๑) เป็นปัญหาที่เกิดจากครอบครัวมากกว่าร้อยละ ๘๐ ๒) เป็นปัญหาที่เกิดกับตัวของอาสาสมัครทหารพรานเอง และ ๓) เป็นปัญหาที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัญหาด้านจิตใจนั้นผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางแก้ไขดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่แล้วตามปกติคำพูดของผู้บังคับบัญชาจะสร้างความเชื่อถือ สามารถเปลี่ยนทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ การพูดคุยด้วยความอ่อนโยน มีเมตตา กรุณา ย่อมสร้างความอบอุ่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

^{๒๒๑} สทนากลุ่ม ดร.ศุภโชค เสือทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนจรัสพิชากร อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๒) รุ่นพี่หรือเพื่อนเป็นผู้ที่กิน นอน และปฏิบัติงานร่วมกัน จะเป็นผู้ใกล้ชิดอาสาสมัคร ทหารพรานมากที่สุด จะสามารถใช้ความผูกพันใกล้ชิดกัน ทำให้ผู้มีปัญหาด้านจิตใจเล่าสู่กันฟังได้ แต่ทั้งนี้เพื่อนผู้ได้รับความไว้วางใจต้องมีความซื่อสัตย์ต่อผู้มีทุกข์ในการที่จะทำตามสัญญาที่ให้ไว้ ถึงอย่างไรก็ตามหากจำเป็นต้องนำเรื่องในจิตใจไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาก็ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เล่าก่อนเสมอ

๓) ประชาชนในพื้นที่ หมายรวมถึง พระสงฆ์ด้วย อาจทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำในทางที่ถูกที่ควร อาสาสมัครทหารพรานบางคนอาจให้ความเคารพนับถือประชาชนในพื้นที่ ให้ความไว้วางใจผู้ที่ตนเองเคารพ อาจนำปัญหาในใจไปปรึกษาหารือได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา จึงควรมีการพบปะกับประชาชนอยู่เสมอๆ เพื่อรับฟังปัญหาที่อาจมี

๔) ในทางพระพุทธศาสนาควรใช้หลักหลักอริยสัจ ๔ คือ ความจริงอันประเสริฐ นั้น คือ ๑) ทุกข์ คือ สภาพที่บีบคั้น ๒) สมุทัย คือสาเหตุแห่งทุกข์คือตัณหา ความอยากได้ ๓) นิโรธ คือ การดับทุกข์ คือดับสาเหตุแห่งทุกข์ และ ๔) มรรค คือ แนวปฏิบัติที่นำไปสู่การดับทุกข์

๓) ด้านปัญญา

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัญหาด้านปัญญานั้นไม่เป็นปัญหามากนัก อาสาสมัครทหารพรานมีความรู้ที่สูงพอสมควร การนำความรู้ที่มีอยู่เอามาใช้เป็นพื้นฐานของการศึกษาวิชาทหารในปัจจุบันนับว่าเพียงพอแก่ความต้องการ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานยังให้การสนับสนุนทางการศึกษาให้ได้มีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐ การศึกษาวิชาทหารและวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งหน่วยเหนือส่งวิทยากรมาให้การอบรม จากการศึกษาพบว่า มีอาสาสมัครทหารพรานที่จบปริญญาตรีขึ้นไปถึงร้อยละ ๑๓.๔

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าสภาพปัญหาอุปสรรค ด้านปัญญาของอาสาสมัครทหารพรานนั้น สภาพโดยรวมไม่มีปัญหา อุปสรรค กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๙๔$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นว่าปัญหาที่อาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างจะไม่ได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๘$) ก็ตาม ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาความรุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ ต้องรับผิดชอบและควรแก้ปัญหาร่วมกันทั้งภาครัฐและประชาชน ($\bar{X} = ๔.๒๙$) และอาสาสมัครทหารพรานมีขีดความสามารถในการนำหน่วยขนาดชุดปฏิบัติการได้ เมื่อถึงคราวจำเป็น ($\bar{X} = ๔.๑๘$) ซึ่งแสดงถึงความพร้อมในการปฏิบัติงานแต่ในด้านความรับผิดชอบเห็นว่าคนไทยทุกคนควรมีความรับผิดชอบในสถานการณ์ร่วมกัน และมีนัยเกี่ยวกับการที่อาสาสมัครทหารพรานสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าและเอาตัวรอดได้เมื่อตกอยู่ในสภาวะคับขัน ($\bar{X} = ๔.๑๑$) การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา กลุ่มตัวอย่าง มองว่าการที่อาสาสมัครทหารพรานค่อนข้างจะไม่ได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น มีความอ่อนไหวมากกว่าปัญหาอื่น

ในการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาดังนี้

- ๑) การให้การศึกษา
- ๒) การฝึกฝนอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- ๓) การรู้จักวิเคราะห์เหตุการณ์
- ๔) การชี้แจง
- ๕) การให้เหตุผล
- ๖) การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม

ปัญญามีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตมนุษย์และมีความสำคัญต่อสังคมด้วย ปัญหาในทางศาสนาไม่ได้หมายถึงความรู้ในวิทยาการต่างๆ เพียงอย่างเดียว แต่ปัญหาหมายถึงการรู้จักชีวิต เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเรา ผู้มีปัญญาจะสามารถเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องไม่หลงทางไปสู่อบายมุข ผู้มีปัญญาจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับตนได้และผู้มีปัญญามีสติอยู่กับตัวเสมอ ถึงอย่างไรก็ตามพระพุทธเจ้าท่านก็ทรงสั่งสอนสนับสนุนให้มนุษย์แสวงหาความรู้ด้วยการศึกษาในสิ่งที่ตั้งถาม การแก้ปัญหาก็ต้องให้การศึกษา อบรม ฝึกฝนในทางที่ถูกต้อง มีหลายหลักธรรมที่กล่าวถึงการศึกษาที่เป็นแม่แบบอยู่ก็ไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา ท่านสอนให้มีศีล มีสมาธิแล้วปัญญาที่เกิดขึ้นมาที่เกิดตามมาจะเป็นปัญญาที่บริสุทธิ์ ปัญญาที่มีกำลังและเน้นปัญญาที่ถูกต้อง^{๒๒๒}

ในทางทหารปัญหาการพัฒนาศักยภาพทางปัญญามีน้อยมาก จะเห็นได้จากผลสรุปการวิเคราะห์การสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทหารจะมีการพัฒนาทางด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการศึกษา การฝึกฝนอบรม ในด้านการศึกษาหลังจากการฝึกฝนเบื้องต้นจะมีการฝึกเฉพาะหน้าที่รับผิดชอบ เช่น พนักงานวิทยุ พลลาดตระเวน เป็นต้น ในด้านการฝึกฝนอบรมก็จะมีการทบทวนอยู่เสมอ ทั้งการฝึกภาคสนาม การฝึกในที่ตั้ง ทำให้มีการทบทวนอยู่เสมอ^{๒๒๓} นอกจากนี้ อาสาสมัครทหารพรานยังมีการฝึกพิเศษอื่นๆ เช่น การเรียนภาษายาวี ซึ่งเป็นภาษาท้องถิ่น การเรียนวิชาการกิจการพลเรือน เป็นต้น^{๒๒๔}

ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางที่น่าสนใจคือการศึกษาอบรมในเรื่องขนบธรรมเนียม ภาษา และวัฒนธรรมท้องถิ่นควรเชิญวิทยากร, ปราชญ์ชาวบ้านมาให้ความรู้อบรมสั่งสอนเพราะนอกจากจะได้ความรู้ที่ถูกต้องแล้ว ยังได้การมีส่วนร่วมของประชาชนอีกด้วย ทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นได้^{๒๒๕}

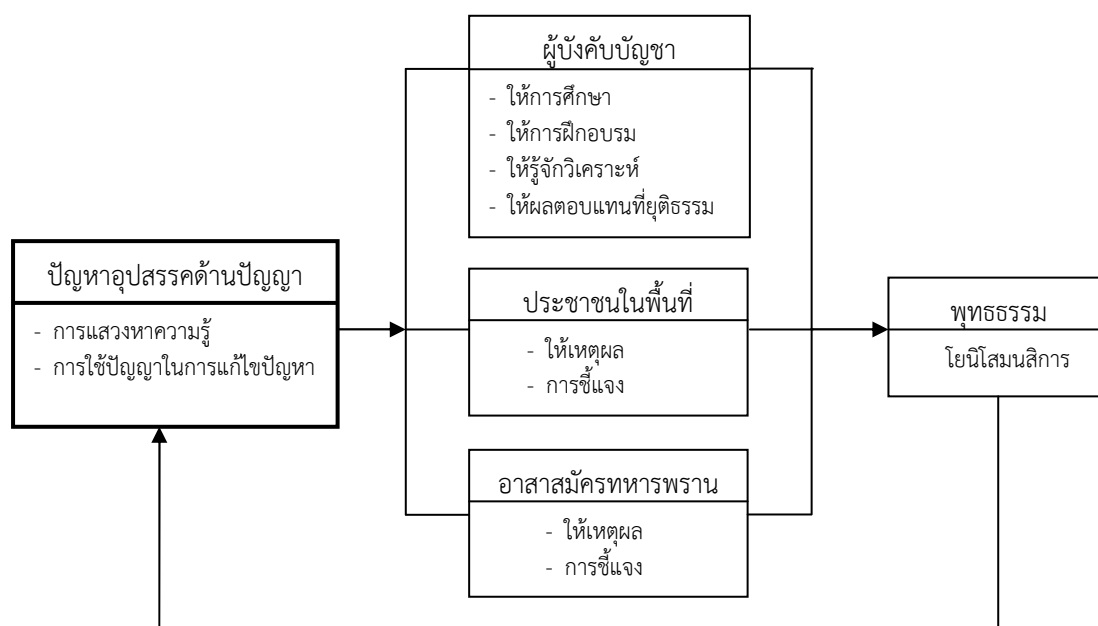
^{๒๒๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาบวร ปวรธมโม, เจ้าคณะตำบลในเมือง, เจ้าอาวาสวัดบุญนารอด อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลเอก บัญชาภิตต์ มาประเสริฐ, อดีตผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

^{๒๒๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พลตรี กัมพล โรจนตมะ, อดีตหัวหน้ากำลังพล กองบัญชาการพลเรือน ตำรวจ ทหารที่ ๔๓ จ.ยะลา, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนจรัสพิชการ อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

จากการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญในเรื่องปัญหาทางปัญญา ผู้เชี่ยวชาญจะเห็นว่าไม่มีปัญหา แต่ที่เป็นปัญหาก็คือ เมื่อมีปัญหาแล้วอาสาสมัครทหารพรานจะนำปัญหาไปใช้อย่างไรให้เกิดศักยภาพสูงสุด^{๒๒๖} จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบการแก้ไข ปัญหา อุปสรรคด้านปัญญาที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ รูปแบบการแก้ไขปัญหาด้านปัญญา

จากแผนภาพที่ ๔.๓ อธิบายได้ว่า ปัญหา – อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญานั้นเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในภายหลัง แต่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะเป็นเรื่องของการใช้ปัญญาเพื่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เมื่อมีความรู้ที่เกิดคุณเป็นความรู้ที่บริสุทธิ์ก็จะทำให้มีปัญญาในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ปัญหาด้านปัญญานั้นผู้เชี่ยวชาญได้เสนอหนทางแก้ไขดังนี้

๑. การแก้ปัญหาในเรื่องของปัญญาใช้ หลักโยนโสมนสิการ คือให้รู้จักคิดพิจารณาสิ่งทั้งหลายทั้งปวงด้วยตนเอง ทำให้เกิดปัญญาที่เข้าถึงความจริง ได้ประโยชน์และทำการสำเร็จ สมองความใฝ่รู้ และใฝ่สร้างสรรค์โดยสมบูรณ์

๒. ผู้บังคับบัญชา ต้องให้การศึกษาอบรมทั้งเป็นการศึกษาที่ต้องศึกษาตามระบบของทางราชการ เพื่อให้เกิดทักษะในหน้าที่การงาน มีความรู้ในหน้าที่ของตน และการศึกษาที่ไม่ใช่วิชาทหาร ทั้งการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาถึงโลกทัศน์ การวิเคราะห์

^{๒๒๖}

สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

สถานการณ์ต่างๆ การศึกษาที่สูงขึ้นจะทำให้ได้รับการยอมรับในสังคม หน้าที่การงานก็เปลี่ยนไปตามความรู้ความสามารถที่มี ผลที่ตามมาก็คือ การตอบแทนที่ยุติธรรม ทั้งในเรื่องการครองชีพและตำแหน่งหน้าที่

๓. เพื่อนหรือรุ่นพี่ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถมากกว่าก็ต้องถ่ายทอดบอกสอนสิ่งที่อาสาสมัครทหารพรานยังไม่รู้ รวมทั้งเป็นหลักประกันได้ว่าสามารถปฏิบัติงานทดแทนได้เมื่อจำเป็น

๔. ประชาชนในพื้นที่ ก็ต้องถ่ายทอดความรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นให้กับอาสาสมัครทหารพราน เพื่อป้องกันการประทุษร้าย ผู้บังคับบัญชาควรประสานผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชนในการให้ความรู้กับอาสาสมัครทหารพรานในเรื่องต่างๆ รวมทั้งการศึกษาขนบธรรมเนียมและภาษาท้องถิ่นด้วย

๔.๔.๒ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะนา ๔

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานนั้น ได้นำข้อมูลที่เข้ามาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเรื่องสำคัญๆ ในการสัมภาษณ์ ๔ เรื่อง และได้สรุปสาระสำคัญในแต่ละเรื่อง ดังนี้

๑) ด้านกายภาวนา

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านกายภาวนานั้น อาสาสมัครทหารพรานไม่ค่อยจะมีเวลาในการพัฒนาศักยภาพร่างกายตนเองเท่าไรนัก ทั้งนี้เนื่องจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติ และสถานการณ์การก่อความไม่สงบไม่อำนวยให้สามารถออกกำลังกายได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามอาสาสมัครทหารพรานก็พยายามหาเวลาในรอบวันเพื่อได้พัฒนาร่างกายตามเวลาที่มีอยู่

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าการพัฒนาศักยภาพด้านกายภาวนาของอาสาสมัครทหารพราน สภาพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานมาโอกาสร่วมพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนมีน้อยกว่า ปัญหาอื่น เป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ก็ตาม ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชากวดขันดูแลให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.21$) ซึ่งมีนัยเกี่ยวกับการเห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สง่าผ่าเผยและเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้ ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งหมายถึงการต้องการให้หน่วยทหารพรานเป็นที่ยอมรับของประชาชน การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพด้านกายภาวนา กลุ่มตัวอย่าง มองว่า ปัญหาการมีส่วนร่วมระหว่างอาสาสมัครทหารพรานและประชาชนในพื้นที่ มีมากกว่าปัญหาอื่น

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในความต้องการศักยภาพทางกายของอาสาสมัครทหารพรานในเรื่องดังต่อไปนี้

- ๑) ความแข็งแรงและอดทน (Strong and Tolerance)
- ๒) ความสง่าผ่าเผย (Be Dignified)
- ๓) สุขภาพที่ดี (Good Health)
- ๔) การมีทักษะ (Skill)

ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวของอาสาสมัครทหารพรานอยู่แล้ว การพัฒนา ศักยภาพก็คือ การดึงเอาความสามารถที่มีอยู่ข้างในออกมาฝึกฝนพัฒนาให้ดีขึ้นในทางที่เป็นคุณเป็น ประโยชน์ เพื่อเอามาใช้งานให้เกิดประโยชน์ต่อตัวของอาสาสมัครทหารพรานและประเทศชาติ เรา ต้องการอะไรจากการพัฒนาครั้งนี้ ก็ดึงเอาสิ่งนั้นออกมาพัฒนา^{๒๒๗} ในการพัฒนาต้องพิจารณาถึง ความต้องการของผู้บังคับบัญชาและประชาชนเป็นหลัก เพราะความต้องการของผู้บังคับบัญชา เป้าหมายก็คือ การบรรลุภารกิจของทหารพราน เป้าหมายของประชาชนก็คือความเชื่อถือไว้วางใจ จะทำให้บ้านเมืองสงบร่มเย็น ในส่วนของอาสาสมัครทหารพรานก็คือ การฝึกฝนความเชี่ยวชาญใน ยุทธวิธีและทักษะในการใช้อาวุธและเครื่องมือต่าง ๆ^{๒๒๘}

ความอดทนและความเข้มแข็งเป็นความต้องการเบื้องต้นของอาสาสมัครทหารพรานทั้งนี้ เพื่อให้สามารถต่อสู้กับความยากลำบากในป่าภูเขาได้ ส่วนประกอบที่ตามมาคือความมีทักษะหรือ ความชำนาญในการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์และความเชี่ยวชาญในการดำเนินกลยุทธ์ สิ่งเหล่านี้จะได้รับ จากการฝึกฝน อบรมบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญ สามารถใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกตามวงรอบปีละ ๒ ครั้ง ทำให้อาสาสมัครทหารพรานเกิดความชำนาญในการ ดำเนินการรบที่มีการทำงานเป็นทีม (Team) สามารถเข้าใจในสัญญาณแทนคำสั่งด้วยวาจา^{๒๒๙} การ ที่จะทำให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถทำการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงการส่งกำลัง บำรุง การกินอิ่มนอนหลับหรือที่พูดกันว่า “กองทัพเดินได้ด้วยท้อง” ซึ่งรวมถึงการดูแลสุขภาพ ร่างกาย สุขภาพจิตสนามด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ การส่งกำลังบำรุงยังรวมถึงการดูแลเรื่อง การแต่งกายที่เรียบง่ายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๒๓๐}

^{๒๒๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล, อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

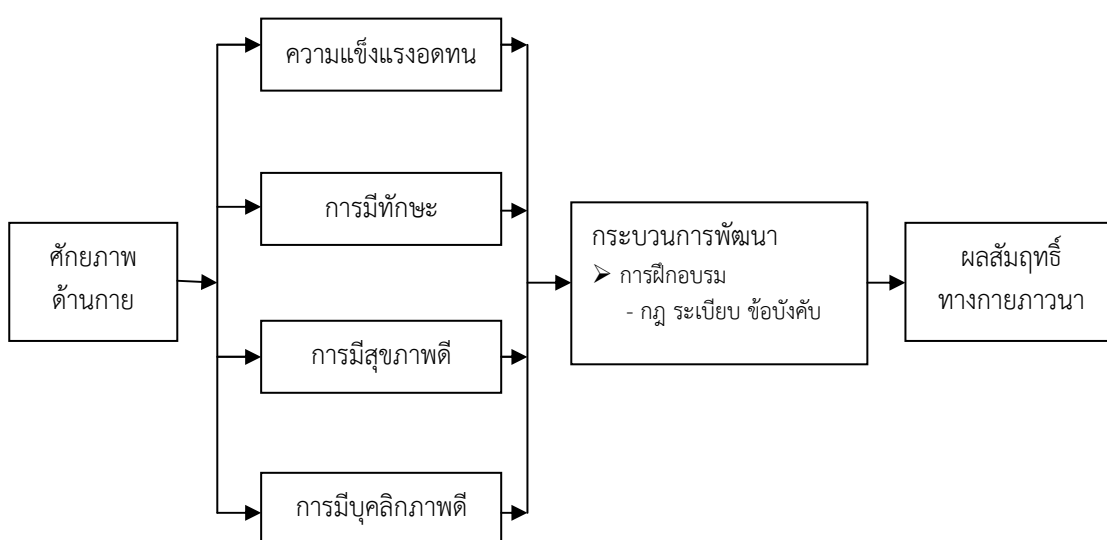
^{๒๒๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล, อดีตฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กำพล จารุสาร, อดีตหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองกำลังทหารพราน กองทัพบกที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กำพล จารุสาร, อดีตหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองกำลังทหารพราน กองทัพบกที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ในขั้นต้นผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแลให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการส่งกำลังบำรุงตามสิทธิที่พึงจะได้รับ รวมทั้งเงินได้รายเดือนหรือเงินพิเศษในส่วนของอาสาสมัครทหารพรานเป็นอันดับแรก จากนั้นการสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ให้ได้รับในสิ่งจำเป็นที่ขาดตกบกพร่องไป

จากการประมวลความต้องการจากศักยภาพด้านกายที่นำมาพัฒนาศักยภาพผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือการพัฒนาศักยภาพด้านกายนั้นต้องพิจารณาเป็นรายบุคคลไป เพราะศักยภาพและร่างกายของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน การจะพัฒนาไปถึงระดับเดียวกันในเวลาที่เหมาะสมย่อมเป็นไปไม่ได้ จึงต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการพัฒนาศักยภาพเพื่อป้องกันการสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้ จากข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพด้านกายที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๔ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนา

จากแผนภาพที่ ๔.๔ อธิบายได้ว่า การพัฒนาศักยภาพด้านกายหรือกายภาวนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานที่เราต้องการจะพัฒนาให้ดีขึ้น สูงขึ้นจนได้ในระดับที่คาดว่าจะสามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่หน่วยทหารพรานและประชาชนในพื้นที่ต้องการนั้นผู้เชี่ยวชาญได้เสนอศักยภาพทางกายที่ต้องการจะพัฒนา ดังนี้

๑. ความแข็งแรง อดทน เพื่อให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบากได้ การฝึกฝนอบรมจะต้องเป็นไปตามตารางการฝึกอบรมที่กำหนดและสามารถผ่านการทดสอบความแข็งแรงของร่างกายได้

๒. การมีทักษะ หมายถึงการฝึกฝนอบรมให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ การฝึกตามวงรอบเป็นเพียงการฝึกเบื้องต้นเท่านั้น อาสาสมัครทหารพรานจะต้องได้รับการฝึกอย่างสม่ำเสมอ

๓. การมีสุขภาพดี อาสาสมัครทหารพรานอาจจะได้รับการฝึกอบรมที่หนักเพื่อให้เกิดความอดทนทางร่างกายและเกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย แต่อาสาสมัครทหารพรานจะต้องได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอ ต้องมีอาหารที่ถูกต้องเหมาะสม มีประโยชน์ และมีการดูแลสุขภาพเป็นประจำ

๔. ความสง่าผ่าเผย เป็นภาพลักษณ์ที่จะสร้างความศรัทธาให้กับประชาชนเป็นอันดับแรก ความมีบุคลิกภาพที่ดีได้มาจากการฝึกฝนอบรม ความสะอาดของร่างกาย และเครื่องแต่งกายที่สะอาดและเหมาะสม ดังนั้น การสนับสนุนจากหน่วยเหนือจึงต้องเพียงพอต่อความต้องการด้วย

วิธีการพัฒนา ต้องใช้ ๒ แนวทางพัฒนาไปพร้อมๆกันคือการใช้วิธีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพราะมนุษย์มีความต้องการและความจำเป็นตามลำดับขั้นของ Maslow อยู่แล้ว แต่ในขณะเดียวกัน การพัฒนาจะต้องคำนึงและนำเอาหลักทฤษฎีการพัฒนามาใช้ด้วยเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการพัฒนาจะเกิดผลดี

๒) ด้านศีลภาวนา

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านศีลภาวนานั้น อาสาสมัครทหารพรานมีระเบียบวินัยดีขึ้นกว่าเดิมมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่เข้มงวดกวดขันมากขึ้น และสถานการณ์การก่อความไม่สงบบังคับให้อาสาสมัครทหารพรานต้องระมัดระวังตัวเองไม่กล้าที่จะทำตามใจตัวเองมากนัก ถึงแม้ว่าจะไม่มีเหตุการณ์กระทบกระทั่งกับประชาชนในพื้นที่ แต่ก็ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างอาสาสมัครทหารพรานกับประชาชนหายไป

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านศีลภาวนาของอาสาสมัครทหารพราน สภาพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๓$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรฝึกอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถนำหลักศาสนาไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่า ปัญหาอื่น เป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๖$) ก็ตาม ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดกวดขันระเบียบวินัยมากกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X} = ๔.๓๒$) ซึ่งมีนัยเกี่ยวกับการเห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับของทหารและของบ้านเมือง ($\bar{X} = ๔.๒๖$) และเห็นด้วยกับการมีเครื่องวัดวินัยเฉพาะคน ($\bar{X} = ๔.๒๙$) ซึ่งหมายถึงการต้องการให้หน่วยทหารพรานเป็นหน่วยที่มีระเบียบวินัยเป็นที่ยอมรับของประชาชน การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพด้านศีลภาวนา กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นว่าหน่วยทหารพรานและอาสาสมัครทหารพรานจะต้องมีระเบียบวินัย

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะความต้องการศักยภาพทางศีลของอาสาสมัครทหารพรานในเรื่องดังต่อไปนี้

- ๑) ความมีระเบียบวินัย (Discipline)
- ๒) ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล (Generousness)
- ๓) ความซื่อตรง (Honesty)
- ๔) ความสามัคคี (Union is Strength)

การดึงเอาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาให้เกิดผลมีประสิทธิภาพดีขึ้นนั้น ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยทหารและหน่วยงานอื่นๆ แม้กระทั่งสถาบันครอบครัวก็ต้องมีระเบียบวินัย การจะมีระเบียบวินัยได้ขึ้นอยู่กับ การฝึกฝนอบรม การมีกฎ ข้อบังคับของหน่วยงานหรือครอบครัวมีบทลงโทษที่ชัดเจน Henri Fayol ได้เสนอหลักการจัดการ ๑๔ ข้อ หนึ่งในนั้นคือการมีระเบียบวินัย ซึ่งหมายถึงการมีข้อตกลงร่วม เมื่อทำผิดก็ต้องลงโทษอย่างยุติธรรม หรือ Max Weber ก็เสนอทฤษฎีระบบราชการ ๕ ข้อ หนึ่งในนั้นก็คือ กฎระเบียบและวิธีการทางราชการ คือต้องมีการวางกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานขององค์กร จะเห็นได้ว่าความมีระเบียบวินัยหรือยอมรับในข้อตกลงร่วมกัน^{๒๓๑} ระเบียบวินัยยังส่งผลถึงความสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะด้วย เพราะการอยู่ภายใต้กฎระเบียบอันเดียวกันจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมชะตากรรมเดียวกัน จะต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จึงทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะและความสามัคคีที่เกิดขึ้นจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จะเห็นได้ว่าความสามัคคีคือสิ่งที่จะต้องเอามาอบรม ชี้แจง สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นให้ได้^{๒๓๒}

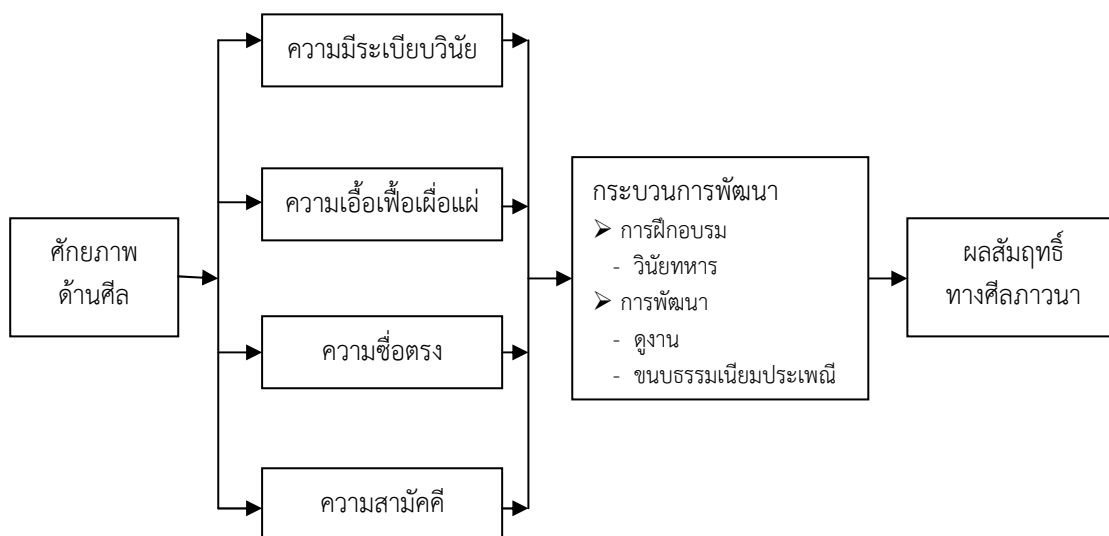
สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของศักยภาพที่ต้องการก็คือ เรื่องของความซื่อสัตย์หรือความซื่อตรง เราจะทำอย่างไรให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการพัฒนาในเรื่องความซื่อตรง ทั้งซื่อตรงต่อตนเอง ซื่อตรงต่อครอบครัวและซื่อตรงต่อหน้าที่ ทำอย่างไรจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าความซื่อตรงคือเกียรติยศของชีวิตเป็นสิ่งที่น่าชื่นชมยินดี เป็นคุณสมบัติของคนดี บางครั้งไม่มีผู้ใดเห็นในความซื่อตรงของเราแต่ตัวเองก็เกิดความภาคภูมิใจ^{๒๓๓}

จากการประมวลความต้องการจากศักยภาพ ด้านศีลที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือ การสร้างกฎ ระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันในสังคม เพื่อให้เกิดระเบียบวินัย เกิดความซื่อตรง เกิดความสามัคคีในหมู่คณะนั้น การลงโทษต้องพิจารณาให้เกิดความยุติธรรมมากที่สุด จากข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพด้านศีลที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

^{๒๓๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนจรัสพิชากร อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กำพล จารุสาร, อดีตหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองกำลังทหารพราน กองทัพภาคที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลเอก บัญชาภิตต์ มาประเสริฐ, อดีตผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.



แผนภาพที่ ๔.๕ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภานา ๔ ด้านศิลปภานา

จากแผนภาพที่ ๔.๕ อธิบายได้ว่าการพัฒนาศักยภาพด้านศิลปภานาเป็นเครื่องวัดความสำเร็จของภารกิจเพราะการได้พัฒนาศักยภาพด้านศิลปภานาเป็นเครื่องหมายของการมีคุณภาพของหน่วยงานนั้นๆ ว่ามีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอศักยภาพทางศิลปภานาที่ต้องการจะพัฒนา ดังนี้

๑. ความมีระเบียบวินัย พัฒนาเพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยของหน่วยและประกันได้ว่าหน่วยที่มีวินัยเป็นหน่วยที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จได้

๒. ความสามัคคี การพัฒนาอาสาสมัครทหารพรานให้เห็นคุณค่าของความสามัคคีกลมเกลียวภายในหน่วยจะเกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเป็นพี่เป็นน้องดูแลซึ่งกันและกัน

๓. ความซื่อสัตย์ เป็นความจำเป็นอย่างสูงที่จะต้องพัฒนาให้อาสาสมัครทหารพรานมีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งถือเป็นเกียรติของทหารเพราะการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันจะคิดคดทรยศกันไม่ได้

๔. ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ หมายถึง การแบ่งปัน การเอื้ออาทรต่อกันและดูแล ห่วงใยกันในยามที่ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์อันตรายก็จะต้องดูแลไม่ทอดทิ้งกัน

วิธีการพัฒนาต้องนำหลักอริยวัตร ๕ มาเป็นแนวทางในการพัฒนา อริยวัตร หรือ อารยวัตร ๕ : ความเจริญอย่างประเสริฐ, หลักความเจริญของอารยชน ๑. ศรัทธา คือ ความเชื่อ ความมั่นใจในพระรัตนตรัย ให้หลักแห่งความจริงอย่างดงามอันมีเหตุผล ๒. ศีล คือ ความประพฤติดี มีวินัย เลี้ยงชีพสุจริต ๓. สุตะ คือ การเล่าเรียนสดับฟังศึกษาหาความรู้ ๔. จาคะ คือ การเผื่อแผ่ เสียสละเอื้อเฟื้อมีน้ำใจช่วยเหลือใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังและร่วมมือ ไม่คับแคบเอาแต่ตัว ๕. ปัญญา คือ ความรอบรู้ รู้คิด รู้พิจารณา เข้าใจเหตุผล รู้จักโลกและชีวิตตามความเป็นจริง สำหรับกรรมวิธีที่เหมาะสมคือการใช้กฎ ข้อบังคับของกองทัพมาใช้เป็นหลักปฏิบัติ

๓) ด้านจิตภาวนา

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาวนานั้น อาสาสมัครทหารพรานไม่ได้มีการฝึกฝนสมาธิ หรือมีการเรียนรู้ในการพัฒนาด้านจิตเลย การให้ความรู้เป็นภารกิจของผู้บังคับบัญชากับอนุศาสนาจารย์

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าการพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาวนาของอาสาสมัครทหารพราน สภาพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยกว่าประเด็นอื่นกับการที่ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการเรียนรู้และปฏิบัติสมาธิเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพนับว่าเป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) ก็ตาม ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชาจะให้มีสวัสดิการที่ดี และพอเพียงสำหรับการแก้ปัญหาจำเป็นเฉพาะหน้าของอาสาสมัครทหารพราน ($\bar{X} = 4.29$) และควรให้โอกาสในการเข้าร่วมงานกุศลและงานประเพณีของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.19$) และเห็นด้วยกับการสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีกิจกรรมสาธารณกุศล ($\bar{X} = 4.02$) การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาวนา กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานจะต้องได้รับการเรียนรู้และการปฏิบัติสมาธิ

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะความต้องการศักยภาพทางจิตของอาสาสมัครทหารพรานในเรื่องต่อไปนี้

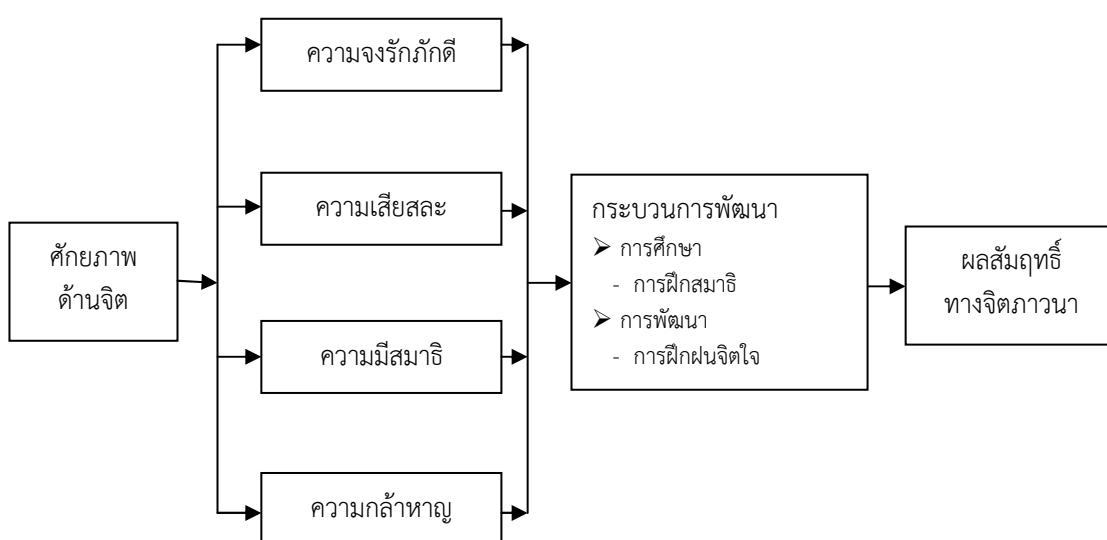
- ๑) ความจงรักภักดี (Loyal)
- ๒) ความเสียสละ (Sacrifice)
- ๓) ความมีสมาธิ (Concentration)
- ๔) ความกล้าหาญ (Bravely)

จิต เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การนำจิตมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดเป็นเรื่องยาก แต่ถ้าทำได้สำเร็จจะทำให้เกิดพลังแห่งการบรรลุภารกิจอย่างสูงเช่นกัน Elton Mayo เสนอแนวคิดในการทำงานว่าเรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญจะปฏิบัติต่อคนเหมือนเครื่องจักรมิได้และรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่านักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญในเรื่องของจิตใจ^{๒๓๔} การฝึกฝนทางจิตให้เกิดสมาธิยังไม่มีการทำงานอย่างเป็นรูปธรรมในหมู่ทหารพราน ไม่ใช่ไม่เห็นถึงความสำคัญ แต่น่าจะหาผู้ที่มีความรู้และเชี่ยวชาญในการฝึกฝนสมาธิไม่ได้ จึงทำให้การพัฒนาศักยภาพทางด้านนี้ยังไม่ก้าวหน้า ปล่อยให้เป็นหน้าที่ส่วนตัวที่แสวงหาครูบาอาจารย์เอาเองและชวนชวายเป็นฝึกฝนตามสำนักวิปัสสนาเอาเอง ไม่มีใครดึงเอาการฝึกสมาธิเข้าสู่ระบบราชการให้มีการฝึกฝนอย่างจริงจังเป็นระบบและมีการรับรองผล การฝึกทางจิตก็ยังคงตกเป็น

^{๒๓๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.อรุณ จูติผล อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ภาระของผู้บังคับบัญชาและอนุศาสนาจารย์ที่อบรมสั่งสอนกันไป^{๒๓๕} ในการสั่งสอนอบรมทางทหาร เราจะปลูกฝังกันในเรื่องความกล้าหาญ ปลูกเร้าให้จิตใจรุกรบ กล้าหาญ กล้าเสียสละชีพเพื่อเอกราช ของชาติ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความเป็นลูกผู้ชาย เป็นสุภาพบุรุษ แต่ในเรื่องของสมาธิยังไม่มีใครทำกันจริงๆ จังๆ^{๒๓๖}

จากการประมวลความต้องการจากศักยภาพด้านจิตภาวนา ที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือ การอบรมสมาธิของอาสาสมัครทหารพราน ควรจะมีการอบรมกันอย่างจริงจัง มีการวัดผลโดยเชิญผู้มีความรู้มาเป็นวิปัสสนาจารย์ จากข้อมูลเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงสร้างรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพด้านจิตที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๖ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้านจิตภาวนา

จากรูปแบบที่ ๔.๖ อธิบายได้ว่าการพัฒนาศักยภาพด้านจิตภาวนาของอาสาสมัครทหารพรานนั้นจะต้องมีเป้าหมายว่าจะพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแล้ว ควรจะพัฒนาอย่างจริงจังเป็นระบบสามารถวัดศักยภาพที่ทำการพัฒนานั้นได้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไว้ดังนี้

๑. ความจงรักภักดี มีความสำคัญที่โดดเด่นมาก เนื่องจากการทำงานของทหารพรานเป็นงานทางด้านความมั่นคง ความจงรักภักดีต่อชาติ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ต่อมาเป็นอันดับ

^{๒๓๕} สทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล, อดีตฝ่ายเสนานิการกองทัพอากาศที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๖} สทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กัมพล โรจนดุมะ, อดีตหัวหน้ากำลังพล กองบัญชาการพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ จ.ยะลา, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

แรก ต้องฝึกให้อาสาสมัครทหารพรานเห็นถึงเกียรติของความจงรักภักดี ซึ่งถือเป็นเกียรติยศสูงสุดของทหาร

๒. ความเสียสละ การฝึกฝนหรือพัฒนาให้อาสาสมัครทหารพรานมีจิตใจที่เสียสละ เลือด เนื้อ และชีวิต เพื่อรักษาความเป็นเอกราชของชาติ เสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นการเสียสละที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งไม่มีใครทำได้เหมือนเรา

๓. ความมีสมาธิ หมายถึงการฝึกฝนสภาพจิตใจให้เป็นสมาธิให้สามารถตั้งมั่นไม่หวั่นไหวต่อสิ่งเร้า ทำให้มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน อดกลั้นต่อสิ่งยั่วยุ

๔. ความกล้าหาญ เมื่อสามารถฝึกจิตใจให้เป็นสมาธิได้แล้วจะทำให้จิตใจเกิดความกล้าหาญ คือกล้าหาญที่จะรับผิดชอบ กล้าหาญที่จะทำงานที่เสี่ยงอันตรายและกล้าที่จะรับผิดชอบที่ตนเองได้กระทำลงไปแล้ว

วิธีการพัฒนา ควรให้การศึกษา เรียนรู้ สร้างความเข้าใจ และปลูกฝังค่านิยม และมีกิจกรรมในการพัฒนา ในหลักพระพุทธศาสนาควรนำเอาหลักอริยสัจ ๔ มาเป็นแนวทางในการศึกษา พัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อริยสัจ ๔ หมายถึง ความจริงอันประเสริฐ ๑. ทุกข์ คือ ความจริงว่าด้วยทุกข์ ความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ๒. สมุทัย คือ ความจริงว่าด้วยเหตุแห่งทุกข์ ได้แก่ ตัณหาหรือความทะยานอยาก ๓. นิโรธ คือ ความจริงว่าด้วยการดับทุกข์ หมายถึง การดับหรือการละตัณหา ๔. มรรค คือ ความจริงว่าด้วยวิถีทางแห่งความดับทุกข์

๔) ด้านปัญญาภาวนา

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า มีการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการฝึกที่กองทัพบกกำหนดและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นเฉพาะหน้าที่ เช่น งานกิจการพลเรือน งานการข่าว เป็นต้น

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาภาวนาของอาสาสมัครทหารพราน สภาพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.08$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยกว่าประเด็นอื่นคือผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ภาษาท้องถิ่นจนสามารถสื่อสารกับประชาชนได้นับว่าเป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ก็ตาม ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยที่จะให้ผู้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมระหว่างประชาชนและอาสาสมัครทหารพรานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในมวลชนให้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.24$) และควรให้มีศูนย์ฝึกกำลังทดแทน ($\bar{X} = 4.13$) และเห็นด้วยกับการสนับสนุนส่งเสริมให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.08$) การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวม การพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาภาวนา กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นว่าอาสาสมัครทหารพรานจะต้องได้รับการเรียนรู้และมีส่วนร่วมในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความต้องการศักยภาพทางปัญญาของอาสาสมัครทหารพรานในเรื่องต่อไปนี้

๑. การรู้จักแก้ปัญหาในทางที่ถูกต้องดีงาม (Solve a Problem)
๒. การรู้จักวิเคราะห์ (Analyze)
๓. ความรอบรู้ (Omniscience)
๔. ความคิดริเริ่ม (Initiative)

ปัญญาเป็นบ่อเกิดแนวคิดหลายๆ อย่าง ทั้งด้านบวกและด้านลบ ปัญญาในทางพระพุทธศาสนา คือปัญญาในการให้รู้ให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงรู้ทันโลกทัศน์ชีวิต วัตถุประสงค์หลักของการมีปัญญาก็คือเอาไวแกปัญหาด้วยแนวทางที่ถูกต้อง การพัฒนาปัญญาจึงอยู่ที่การศึกษาเล่าเรียน การอบรมสั่งสอน กล่อมเกลารู้จักคิด^{๒๓๗} ปัญญาในการวิเคราะห์สถานการณ์ หมายถึง การรู้จักคิดรู้จักไตร่ตรอง การมีเหตุผลไม่เชื่ออะไรง่ายๆ แต่เชื่อเพราะมีหลักฐานอ้างอิง ซึ่งจะทำได้สามารถทำนายเหตุการณ์หรือพยากรณ์เหตุการณ์ล่วงหน้าได้แม่นยำ^{๒๓๘}

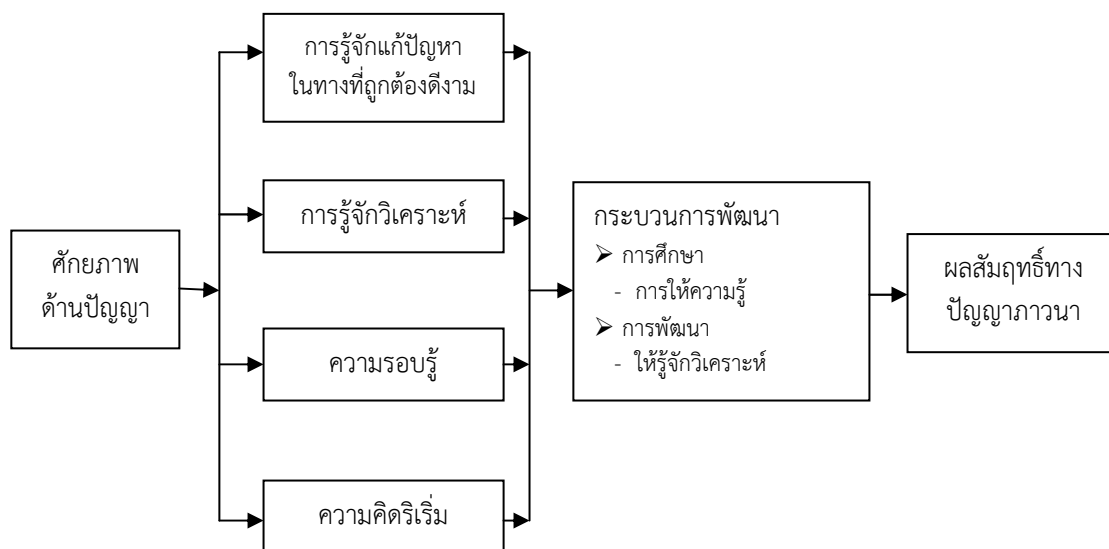
การทำให้มีความรู้ สามารถทำได้หลายหนทาง ๑) การศึกษาจากเอกสารตำรา ๒) การฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ ๓) การอบรม สั่งสอนจากประสบการณ์ของผู้อื่น ๔) จากประสบการณ์ตรงของตนเอง ความรู้เหล่านี้ทำให้เกิดปัญญา แต่เป็นปัญญาที่ยังไม่บริสุทธิ์ ปัญญาที่บริสุทธิ์ต้องเป็นปัญญาที่เกิดจากการมีศีล มีสมาธิ เพราะเป็นปัญญาที่รู้จักวิเคราะห์ เป็นปัญญาที่ประกอบด้วยเหตุด้วยผล^{๒๓๙}

จากการประมวลความต้องการจากศักยภาพด้านปัญญาภาวนาที่นำมาพัฒนาศักยภาพผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ ดังนี้

^{๒๓๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนจรัสพิซาคาร จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กัมพล โรจนุตมะ, อดีตหัวหน้ากำลังพล กองบัญชาการพลเรือนตำรวจ ทหารที่ ๔๓ จ.ยะลา, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๓๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลเอก บัญชาภิตต์ มาประเสริฐ, อดีตผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน กรมราชองครักษ์, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.



แผนภาพที่ ๔.๗ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้านปัญญาภาวนา

จากรูปแบบที่ ๔.๗ อธิบายได้ว่าการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญาภาวนาของอาสาสมัครทหารพรานนั้น จะต้องมีความหมายว่าจะพัฒนาในเรื่องใด จะได้ประโยชน์อะไร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะไว้ดังนี้

๑. การรู้จักแก้ปัญหาในทางที่ถูกต้องดีงาม การแก้ปัญหาของมนุษย์มีวิธีแก้ปัญหาหลายแบบ การใช้กำลังในการแก้ปัญหาย่อมทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท การใช้อุบายในการแก้ปัญหา จะทำให้เกิดความอาฆาต ชิงชัง ส่วนการแก้ปัญหาด้วยวาจา จะทำให้เกิดความผิดพ้องหมองใจ การแก้ปัญหาด้วยปัญญาจึงเป็นหนทางที่ดีที่สุด แต่จะต้องเป็นปัญญาที่บริสุทธิ์จึงจะทำให้การแก้ปัญหานั้นลุล่วงไปได้ด้วยดี

๒. การรู้จักวิเคราะห์ คือ การรู้จักนำเอาเหตุมาเป็นตัวตั้งเพราะทุกสิ่งเกิดแต่เหตุ ค้นหาสาเหตุให้ได้เพื่อนำไปวิเคราะห์ว่าทำไมมันถึงส่งผลมาให้ได้ เป็นอะไรอยู่ระหว่างเหตุและผล

๓. ความรอบรู้ สิ่งต่างๆ ในโลกเกิดขึ้นใหม่ทุกวัน การศึกษาหาความรู้ให้กว้างขวางขึ้นรู้ให้มากขึ้นก็จะทำให้เป็นคนทันโลกทันเหตุการณ์ การใฝ่รู้เป็นสิ่งที่ทำให้เพิ่มพูนปัญญามากขึ้น

๔. ความคิตรีเริ่ม เป็นปัญญาที่ไม่หยุดนิ่ง เมื่อมีความรู้รอบด้านก็ต้องรู้จักการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ รอบตัวแล้วนำความรู้ที่วิเคราะห์แล้วมาพัฒนาให้เกิดความคิตรีเริ่ม เพื่อใช้ประโยชน์ในความรู้ใหม่ที่ริเริ่มต่อไป

วิธีการพัฒนา ควรนำเอาแนวคิดจากทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งมาใช้เพื่อค้นหาสิ่งที่มีอยู่ในตัวเรา ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในขณะเดียวกันควรนำเอาหลัก โยนิโสมนสิการมาเป็นหลักในการพัฒนา โยนิโสมนสิการ คือให้รู้จักคิดพิจารณาสิ่งทั้งหลายทั้งปวงด้วยตนเอง ทำให้เกิดปัญญาที่เข้าถึงความจริง สนองความใฝ่รู้โดยสมบูรณ์

๔.๔.๓ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสรุปสาระสำคัญของการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยมีเรื่องสำคัญๆ ในการสัมภาษณ์ ๒ เรื่อง และได้สรุปสาระสำคัญเป็นการสรุปความคิดเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

จากผลสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพเป็นรูปแบบที่มีความเป็นพุทธ ถึงแม้จะมุ่งผลสัมฤทธิ์สูง แต่การดำเนินการพัฒนาก็ต้องมีความเมตตา กรุณา การพัฒนาต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ มีชีวิตจิตใจ

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน สภาพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยกว่าประเด็นอื่นคือประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมกับหน่วยทหารพรานนับว่าเป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๙$) ก็ตาม ขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างก็เห็นด้วยที่จะให้รูปแบบควรมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกรอบของกิจกรรมเพื่อเป็นการกำหนดขีดความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๑๔$) และรูปแบบต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม และมีการสำรวจความต้องการ ความคิดเห็นเพื่อกำหนดปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = ๔.๐๗$) การวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า ในภาพรวมรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้น กลุ่มตัวอย่าง ยังเห็นว่าประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมกับหน่วยทหารพราน ในการประชุม สัมมนา วางแผน การอบรม การนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน การนำประสบการณ์มาพูดคุยเพื่อกำหนดจุดแข็งของทหารพราน

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ คุณสมบัติของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน ดังนี้

- ๑) ต้องมีวัตถุประสงค์ (Objective)
- ๒) ต้องมีคุณธรรม – จริยธรรม (Virtue + Morality)
- ๓) ต้องมีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation)
- ๔) สามารถพยากรณ์ได้ (Forecast)

การพัฒนาศักยภาพเป็นการฝึกอบรม การให้ความรู้เพื่อนำสิ่งที่ต้องการจากอาสาสมัครทหารพรานมาพัฒนาเพื่อนำไปใช้งาน ฉะนั้นกระบวนการพัฒนาจึงต้องคำนึงถึงขั้นตอนการให้การศึกษาอบรม จนถึงผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาอบรมว่าผลจะออกมามีคุณค่าแค่ไหน คำนึงกับการลงทุนหรือไม่ การตอบรับของประชาชนและผู้บังคับบัญชาของทหารพรานพึงพอใจหรือไม่ ดังนั้น

เพื่อเป็นหลักประกันว่าผลลัพธ์จะต้องมีคุณภาพ รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพจึงจะต้องมีคุณสมบัติที่ดีเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป^{๒๔๐}

การกำหนดรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพต้องเป็นรูปธรรมสามารถทำได้จริงและให้ผลจริง เพราะถ้าออกแบบมาแล้วทำไม่ได้เป็นรูปแบบที่เพ้อฝัน ไม่มีประโยชน์อะไร ทำให้เกิดความยุ่งยากสับสนแก่หน่วยปฏิบัติและต้องล้มเลิกไปในที่สุด^{๒๔๑} รูปแบบที่ดีไม่ควรยุ่งยากซับซ้อนต้องมีความง่ายต่อการปฏิบัติ แต่ต้องเกิดผลลัพธ์ที่ดีมีประโยชน์แก่ตนเองและสังคม นอกจากนั้นรูปแบบที่ดีควรจะเป็นรูปแบบที่ดีควรจะเป็นรูปแบบที่ถูกรับรองจากคนหลายๆ คนที่มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม^{๒๔๒} การมีส่วนในการออกแบบรูปแบบการพัฒนาศักยภาพนั้น ผู้ที่มีส่วนในการออกแบบก็เหมือนผู้แทนของแต่ละภาคส่วนมาช่วยกันสร้างแบบขึ้นมาและทุกคนก็ต้องรับผิดชอบในความคิดของตนด้วย

๒) การประยุกต์หลักทฤษฎี ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

จากผลการสรุปการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การประยุกต์หลักทฤษฎี ๔ ในการกำหนดรูปแบบนั้น มีความสัมพันธ์กันในหลักทฤษฎี ๔ กับคุณสมบัติของรูปแบบที่สร้างขึ้น

จากข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบว่าการประยุกต์หลักทฤษฎี ๔ ในการกำหนดรูปแบบ สภาพโดยรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ในขณะเดียวกันกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยน้อยกว่าประเด็นอื่นคือผู้บังคับบัญชาควรเชิญผู้นำทางศาสนา, วิทยากร, ปราชญ์ชาวบ้านมาบรรยายให้ความรู้ด้านศาสนา, ขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง และอาสาสมัครทหารพรานต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้เหตุผลและคุณธรรม สามารถแก้ปัญหาของตนเองและนำหน่วยได้ด้วยสติปัญญา เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เป็นที่รักและศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่น นับว่าเป็นปัญหาที่มีความอ่อนไหวมากที่สุด ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๘$) ก็ตาม

ในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการประยุกต์หลักทฤษฎี ๔ ในการกำหนดรูปแบบ ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพตามหลักทฤษฎี ๔ นั้น จะเห็นได้ว่า ก่อนดำเนินการพัฒนาศักยภาพนั้นต้องพิจารณาผู้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยว่าแต่ละคนมีศักยภาพไม่เท่ากัน โดยเฉพาะการไม่เท่ากันในแต่ละด้าน บางคนอาจมีศักยภาพทางร่างกายที่แข็งแรงอดทน แต่ยังมีปัญหาในทางจิตใจ

^{๒๔๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล, อดีตฝ่ายเสนาธิการกองทัพอากาศที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กัมพล โรจนุตม, อดีตหัวหน้ากำลังพล กองบัญชาการพลเรือนตำรวจทหารที่ ๔๓ จ.ยะลา, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

ศักยภาพด้านจิตใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เราอาจจะพิจารณาพัฒนาเฉพาะด้านเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านอื่นนั้นให้เข้มแข็งขึ้นในด้านเดียวก็ได้^{๒๔๓} การพัฒนาทีละด้านนั้นสามารถทำได้ แต่การพัฒนาแบบนี้เหมือนกับการพัฒนาศักยภาพที่ไม่ครบถ้วน คล้ายๆ จะเป็นการขาดๆ เกินๆ น่าจะพัฒนาศักยภาพในลักษณะรวมการ คือ พัฒนาไปพร้อมๆ กันทั้ง ๔ ด้าน สำหรับบุคคลใดมีความพร้อมในด้านใดแล้วก็ถือเป็นการทบทวน จะเป็นการพัฒนาที่น่าจะสมบูรณ์แบบมากกว่า^{๒๔๔} การพัฒนาศักยภาพทั้ง ๔ น่าจะพัฒนาไปพร้อมๆ กันทั้ง ๔ ด้าน เพราะถ้าเราเริ่มการพัฒนาไปตามลำดับ คือ เริ่มจากการพัฒนากาย แล้วจึงไปพัฒนาศีลหรือพัฒนาระเบียบวินัย ไปพัฒนาจิตและพัฒนาปัญญาเป็นอันดับสุดท้าย ก็น่าจะเป็นลำดับตามลักษณะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา^{๒๔๕} การพัฒนาศักยภาพหลักภาวนา ๔ ไม่น่าจะหยุดลงตรงการพัฒนาปัญญา เมื่อมีการวัดผลหรือการพยากรณ์ หลังการฝึกอบรมหรือการพัฒนาแล้ว ยังไม่เป็นที่พอใจ จากการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา เราสามารถไปที่การพัฒนาศักยภาพทางกายได้อีกเป็นวงรอบ^{๒๔๖}

จากการประมวลความต้องการประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ คือ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ นั้นควรพัฒนาศักยภาพควบคู่กันไปทั้ง ๔ ด้าน ถึงแม้ว่าจะสามารถแยกออกมาพัฒนาเป็นเรื่องๆ ได้ก็ตาม แต่การพัฒนาพร้อมกันทั้ง ๔ ด้าน น่าจะเกิดประสิทธิผลมากกว่า

การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบนั้นจะต้องให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพที่มีคุณสมบัติ ๔ ประการนั้น เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของหลักภาวนาทั้ง ๔ ด้าน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้ดังนี้

๑. กระบวนการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานตามหลักภาวนา ๔ นั้นควรจะไปพร้อมๆ กันทั้ง ๔ ด้าน โดยเริ่มที่การพัฒนาศักยภาพทางกายก่อนให้ร่างกายเข้มแข็งขณะเดียวกันก็เริ่มพัฒนาศีลหรือระเบียบวินัย ให้รู้จักกฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้สามารถดำรงตนให้อยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อตกลงนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข ในระหว่างกระบวนการกำลังดำเนินไปนั้น อาจทำการพัฒนาด้านจิตใจด้วยก็ได้ สุดท้ายคือการพัฒนาทางปัญญาให้เกิดความรู้และสามารถเริ่มพัฒนาทางร่างกายได้ใหม่ เมื่อเห็นว่าศักยภาพที่ทำการฝึกฝนนั้นยังไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้

^{๒๔๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี กำพล จารุสาร, อดีตหัวหน้ากำลังพล กองกำลังทหารพรานกองทัพบกที่ ๔ จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ, พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล, อดีตฝ่ายเสนาธิการกองทัพบกที่ ๔, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

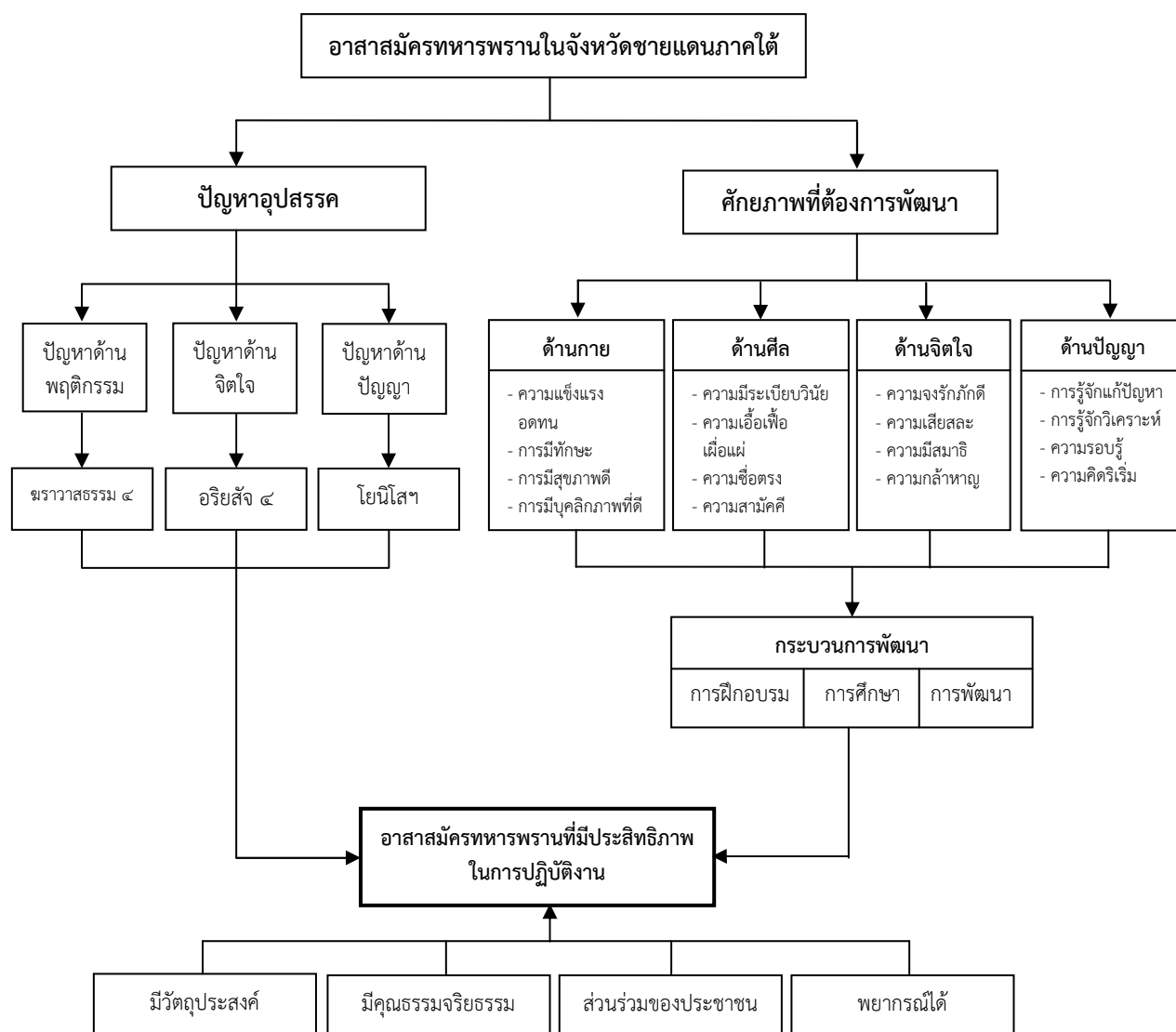
^{๒๔๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ, อาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง, ผู้อำนวยการโรงเรียนจรัสพิชากร จ.นครศรีธรรมราช, ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗.

๒. ในการพัฒนาศักยภาพทุกด้านจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินการฝึกการพัฒนาต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม ฝึกให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นคนดีของสังคม โดยมีประชาชนมีส่วนร่วมในขั้นตอนการพัฒนาที่เหมาะสม และสุดท้ายสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของการพัฒนาศักยภาพได้ว่า ศักยภาพที่ดำเนินการพัฒนาไปจนจบกระบวนการนั้นได้มาตรฐานหรือไม่ หากยังไม่ได้มาตรฐานก็สามารถดำเนินการเป็นวงรอบได้ใหม่

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาหลักพุทธธรรม แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) ที่เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-dept Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) และข้อเสนอแนะ จากผู้เชี่ยวชาญที่ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ(Focus Group Discussion) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๘ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม

จากแผนภาพที่ ๔.๘ อธิบายได้ว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรมนั้น จะต้องคำนึงถึงปัจจัยใหญ่ๆ ๒ ปัจจัยคือ ๑) ปัญหา-อุปสรรคเป็นปัญหาที่เกิดจากตัวของอสาสมัครทหารพรานเอง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบถึงการปฏิบัติงานด้วย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดน้อยลง ดังนั้นการจะพัฒนาศักยภาพการทำงาน ก็มีความจำเป็นต้องค้นหาสาเหตุของปัญหาเสียก่อนว่า ปัญหาเหล่านั้นมีอะไรบ้าง มีสาเหตุมาจากอะไร จะแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างไร และมีความเร่งด่วนในการแก้ไขปัญหานั้นแค่ไหน ๒) การพัฒนาศักยภาพ ซึ่งจะต้องค้นหาว่าศักยภาพที่มีอยู่ในตัวอสาสมัครทหารพรานนั้น หน่วยเหนือหรือหน่วยบังคับบัญชา และประชาชนในพื้นที่ต้องการพัฒนาในเรื่องใดเป็นประการแรก เพื่อจะได้นำเอาศักยภาพนั้นๆเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพแต่ละด้าน

ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นกับตัวอาสาสมัครทหารพราน สามารถแยกออกเป็น ๓ ด้านตามแนวทางการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน คือ ๑) ด้านพฤติกรรม หมายถึงอุปนิสัย การแสดงออก ความประพฤติต่างๆ ที่อาจเกิดจาก การปฏิบัติโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว อาจมีสาเหตุมาจากการอบรม ปลุกฝังมาจากครอบครัวและสภาพแวดล้อมที่ติดตัวมาจนกลายเป็นความเคยชิน ดังนั้น การแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมต้องใช้การฝึกฝน อบรม การใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ การใช้ระบบอาวุโส การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี การพูดคุย การปรับความเข้าใจ ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานจะมีการปรับปรุงไปในทางที่ดี ในทางพระพุทธศาสนาสามารถนำเอาหลักธรรมาธรรมมาประยุกต์ใช้ จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้เร็วขึ้น ๒) ด้านจิตใจ เป็นปัญหาที่มีสาเหตุมาจากเรื่องส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาต้องใช้ความเคารพ ศรัทธา และการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด โดยการใช้ความรัก ความเอื้ออาทร การใช้เหตุผล จะทำให้ปัญหาทางจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานคลี่คลายลง แล้วจึงแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ ในทางพระพุทธศาสนาสามารถนำหลักอริยสัจ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ๓) ด้านปัญญา ควรแก้ด้วยการให้การศึกษา อบรมสั่งสอนให้รู้จักการวิเคราะห์หาเหตุและผล ใช้การฝึกฝนอบรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บางครั้งต้องมีการตอบแทนที่คุ้มค่างับความรู้ ความชำนาญในหน้าที่การงานด้วย สำหรับหลักธรรม สามารถนำหลักโยนิโสมนสิการมาประยุกต์ใช้ให้เกิดปัญญาได้

การแก้ไขปัญหของอาสาสมัครทหารพรานทั้ง ๓ ด้าน ต้องอาศัยการประสานงานและการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพรานด้วยกัน จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญห

การพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม พบว่า หลักภavana ๔ คือ การทำให้เจริญขึ้น ด้วยการฝึกอบรม การพัฒนา(Cultivation :Training Development) ในการพัฒนาศักยภาพจะต้องพิจารณาว่าศักยภาพด้านต่างๆ ของอาสาสมัครทหารพรานนั้น ต้องการศักยภาพในเรื่องอะไร เอามาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อตัวอาสาสมัครทหารพราน ต่อสังคม และประเทศชาติมากที่สุด

๑) กายภavana ศักยภาพที่ต้องการคือ ความเข้มแข็ง อดทน สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ทุรกันดารได้ การมีทักษะในหน้าที่มีความคุ้นเคยและเชี่ยวชาญ ในขณะที่เดียวกันต้องมีสุขภาพที่ดีและสุดท้ายคือการฝึกฝน พัฒนาให้อาสาสมัครทหารพรานมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่ชื่นชอบและศรัทธาต่อผู้พบเห็น

๒) ศีลภavana ศักยภาพที่ต้องการนำมาพัฒนาก็คือ ระเบียบ วินัย ความสามัคคีในหมู่คณะ ความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งการเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน

๓) จิตภavana ศักยภาพที่ต้องการที่จะนำมาพัฒนา คือ ความจงรักภักดีต่อชาติ ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความกล้าหาญ เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีสภาวะจิตที่เป็นสมาธิ พร้อมเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ได้

๔) ปัญญาภavana ต้องการให้อาสาสมัครทหารพรานรู้จักการแก้ปัญหาดด้วยปัญญา ให้รู้จักวิเคราะห์เหตุการณ์ สถานการณ์ไม่ตื่นตระหนก มีความรอบรู้ในวิทยาการสมัยใหม่ และที่สำคัญคือ การรู้จักมีความคิดริเริ่มในทางที่ถูกต้องเป็นประโยชน์

ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานตามหลักพุทธธรรมนี้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่และอาสาสมัครทหารพรานด้วยกัน จึงจะทำให้การพัฒนาศักยภาพเป็นผลสำเร็จ ทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีศักยภาพสูงขึ้น

เมื่อได้สิ่งที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพแล้ว จึงนำมาสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ทั้ง ๓ วิธีคือ ๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ๒) การศึกษา(Education) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นงานในอนาคตเพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิดการดูงานและการศึกษาต่อ และ ๓) การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ถึงอย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนี้จะต้องดำเนินไปภายใต้หลักพุทธธรรม เพื่อให้เชื่อได้ว่า วิธีการพัฒนานั้นๆเป็นวิธีการที่ถูกต้องเป็นไปตามวิถีที่เป็นคุณเป็นประโยชน์ต่อสังคม และที่สำคัญรูปแบบการพัฒนาจะต้องมีคุณสมบัติ ๔ ประการ คือ ๑) ต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ๒) ต้องมีคุณธรรม – จริยธรรม ๓) ต้องมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ และ ๔) ต้องสามารถพยากรณ์ได้

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถตอบวัตถุประสงค์ทั้ง ๓ ข้อได้คือ

๑) การรู้สาเหตุของปัญหาและการแก้ไขปัญหา ทำให้สามารถป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำซ้อนขึ้นมาใหม่ได้

๒) การศึกษาหลักธรรม แนวคิดและทฤษฎีสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้

๓) การนำหลักทฤษฎี ๔ การนำศักยภาพที่ต้องการมาพัฒนาและการรู้จักปัญหาอุปสรรค รวมทั้งแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกัน จะได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม เพื่อนำเสนอ กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้พิจารณาใช้ต่อไป

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๒) เพื่อศึกษาหลักธรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานที่เหมาะสมที่สุดให้กับกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Study) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ประชาชนในพื้นที่ และอาสาสมัครทหารพราน จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้นก่อนจะนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน ๔๐๐ ชุดในหน่วยทหารพรานสังกัดกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ และในอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี อำเภอรามันและอำเภอยะหา จังหวัดยะลา ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน ๓๙๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ แล้วจึงนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อพัฒนารูปแบบให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลจากการศึกษาวิจัยสามารถ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

๕.๑ สรุปการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยพบประเด็นที่มีสาระสำคัญ ดังนี้

๕.๑.๑ สรุปสภาพปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากสถานการณ์การก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เป็นต้นมานั้น ทำให้กองทัพภาคที่ ๔ มีความจำเป็นต้องเร่งขยายหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์เหล่านั้น และเพื่อสับเปลี่ยนกำลังให้หน่วยทหารประจำการ

ได้กลับที่ตั้งปกติในกองทัพอากาศอื่นๆเพื่อดูแลรักษาพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง การเร่งรัดจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน จาก ๕ กรมทหารพรานเป็น ๑๒ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพราน จึงมีความจำเป็นต้องรับผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้บรรจุเข้ามาบ้างจำนวนหนึ่งให้เพียงพอกับความต้องการของกองทัพบก ถึงอย่างไรก็ตามการคัดกรองบุคคลพลเรือนเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานนั้น กองทัพบกก็พิถีพิถันในกระบวนการคัดเลือกคนเข้ารับราชการ เริ่มตั้งแต่การมีสติปัญญา จบการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ ๓ ความสมบูรณ์ของร่างกายจากการตรวจทาง การแพทย์ ความแข็งแรงของร่างกายจากการทดสอบสมรรถภาพ การตรวจสอบทางด้านจิตใจด้วยการ สอดสัมภาษณ์และการตรวจจิตพิสัยรวมทั้งการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมจากสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติด้วย

๑. ปัญหาด้านพฤติกรรม

การอยู่ร่วมกันของคนที่มีความแตกต่าง ทั้งด้าน อายุ การศึกษา ศาสนา และ ความคิด ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมือนกันมากที่สุด ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์เป็น เครื่องมือ ในการใช้บังคับให้สังคมมีความสงบสุข ให้ทุกคนปฏิบัติเหมือนกัน ดังนั้นอาสาสมัครทหาร พรานจึงต้องมีการปรับพฤติกรรมให้อยู่ในกรอบ แต่เนื่องจากแต่ละคนมีที่มาต่างกันได้รับการอบรมสั่ง สอนมา ไม่เหมือนกัน การเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละคนจึงเป็นปัญหาอุปสรรคที่ต่างกันไปด้วย

แนวคิดที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา จากการศึกษาพบว่าต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยทหารพรานและของกองทัพบกที่กำหนดไว้แล้ว เช่นตัวอย่างการผิดวินัย ๙ ข้อ การ ลงทัณฑ์อาสาสมัครทหารพรานที่กระทำความผิด เช่นการภาคทัณฑ์,การตัดเงินเดือน,การปลดออก เป็นต้น รวมทั้งการให้รางวัลแก่ผู้มีความประพฤติดี มีวินัยดี หรืออาจใช้จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมมาเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

สาเหตุของปัญหาพบว่า อาสาสมัครทหารพรานมีสาเหตุมาจาก ๑) ได้รับแบบอย่าง มาจากครอบครัว ๒) ได้รับแบบอย่างมาจากสภาพแวดล้อม

แนวทางในการแก้ปัญหา ๑) ผู้บังคับบัญชา ควรให้การฝึกฝนอบรม สั่งสอน, การ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ,กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ,การให้รางวัล ๒) ประชาชน ควรใช้ขนบธรรมเนียม จารีต ประเพณี เป็นเครื่องกลมเกลียว ๓) อาสาสมัครทหารพราน รุ่นพี่ ควรใช้ระบบอาวุโส,ว่ากล่าว ตักเตือน, การแสดงตัวอย่างที่ดี เพื่อน อาจใช้การแนะนำ

๒. ปัญหาด้านจิตใจ

สภาพความเป็นอยู่ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว จากความอบอุ่นในครอบครัว เปลี่ยน มาเป็นความหวาดเหวในหมู่เพื่อนใหม่ที่หลากหลาย สภาพการฝึกที่ไม่คุ้นชินมาก่อน หรือข่าวที่พุดคุย กันในหมู่เพื่อนใหม่ถึงเรื่องที่จะต้องเผชิญในอนาคต ล้วนแต่ทำให้สภาพจิตใจที่ฮึกเหิม ต้องตกต่ำลง อย่างรวดเร็ว ในปัญหานี้ ผู้บังคับบัญชาต้องสอดส่องดูแลอย่างใกล้ชิด แนวคิดที่นำมาใช้ในการแก้ไข ปัญหา จากการศึกษพบว่าปัญหาจิตใจถูกปกปิดด้วยบุคลิกภาพทางกายเช่น การวางเฉย พุดน้อย

การไม่แสดงออกเป็นต้น ความใกล้ชิด ความไว้วางใจ การให้ความเคารพนับถือต่อกัน จึงเป็นเรื่องสำคัญในการแก้ไขปัญห

แนวทางในการแก้ปัญหา ๑) ผู้บังคับบัญชา ควรใช้การยอมรับทางการบังคับบัญชา ใช้การพูดคุยเพื่อให้เกิดความไว้น้ำใจ ๒) ประชาชน ควรใช้ความเคารพนับถือ ความมีอาวุโสและการให้เหตุผล ๓) อาสาสมัครทหารพราน รุ่นพี่ ควรใช้การเอาใจใส่ดูแล การให้กำลังใจเพื่อน อาจใช้ความผูกพัน ความสนิทสนมมาเป็นแนวทางแก้ปัญหา

๓. ปัญหาด้านปัญญา

โดยพื้นฐานการศึกษานับว่าการศึกษาของอาสาสมัครทหารพรานอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ในการฝึกขั้นต้นนั้น ห้วงระยะเวลาการฝึกกำหนดไว้น้อยเกินไป ทำให้ครูฝึกเน้นที่จะอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานรู้จักระเบียบ วินัยทหารเป็นลำดับแรก และสอนอาวุธศึกษา, ยุทธวิธีเป็นลำดับรองลงมา ส่วนเรื่องขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรม แทบจะไม่มีเวลาให้ความรู้ ทำให้เมื่อลงพื้นที่ปฏิบัติงานแล้วอาสาสมัครทหารพรานจะเป็นผู้มีระเบียบวินัยดี ชำนาญในการใช้อาวุธและยุทธวิธี แต่ไม่สามารถสื่อสารกับประชาชนได้ และอาจประพฤติดุกปฏิบัติผิดขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นได้

สาเหตุของปัญหาคือ มีสาเหตุมาจาก ๑) การแสวงหาสิ่งตอบแทนที่ดีกว่า ๒) การใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา

แนวทางในการแก้ปัญหา ๑) ผู้บังคับบัญชาควรให้การศึกษา, ให้การฝึกอบรม, ให้ผลตอบ แทนที่ยุติธรรม ๒) ประชาชน ควรใช้การชี้แจง, การให้เหตุผล ๓) อาสาสมัครทหารพราน รุ่นพี่ ควรให้การแนะนำ เพื่อน อาจใช้ความผูกพัน, ความสนิทสนมมาเป็นแนวทางแก้ปัญหา

๕.๑.๒ สรุปการศึกษาหลักธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

๑. ด้านหลักธรรม การพัฒนาศักยภาพเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคลทั้งทางกาย ทางจิตใจ ทางศีลและทางปัญญา ผู้ที่พัฒนาดตนเองแล้ว ย่อมได้รับการเคารพนับถือ ยกย่องเชิดชู ซึ่งหลักธรรมในพระพุทธศาสนาถือว่า “ทนต์ เสนุ โฐ มนุสเสสุ” หมายความว่า การได้ฝึกตนให้ดี ย่อมเป็นผู้ประเสริฐสุด บุคคลที่พัฒนาดตนเองได้ดี ก็คือบุคคลที่สามารถอยู่เหนืออำนาจของความเคยชิน บุคคลประเภทนี้จะปรับตัวพัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถพิเศษ การพัฒนาดตนจะช่วยให้บุคคลสรวมกายและใจมากขึ้น รู้จักและควบคุมตนเองในการแสดงออกอย่างเหมาะสม ไม่หวั่นไหวรู้จักข่มใจ มีความอดทน อดกลั้น เพื่อรักษาความดีงามของตน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพก็คือการสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเอง ให้มีสุขภาพที่แข็งแรง เป็นผู้มีระเบียบวินัยดี เป็นผู้ที่ม่จิตใจเข้มแข็ง เสียสละและมีปัญญาเป็นเลิศ มีจุดมุ่งหมายของชีวิต และเป็นคนที่ม่ประโยชน์ต่อสังคม

การพัฒนามนุษย์ ตามแนวพระพุทธศาสนานั้น จะต้องเริ่มที่การรู้จักคิด รู้จักศึกษา รู้จักวิธีการปฏิบัติต่อตนเอง มีการปรับปรุงตนเอง เปลี่ยนแปลงตนเอง และพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ ให้มีการพัฒนาอย่างสมดุล ไม่ใช่พัฒนาแต่กาย ปัญญาก็ต้องพัฒนาด้วย เมื่อปัญญาได้รับการพัฒนา ก็จะมี

ยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น คือจิตใจเปลี่ยนไปในทางที่ดีที่เป็นกุศล เช่นเปลี่ยนความอยากด้วยตัณหาเป็นความอยากด้วยฉันทะ

การพัฒนาศักยภาพ ควรดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

๑) สำรวจปัญหาและแก้ไข้ปัญหา จัดเครื่องเคร้าหมองให้หมดไปในทุกๆ ด้าน นำหลักธรรมคำสอนมาเป็นแนวทางและหลักคิดในการแก้ไข้ปัญหา หาหลักธรรมที่เหมาะสมกับบุคคลเหมาะสมกับปัญหา เหมาะสมกับเวลา และเหมาะสมกับสถานที่ ที่สุด

๒) การเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวนา ๔ ด้วยการพัฒนา ๓ ด้านคือ การฝึกอบรม,การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งทุกขั้นตอนต้องเป็นไปตามหลักพุทธธรรม

๒. ด้านแนวคิด ในสถานการณ์ปัจจุบัน องค์กรต่างๆโดยเฉพาะองค์กรในภาครัฐ ให้ความสำคัญและตื่นตัวในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรมากขึ้น จนเกือบจะกลายเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กร ความพยายามเพิ่มขีดความสามารถให้พนักงานหรือข้าราชการ ด้วยการนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาเป็นตัวช่วย เอา แนวคิดทฤษฎี การบริหารจัดการมาเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จนั้น การนำบุคลากรเข้าสู่กระบวนการพัฒนาศักยภาพต้องคำนึงถึงปัจจัย ๔ คือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ ปัจจุบันมุมมองเกี่ยวกับคนเปลี่ยนแปลงจากที่ถูกมองเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายมาเป็นทรัพย์สินของหน่วยงาน โดยถือเป็นทุนทางปัญญาและทุนมนุษย์นี้เป็นการให้คุณค่าทางเศรษฐกิจ ทักษะและความสามารถของหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันการดำเนินการหรือนโยบายให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมที่มีจุดเน้นเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ผ่านการจัดการเรียนรู้ในระดับบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความสามารถหรือเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน(Skills)และทัศนคติ(Attitude)ให้อื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการออกแบบการสอน (Instructional Design) เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความจำเป็น ดังนี้

๑) การประเมินความจำเป็น (Needs Assessment) คือตรวจสอบว่าการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกิดขึ้นในบริบทอะไร การประเมินบุคลากรว่า ใครบ้างที่จำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรม และการประเมินงานว่าควรจะมีการฝึกอบรมในเรื่องอะไรเพื่อใช้วางแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ

๒) ความพร้อมในการฝึกอบรม (Readiness for Training) เป็นการประสานระหว่างคุณลักษณะของบุคลากร เช่น ความสามารถในการเรียนรู้ ทัศนคติต่อการฝึกอบรม แรงจูงใจในการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมของงานที่สนับสนุนต่อการฝึกอบรม

๓) การวางแผนการฝึกอบรม (Planning The Training Program) เมื่อพบว่ามีความจำเป็นในการฝึกอบรมและบุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ ถือว่าเป็นความรับผิดชอบของ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จะต้องวางแผนการฝึกอบรม โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้ผู้สอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงความต้องการขององค์กรและสามารถใช้วัดความสำเร็จของแผนงานการฝึกอบรม การกำหนดผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้สอน เนื้อหา วิธีการฝึกอบรมและการประเมินผลการฝึกอบรม เป็นต้น โดยสามารถจัดการฝึกอบรมจากบุคลากรภายในองค์กรหรือจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเป็นผู้ถ่ายทอดด้วยวิธีการต่างๆ

๔) การนำแผนงานการฝึกอบรมไปปฏิบัติ (Implementing The Training Program) ต้องคำนึงถึงหลักการเรียนรู้ว่าคนสามารถเรียนรู้ได้อย่างไร

๕) การวัดผลลัพธ์ของการฝึกอบรม (Measuring Results of Training) เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านแนวคิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

๑) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่เน้นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากร โดยเฉพาะระดับปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจุบันการฝึกอบรมมักจะดำเนินการในลักษณะโครงการโดยการจัดอบรมภายในองค์กรหรือส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันภายนอก ซึ่งมีวิธีการและเทคนิคการฝึกอบรมสำคัญๆ เช่น การบรรยาย การประชุมอภิปราย (Conference) การศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การสาธิต การสร้างสถานการณ์จำลอง การแสดงบทบาทสมมติ การสัมมนาและการระดมความคิดเห็น เป็นต้น

๒) การศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมการเตรียมบุคลากรให้เรียนรู้สำหรับงานในอนาคตเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและการปลูกฝังค่านิยม ทัศนคติ การใช้วิจารณ์ญาณ เป็นต้น ปกติมักจะดำเนินการ โดยสถาบันการศึกษาต่างๆ ซึ่งวิธีการที่นิยมใช้กันมาก เช่น การศึกษาในสถาบันการศึกษา การศึกษาทางไกล (E-Learning) การศึกษาดูงาน เป็นต้น

๓) การพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงผลผลิตของบุคลากรและองค์กร โดยมีเป้าหมายที่ความก้าวหน้าของบุคลากรและการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน เช่น การสอน/แนะนำงาน ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานพิเศษให้ทำการรักษาราชการแทน/การให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น การโยกย้ายสับเปลี่ยนงาน การร่วมเป็นคณะทำงาน/กลุ่มคุณภาพ การให้คำปรึกษาและการเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นต้น

๓. ด้านทฤษฎี นักทฤษฎีตะวันตกหลายท่านได้สร้างทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายแนวทาง ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีการพัฒนา ๒ แนวทางคือ

๑) ทฤษฎีการจัดการองค์กร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการบริหารจัดการกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งความเห็นว่าการจะจูงใจให้พนักงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณี ของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้น ผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น

ทำให้เขาได้รับการพิจารณา เลื่อน ขึ้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น เมื่อใดมีความปรารถนาเกิดขึ้น ก็จะมีแรงขับและการกระทำก็จะถูกปลุกเร้าแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจขึ้น จากการที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนา ซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ของบุคคลที่ปรากฏนั้น มักจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความปรารถนาขั้นพื้นฐานของบุคคล หรือ ตามทฤษฎีความสำนึกเชิงเหตุผล (Consciously Rational Theory) ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของบุคคล ซึ่งก็เป็นมุมมองหนึ่งที่น่าสนใจวิเคราะห์สาเหตุการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นและได้รับความนิยมเป็นอันมาก การศึกษาพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้วยมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์นี้เป็นการพิจารณาพฤติกรรมบนพื้นฐานของความชอบด้วยเหตุและผลของมนุษย์ กับการตัดสินใจในการมีส่วนร่วม การตัดสินใจที่มีเหตุผล (Rational Voter) จะรู้ว่าผลประโยชน์ของเขาจากการมีส่วนร่วมคืออะไร ทั้งจะสามารถประเมินได้ว่ารัฐจะให้ประโยชน์แก่ตนได้มากน้อยเพียงใด

๒) ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์ ด้วยการนำสิ่งที่ซ่อนอยู่ออกมาทำให้เกิดประโยชน์ การบริหารงานบุคคลโดยยึดสมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงาน (Performance Management) ประเภทหนึ่งมีจุดหมายสูงสุด คือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคลากร มาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงานภายใต้หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากรบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลทุกคน ม้องค์ประกอบคือ ๑. ความรู้ (Knowledge) ๒. ทักษะ (Skills) ๓. ความสามารถ (Abilities) ซึ่งแสดง ผ่านพฤติกรรม (Attributes) ของมนุษย์ สมรรถนะของมนุษย์โดยธรรมชาติซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง ตามทฤษฎีเขาน้ำแข็งของ David C. McClelland นอกจากนั้นทฤษฎีเหล่านี้ยังกล่าวว่า พลั้งจิตได้สำนึกมีอิทธิพลเหนือจิตสำนึกกระตุ้นเตือนให้ปฏิบัติพฤติกรรมประจำวันทั่วไป เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมไร้เหตุผลและผิดปกติในลักษณะต่างๆ ยามบุคคลมีอารมณ์ขุ่นมัว เคร่งเครียดด้วยความโกรธ

๕.๑.๓ สรุปรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

๑. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน จากการวิจัยพบว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้น จะต้องเป็นรูปแบบที่มั่นใจได้ว่าผลของการพัฒนานั้นต้องมีคุณภาพ โดยรูปแบบต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑) รูปแบบ จำเป็นจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการกำหนดว่า จะทำอะไร ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาคนใดก็ตามจะต้องดำเนินการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดพัฒนาดำเนินไปในทิศทางอื่นที่ไม่ถูกต้อง ขณะเดียวกันวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นต้องกำหนดในเรื่องคุณธรรม – จริยธรรมด้วย

๒) ในกระบวนการพัฒนาศักยภาพต้องปฏิบัติกับอาสาสมัครทหารพรานด้วยคุณธรรม การฝึกฝนอบรมต้องมีคุณธรรม มีจริยธรรม ต้องนำความรู้ที่เกี่ยวกับคุณธรรมมาดำเนินการอบรม กล่อมเกลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประสานสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่จะต้องคำนึงถึงจริยธรรมเสมอ

๓) การให้การศึกษาอบรมหรือการดำเนินการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานนั้น อาจเชิญผู้นำชุมชน หรือผู้นำทางศาสนา มาเป็นวิทยากรให้การอบรมสั่งสอนให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีความรู้ในเรื่องขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี และภาษาท้องถิ่น

๔) ตลอดการศึกษาอบรม หรือการพัฒนาศักยภาพนั้นต้องมีการวัดศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานก่อน เริ่มกระบวนการพัฒนาศักยภาพและหลังการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อเป็นการวัดความก้าวหน้าของการพัฒนาศักยภาพว่ามีความก้าวหน้าไปมากน้อยเพียงใด

๒. การประยุกต์หลักภาวะนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ การประยุกต์การพัฒนา ศักยภาพตามหลักภาวะนา ๔ พบว่า ศักยภาพ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวของอาสาสมัครทหารพรานอยู่แล้ว การพัฒนาศักยภาพก็คือ การดึงเอาความสามารถที่มีอยู่ข้างในเอามาฝึกฝนพัฒนาให้ดีขึ้น ในทางที่เป็นคุณเป็นประโยชน์ เพื่อเอามาใช้งานให้เกิดประโยชน์ต่อตัวของอาสาสมัครทหารพราน และประเทศชาติ

การพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานจะต้องพิจารณาถึงการพัฒนาตามหลักภาวะนา ๔ ว่าจะพัฒนาไปพร้อมๆกันทั้ง ๔ ด้านหรือจะพัฒนาทีละด้าน หรือให้น้ำหนักให้ความสำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพไปทางด้านที่มีความจำเป็นเร่งด่วนสูงสุดก่อน ถึงอย่างไรก็ตามการประยุกต์หลักภาวะนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานก็มีความสำคัญเท่าๆกันทั้ง ๔ ด้านดังนั้น ในทุกด้านจะต้องประกอบไปด้วยคุณสมบัติ ๔ ประการของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม ทั้งนี้เพื่อประกันว่าผลจากการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆทั้ง ๔ ด้านจะได้ Output ดีงาม มีคุณธรรมและเป็นประโยชน์แก่สังคมในที่สุด

กายภาวะนา ศักยภาพทางกายของอาสาสมัครทหารพรานที่ต้องการคือ ความแข็งแรง และอดทน(Strong and Tolerance),ความสง่าผ่าเผย (Be Dignified),สุขภาพที่ดี (Good Health) และการมีทักษะ (Skill) ดังนั้นจึงต้องนำสิ่งเหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดด้วยการฝึกอบรม

ศีลภาวะนา ศักยภาพทางศีลของอาสาสมัครทหารพรานที่ต้องการคือความมีระเบียบวินัย (Discipline)เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยทหารและหน่วยงานอื่นๆ แม้กระทั่งสถาบันครอบครัวก็ต้องมีระเบียบวินัย การจะมีระเบียบวินัยได้ขึ้นอยู่กับ การฝึกฝนอบรม การมีกฎข้อบังคับของหน่วยงานหรือครอบครัวมีบทลงโทษที่ชัดเจน, นอกจากนี้ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล (Generousness) ต่อกันและกันเป็นสิ่งจำเป็นในการใช้ชีวิต ความซื่อตรง (Honesty) และความสามัคคี (Union is Strength) คือสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาดังนั้นจึงต้องนำสิ่งเหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดด้วยการฝึกอบรมและการพัฒนา

จิตภาวะนา จิต เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ การนำจิตมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดเป็นเรื่องยาก แต่ถ้าทำได้สำเร็จจะทำให้เกิดพลังแห่งการบรรลุภารกิจอย่างสูงเช่นกัน เรื่องของจิตใจ ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญจะปฏิบัติต่อคนเหมือนเครื่องจักรมิได้และรางวัลทางจิตใจมีผลต่อการ จูงใจในการทำงาน จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๘ ท่านได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะออกมาเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะนา ๔ ด้านจิตภาวะนา สิ่งที่ต้องการนำมาพัฒนาจากด้านจิตภาวะนา คือ ความจงรักภักดี (Loyal), ความเสียสละ(Sacrifice),

ความมีสมาธิ (Concentration) และความกล้าหาญ (Bravery) สิ่งเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยรบ ดังนั้นจึงต้องนำสิ่งเหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดด้วยการฝึกอบรมและการศึกษา

ปัญญาภวนา ปัญญาในทางพระพุทธศาสนา คือปัญญาในการให้รู้ให้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริงรู้ทันโลกทันชีวิต วัตถุประสงค์หลักของการมีปัญญาก็คือเอาไวแก้ปัญหาคือแนวทางที่ถูกต้อง การพัฒนาปัญญาจึงอยู่ที่การศึกษาเล่าเรียนการอบรมสั่งสอนกล่อมเกลารู้จักคิดจากการประมวลความต้องการจากศักยภาพด้านปัญญาภวนาที่นำมาพัฒนาศักยภาพ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้แนวทางและข้อเสนอแนะที่น่าสนใจ คือปัญญาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาคือสิ่งที่ถูกต้องที่สุด คือปัญญาที่เกิดจากสมาธิ เป็นปัญญาที่มีกำลัง เพราะมีเหตุมีผล เป็นปัญญาที่ถูกต้องไม่หลงทาง สิ่งที่ต้องการนำมาพัฒนาจากด้านปัญญาภวนาคือการรู้จักแก้ปัญหาคือในทางที่ถูกต้องดีงาม (Solve a Problem), การรู้จักวิเคราะห์ (Analyze), ความรอบรู้ (Omniscience) และความคิดริเริ่ม (Initiative) ดังนั้นจึงต้องนำสิ่งเหล่านี้มาพัฒนาให้เกิดศักยภาพสูงสุดด้วยการพัฒนาและการศึกษา

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงปัญหา อุปสรรค ของการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานในด้านต่างๆ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภวนา ๔ และจากรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผลดังนี้

๑. การแก้ปัญหา ด้านพฤติกรรม

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านพฤติกรรม พบว่าปัญหานั้นเกิดจากการอบรมสั่งสอนที่มีพื้นฐานมาจากครอบครัวและสิ่งแวดล้อม ซึ่งหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ ธรรมเนียมประเพณีที่ตนยึดมั่นนับถือเป็นความถูกต้องในท้องถิ่นหนึ่งแต่อาจผิดในอีกท้องถิ่นหนึ่งได้ ซึ่งอาจจะรู้ตัวหรืออาจจะเป็นการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ก็ได้ เช่น บางครั้งอาสาสมัครทหารพรานจำเป็นต้องสู้รบแต่ยังไม่ได้ล้างมือ แล้วไปถูกต้องของผู้นับถือศาสนาอิสลาม ก็อาจเป็นพฤติกรรมที่ไม่งามในความรู้สึกของมุสลิม ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความรู้ ให้การอบรมในขนบธรรมเนียมประเพณีก่อนลงปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พ.อ.กอสัน กัมปณยุทธ์ ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของศูนย์สันติสุข” พบว่า การที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการแก้ปัญหาได้อย่างยั่งยืนที่แท้จริงคือยุทธศาสตร์ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ยังขาดความเข้าใจ ขาดความจริงจังและขาดความ

ต่อเนื่องจึงยังไม่มีผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร^๑ ดังนั้น การอบรมสั่งสอนให้อาสาสมัคร ทหารพรานเข้าใจถึงขนบธรรมเนียมประเพณี ให้เข้าใจในวัฒนธรรมท้องถิ่น ขณะเดียวกันก็อาจจะ ขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนาให้ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่อาสาสมัคร ทหารพรานเป็นการปรับทัศนคติ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของ ประชาชนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พ.อ.นพ.รัชฎะ ลำกุล ที่ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติ ของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกองทัพบก” ผลของการวิจัยพบว่า ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นปัญหาที่สลับซับซ้อนยากที่จะแก้ไขให้ สำเร็จในเวลาสั้นๆ^๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติจึงต้องทำแบบค่อยเป็นค่อยไป

การมีพื้นฐานมาจากครอบครัวและสังคมที่แตกต่างกันทั้งทางด้านเพศ อายุ การศึกษา ศาสนา ต่อเมื่อได้รับการคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพราน มาอาศัยร่วมกับปฏิบัติงาน ด้วยกันก็มีความจำเป็นต้องมีกฎ มีระเบียบเดียวกันเพื่อให้สังคมนั้นๆ มีความสงบสุข ให้ทุกคน ประพฤติปฏิบัติเหมือนกัน ซึ่งแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.อ.กฤต ศรีเดชาสินธุ์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัคร ทหารพรานชายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่จะ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพราน ทำให้ทราบถึงความรู้สึกนึกคิดและ การนำไปใช้ให้เหมาะสม มีความพึงพอใจสูงสุดของบุคคลที่เกี่ยวข้อง^๓ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ วีรภัทร ภัทรกุล ที่วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ” พบว่า ปัจจัยป้อนในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมวัฒนธรรม^๔

๒. การแก้ปัญหา ด้านจิตใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจ พบว่า เป็น ปัญหาที่ละเอียดอ่อน ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดจากปัญหาครอบครัว ส่วนปัญหาจากตนเองและ เพื่อนร่วมงานเป็นปัญหารองลงไป การแก้ปัญหาอยู่ที่การยอมรับในการบังคับบัญชา การให้เหตุผล ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ความเคารพศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พล.อ.ไพบุลย์ คุ่มฉายา

^๑ พ.อ.กอสิน กัมปบุญญ์, “กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของศูนย์สันติสุข”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๖.

^๒ พ.อ.นพ.รัชฎะ ลำกุล, “ทัศนคติของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทาง การแพทย์ของกองทัพบก”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๒.

^๓ พ.อ.กฤต ศรีเดชาสินธุ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นอาสาสมัครชายในสามจังหวัดชายแดน ภาคใต้”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๖.

^๔ วีรภัทร ภัทรกุล, “การพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, *ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาผู้บังคับบัญชาหน่วยทหารขนาดเล็กในการเผชิญภัยคุกคามปัจจุบันเพื่อสำเร็จในระดับยุทธศาสตร์” พบว่า การศึกษาตามแนวทางรับราชการในเรื่องภัยคุกคามรูปแบบใหม่มีน้อย อีกทั้งขาดความเข้าใจ สาเหตุของปัญหาและทักษะในการแก้ปัญหา จะส่งผลไปถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ในระดับกองทัพและประเทศชาติ การศึกษาแบบ Unit School นับว่ามีประโยชน์และแก้ปัญหาได้โดยตรง ทั้งสามารถปฏิบัติงานรักษาความมั่นคงภายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ด้วย^๕

นอกจากนั้นก็มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.อ.ทะเบียญ เมืองพระฝาง ที่ได้วิจัยเรื่อง “การเสริมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติในการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจปัตตานี ๒๑, ๒๒, ๒๔ และ ๒๕” ซึ่งพบว่า การเมืองในที่นี้ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อจิตใจทุกคน ทั้งฝ่ายก่อความไม่สงบ, ประชาชน, เจ้าหน้าที่รัฐ ทำให้ไม่เกิดเงื่อนไขใหม่หรือซ้ำเงื่อนไขเดิมๆ^๖ พล.ท.ประชุม มธรมน ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขยื่อ ต.บ้องตี้ อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี” พบว่า การแก้ปัญหาระหว่างรัฐกับประชาชนจะต้องทำให้ประชาชนยอมรับในตัวข้าราชการแล้วจึงสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ สร้างศรัทธาต่อประชาชน การอธิบายให้ประชาชนทราบข้อเท็จจริง รู้จักการใช้เหตุผล จะทำให้ประชาชนให้ความร่วมมือกับภาครัฐด้วยความบริสุทธิ์ใจ^๗

๓. การแก้ปัญหา ด้านปัญญา

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพด้านปัญญา พบว่า การศึกษาอบรมเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องทำก่อนที่จะส่งอาสาสมัครทหารพรานเข้าปฏิบัติงานในพื้นที่ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาก็คือการให้ความรู้ก่อนการปฏิบัติงานมีน้อยเกินไป ทำให้เกิดปัญหาลุกขึ้นในภายหลัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พ.อ.นพ.รัชฎะ ลำกุล ที่ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกองทัพบก” พบว่า การนำความสงบสุขกลับมาต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ต้องหาข้อมูลข้อเท็จจริง กำลังพลต้องมีความรู้ รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น ต้องรู้จักแยกแยะ วิเคราะห์ได้ว่าอะไรถูกอะไร

^๕ พล.อ.ไพบุลย์ คุ่มฉายา, “การพัฒนาผู้บังคับบัญชาหน่วยขนาดเล็กในการเผชิญภัยคุกคามปัจจุบันเพื่อสำเร็จในระดับยุทธศาสตร์”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร), ๒๕๕๒.

^๖ พ.อ.ทะเบียญ เมืองพระฝาง, “การเสริมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหการก่อความไม่สงบของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจปัตตานี ๒๑, ๒๒, ๒๔ และ ๒๕”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๔.

^๗ พล.ท.ประชุม มธรมน, “กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขยื่อ ต.บ้องตี้ อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี”, สังคมศาสตร์ชุมชนนิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕.

ผิด เมื่อผิดก็ต้องยอมรับผิด ขอโทษ เมื่อถูกก็ต้องอธิบายให้เหตุผลจึงจะเกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน” สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พ.อ.ดิษฐ์รัตน์ อมรวิทวัส** ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า การเอาชนะการก่อความไม่สงบ ต้องใช้การระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพด้วยการให้ความรู้ ทักษะ เพิ่มประสิทธิภาพด้วยการฝึกอบรมให้เป็นผู้ที่มีแต่แนวคิด รู้จักวิเคราะห์เป็น^๙ นอกจากนี้ยังมีความเห็นที่คล้ายกับ **พล.ต.ธีระ กรใหม่** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า รัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่ (New Public Administration) เน้นให้ความสนใจในเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความรู้ ดังนั้นการส่งเสริมความรู้ วิทยาการแผนใหม่ให้กับทหารในกองทัพบกที่ ๔ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วน^{๑๐}

๔. การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนา

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนานั้น พบว่า สิ่งที่ต้องนำมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพก็คือ ความแข็งแรงอดทน (Strong and Tolerance), ความสง่าผ่าเผย (Be Dignified), สุขภาพที่ดี (Good Health) และการมีทักษะ (Skill) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พ.อ.วุฒิพันธ์ ทองเนียม** ที่ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการใช้หน่วยรบพิเศษในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” พบว่า การดำเนินการจัดตั้ง พัฒนาเสริมสร้างหมู่บ้าน การจัดตั้งแกนนำ ตลอดจนการดำเนินกลยุทธ์ ทำให้หน่วยรบพิเศษต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายเข้มแข็งอดทน มีสุขภาพพลานามัยดี มีความชำนาญในยุทธวิธี และเชี่ยวชาญในการใช้อาวุธแบบต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๑} และจากงานวิจัยของ **พ.ต.อ.สมชาย สรรพเสริฐ** ที่ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ความต้องการพัฒนาในด้านวิธีการพัฒนาความต้องการในระดับมากที่สุด ได้แก่ การฝึกอบรม ให้เกิดทักษะในวิชาชีพ การฝึกอบรมให้เกิดความมี

^๙ พ.อ.นพ.รัชฎะ ลำภูกล, “ทัศนคติของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทางการแพทย์ของกองทัพบก”, **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๒.

^{๑๐} พ.อ.ดิษฐ์รัตน์ อมรวิทวัส, “การประยุกต์ใช้หลักการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”, **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๔.

^{๑๑} พล.ต.ธีระ กรใหม่, “การจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้”, **ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๓.

^{๑๒} พ.อ.วุฒิพันธ์ ทองเนียม, “การพัฒนาการใช้หน่วยรบพิเศษในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”, **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**, (วิทยาลัยการทัพบก), ๒๕๕๒.

บุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ไว้วางใจของประชาชนและนักท่องเที่ยว^{๑๒} ขณะเดียวกันยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธิติมา ไชยมงคล** ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระเบียบของโรงพยาบาลของรัฐที่มากเกินไป ทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งไม่กล้าคิดใหม่ทำใหม่ กลัวความผิดพลาดจึงก่อให้เกิดการกระทำผิด อันจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้ไม่เกิดทักษะในการทำงาน ไม่ชำนาญในการใช้เครื่องมือจนทำให้เกิดความผิดพลาดได้^{๑๓}

๕.การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านศีลภาวะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านศีลภาวะ พบว่า สิ่งที่ต้องนำมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพ คือ ความมีระเบียบวินัย (Discipline), ความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล (Generousness), ความซื่อตรง (Honesty) และความสามัคคี (Union is Strength) ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ **พ.อ.ณัฐวุฒิ นาคะนคร** ซึ่งทำการวิจัย เรื่อง “ยุทธศาสตร์การปฏิบัติการพิเศษต่อการป้องกันประเทศของกองทัพบก” พบว่า การรวมกลุ่มหลังสงครามเย็นทำให้สภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป การเผชิญหน้าทางทหารด้วยเหตุผลทางลัทธิอุดมการณ์หมดลงไป ความขัดแย้งยุคใหม่มีข้อจำกัดมากขึ้น ประเทศต่างๆ สร้างความร่วมมือและความเข้มแข็งร่วมกันมีมากขึ้น ความสามัคคีภายในมีการสร้างให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง^{๑๔} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พ.ต.อ.สมชาย สรรประเสริฐ** ที่ทำการวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ความมีระเบียบของตำรวจท่องเที่ยวจะทำให้การทำงานเป็นระบบขึ้น มีขั้นตอนในการทำงานและเกิดความง่ายในการค้นหา การพัฒนาให้ตำรวจท่องเที่ยวเป็นผู้มีระเบียบวินัยนั้น มาจากการฝึกอบรมเป็นความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง^{๑๕} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐ วัฒนพานิช** ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือสารสาสน์” พบว่า องค์ประกอบของระบบย่อย คือ

^{๑๒} พ.ต.อ.สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๒.

^{๑๓} ธิติมา ไชยมงคล, “การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๔.

^{๑๔} พ.อ.ณัฐวุฒิ นาคะนคร, “ยุทธศาสตร์การปฏิบัติการพิเศษต่อการป้องกันประเทศของกองทัพบก”, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยกองทัพบก), ๒๕๕๖.

^{๑๕} พ.ต.อ.สมชาย สรรประเสริฐ, “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๒.

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ช่วยกันดูแล จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กรขึ้น^{๑๖}

๖. การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านจิตภาวะ พบว่า สิ่งที่ต้องนำมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพ คือ ความจงรักภักดี (Loyal), ความเสียสละ (Sacrifice), ความมีสมาธิ (Concentration) และความกล้าหาญ (Bravely) ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ**ประเสริฐ ชูแสง** ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง “มาตรการ “กบนอกกะลา” เพื่อลดความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้” พบว่า เพื่อวิเคราะห์และเสนอยุทธศาสตร์และมาตรการ (ระยะสั้น) ในการลดความรุนแรงดังกล่าวในลักษณะการผสมผสานระหว่างแนวความคิดปฏิกิริยาที่ได้รับการเสนอจากนักคิดและภาคเอกชนอื่นๆ และแนวคิดนอกกรอบในอีกมุมมองหนึ่ง ผลการวิจัยได้มาตรการวิจัยที่เรียกว่า “มาตรการ ๓ ขาศาสนานำ” ประกอบด้วย มาตรการย่อย ๑๓ มาตรการ มาตรการที่ ๗ มาตรการใช้กำลัง ซึ่งต้องการความกล้าหาญในการรบ การเสียสละหากเกิดสิ่งที่ได้คาดคิด^{๑๗} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พ.อ.กอสิน กัมปบุญญ์** ที่ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกำลังพลศูนย์สันติสุข” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นคนที่มีความตั้งใจเข้มแข็ง มีสมาธิ เก็บความรู้สึกได้ดี เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์อย่างแน่วแน่ไม่สั่นคลอน^{๑๘}

๗. การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวะ

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ ด้านปัญญาภาวะ พบว่า สิ่งที่ต้องการนำมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพคือ การรู้จักแก้ปัญหาในทางที่ถูกต้องดีงาม (Solve a Problem), การรู้จักวิเคราะห์ (Analyze), ความรอบรู้ (Omniscience) และความคิดริเริ่ม (Initiative) ซึ่งตรงกับงานวิจัยของเตือนใจ รักษาพงศ์ ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบคือ

^{๑๖} ณัฐ วัฒนพานิช, “รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนสารสาสน์”, *ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (รัฐประศาสนศาสตร์)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๕๐.

^{๑๗} ประเสริฐ ชูแสง, “มาตรการ “กบนอกกะลา” เพื่อลดความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้”, *เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร)*, ๒๕๔๙.

^{๑๘} พ.อ.กอสิน กัมปบุญญ์, “กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนสอนศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกำลังพลศูนย์สันติสุข”, *เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, (วิทยาลัยการทัพบก)*, ๒๕๕๔.

- ๑) การบริหารงานวิชาการ
- ๒) กระบวนการจัดการความรู้
- ๓) ปัจจัยสนับสนุนให้การจัดการความรู้ประสบผลสำเร็จ^{๑๙}

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูเกียรติ บุญเกนันทน์ ที่ทำวิจัยเรื่อง “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ การเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม สามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ ๘๒^{๒๐} ขณะเดียวกันยังมีการสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรภัทร ภัทรกุล ที่ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ” พบว่า ในเรื่องกระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคลต้องให้รู้จักการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย^{๒๑}

๘. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม พบว่า รูปแบบควรมีคุณสมบัติ คือ มีวัตถุประสงค์ (Objective), มีคุณธรรม จริยธรรม (Virtue – Morality), มีส่วนร่วมของประชาชน (Public Participation) และสามารถพยากรณ์ได้ (Forecast) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเสนาะ กลิ่นงาม ซึ่งทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ” พบว่า การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ ความเหมาะสม และมีลักษณะเฉพาะกับมหาวิทยาลัยราชภัฏที่แตกต่างจากทฤษฎีและงานวิจัยอื่นๆ คือ ควรกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษณุภา ยืนยาว ที่ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา คือ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ คือ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม^{๒๒}

^{๑๙} เตือนใจ รักษาพงศ์, “การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ด้านวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”, ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑.

^{๒๐} ชูเกียรติ บุญเกนันทน์, “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”, วิทยานิพนธ์, การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร), ๒๕๕๐.

^{๒๑} วีรภัทร ภัทรกุล, “การพัฒนาแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”, ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

^{๒๒} พิษณุภา ยืนยาว, “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”, ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๒.

๙. การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ในการกำหนดรูปแบบ

จากการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของการประยุกต์หลักภาวนา ๔ เพื่อที่จะกำหนดรูปแบบนั้น พบว่า การพัฒนาไปพร้อมๆ กันทั้ง ๔ ด้าน จะทำให้การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์มีประสิทธิภาพมากกว่าการพัฒนาที่ละด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีชัย บุญเติม ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐” พบว่า การบริหารจัดการที่มีความคล่องแคล่วมีประสิทธิภาพ ให้บริการที่หลากหลาย ต้องมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนไปพร้อมๆ กัน ให้ทุกองค์กร ทุกภาคส่วนเคลื่อนที่ไปด้วยกันก็จะเกิดพลังสูงสุด^{๒๓} นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตร์ สุวรรณ ที่ได้ศึกษาเรื่อง “การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตร เพื่อการพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย” พบว่า ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ประกอบด้วย ๑) วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ๒) วิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง ๓) วิเคราะห์ข้อมูลในข้อ ๑, ๒^{๒๔} และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวดี เมธนาวิน ที่ได้เสนอผลงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลพะเยา” พบว่า การวิเคราะห์ศักยภาพสะท้อนปัญหาและอุปสรรคในการวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามและร่วมกันสร้างแนวทางหรือจุดหมายของการพัฒนาศักยภาพไปในทิศทางเดียวกัน^{๒๕} และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษามีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้จะนำมาใช้ประโยชน์ สามารถจะขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กันจะเกิดพลังในการขับเคลื่อนสูงสุด^{๒๖}

^{๒๓} ทวีชัย บุญเติม, “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

^{๒๔} สมิตร์ สุวรรณ, “การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตร เพื่อการพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๔๕.

^{๒๕} ดาราวดี เมธนาวิน, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาลในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลพะเยา”, วารสารการพยาบาล, ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม, ๒๕๕๒.

^{๒๖} ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา”, ปรชญาดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๓.

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยขอเสนอแนะผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) กองทัพบกควรให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานอย่างจริงจัง
- ๒) การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานควรประสานงานและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของประชาชน, ผู้บังคับบัญชาและตัวอาสาสมัครทหารพรานจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- ๓) การแก้ไขปัญหอุปสรรคทุกด้านควรนำเอาหลักพุทธธรรมมาเป็นหลักในการแก้ไขปัญหายุ่งยาก
- ๔) ก่อนการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาหาสาเหตุและการแก้ไขปัญหอุปสรรคก่อนทุกครั้ง และทำควบคู่ไปพร้อมกับการพัฒนาศักยภาพจะทำให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาศักยภาพยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

- ๑) การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน ควรพิจารณาถึงขีดความสามารถของแต่ละคน โดยเฉพาะในเรื่องเวลาในการพัฒนาเพื่อให้ได้ศักยภาพที่ต้องการด้วย
- ๒) ควรพัฒนาศักยภาพให้ครบทั้ง ๔ ด้านไปพร้อมๆกัน และพิจารณาให้ความสำคัญเร่งด่วนกับศักยภาพในด้านที่เห็นว่าอ่อนด้อยที่สุด
- ๓) ในการพัฒนาศักยภาพควรระมัดระวังในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี เนื่องจากในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่าง ทางศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔) ควรเน้นการศึกษาในเรื่องศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - ๕) ควรให้ความสำคัญการเรียนรู้ภาษาท้องถิ่น จนสามารถสื่อสารกับประชาชนได้
 - ๖) ควรให้ความสำคัญเร่งด่วนต่อการพัฒนาทางด้านจิตใจให้เกิดความแน่วแน่ในการเสียสละเพื่อประเทศชาติและความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- ๑) ควรศึกษาหลักธรรมอื่นๆ ทางพระพุทธศาสนาเพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานต่อไป
- ๒) ควรศึกษาหลักภavana ๔ เพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ
- ๓) ควรศึกษาวิจัยแนวคิดและภูมิปัญญาท้องถิ่นว่าสามารถสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานได้มากน้อยเพียงใด

๔) ควรมีการศึกษาหลักธรรมาภิบาลหรือหัวข้อวิจัยในเรื่องอื่นๆว่าสามารถพัฒนา ศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานได้ดีแค่ไหน หรือมีส่วนสัมพันธ์กับการพัฒนา ศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานอย่างไร

บรรณานุกรม

๑. ภาษาบาลี – ไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary sources)

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary sources)

(๑) หนังสือ :

กรมนักเรียนนายร้อยรักษาราชการ. คู่มือนักเรียนนายร้อย พ.ศ. ๒๕๕๗. กรุงเทพมหานคร : หจก. อรุณการพิมพ์, ๒๕๕๗.

เกรียงไกร เจียมบุญศรีและจักร อินทจักร. คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คแบงก์, ๒๕๕๔.

กฤษ เพิ่มทันจิตต์. การแสวงหาแนวทางการบริหารภายใต้กระบวนการทัศน์วิฤทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมวิท การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒.

กุลธน ธนาพงศธร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔.

ชัยอนันต์ สมุทวาณิช และคณะ. ข้อเสนอยุทธศาสตร์แก้วิกฤตชาติ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๕๙.

ฉาน ตรรกวิจารณ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.

ดนัย เทียนพุฒ. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : ภารกิจที่ท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บุ๊คแบงก์, ๒๕๕๒.

ตุลา มหาสุวานนท์. หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟฟิกส์, ๒๕๕๕.

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพัฒน์. การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๕๐.

ทวีศักดิ์ สุททวาทิน. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : Strategic human resource development. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๕๑.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ และเทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนชั้นกลาง. กรุงเทพมหานคร : กองการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา, ๒๕๕๗.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปราชการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศรีเมืองการพิมพ์, ๒๕๕๓.

นิภา เมธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- บุญทัน ดอกไธสง. การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๑.
- บวรศักดิ์ อวรรณโณ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, ๒๕๕๒.
- ปฐม นิคมานนท์. อดุล ไม้มีไต่เทียม ประวัติ ปฏิปทาและคำสอน พระราชวุฒาจารย์ (หลวงปู่ดูล อดุล). พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด, ๒๕๓๙.
- ประเวศ วะสี. พุทธธรรมกับสังคม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๓๗.
- พจน์ พงษ์สุวรรณ. หลักพุทธศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ เอส พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๓๖.
- พัชร สีโรรส. ประชาพิจารณ์กับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนจากอเมริกาถึงไทย. กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๕๕.
- พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์. พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๕.
- พุทธทาสภิกขุ. เป้าหมายของการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิพนพาน, ๒๕๓๗.
- _____ . การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด. กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, ๒๕๕๙.
- _____ . คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๓๔.
- _____ . ๒๐ นิทานเซ็น. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๓๐.
- _____ . ธัมมานุสติ. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๓๖.
- _____ . วิชชะความตาย. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๙.
- พระธรรมบัณฑิต (อภิพล อภิพล). อดทน – เทียงธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พลัสเพรส, ๒๕๕๗.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลดตีทอง, ๒๕๔๙.
- _____ . ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙.
- _____ . ถึงเวลาพัฒนาคนกันใหม่. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
- _____ . ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- _____ . จะพัฒนาคนได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมมิก, ๒๕๓๙.
- _____ . สู่การศึกษาแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การขนส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- _____ . การศึกษากับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม จำกัด, ๒๕๔๔.
- _____ . พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๖ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธศาสตร์ศึกษากับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ-ประสานมิตร, ๒๕๔๓.
- มาหะหมัดอามีน ซาริกัน. ปลุกสำนึกตามรอยยุคลบาท. นราธิวาส : สภาวัฒนธรรมอำเภอเรือเสาะ จังหวัดนราธิวาส, ๒๕๔๖.
- มยุรี อนุมานราชชน. นโยบายสาธารณะ แนวความคิด กระบวนการและการวิเคราะห์. กรุงเทพมหานคร : คเนจนิการพิมพ์, ๒๕๔๗.
- มัลลิกา คณารักษ์. จิตวิทยาการสื่อสารของมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓.
- รอซิดะห์ ปูชู. ชายแดนใต้ : ดินแดนสันติสุขจากความขัดแย้ง. นราธิวาส : สภาวัฒนธรรมอำเภอเรือเสาะ, ๒๕๔๖.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์ ฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๔๖.
- โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. สรุปหลักพื้นฐานทางวิชาการ ชุดที่๙ : การสงครามพิเศษ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุดมศึกษา, ๒๕๓๑.
- _____. คู่มือผู้บังคับหน่วยและฝ่ายอำนวยการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๕.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๐.
- วิทยาลัยการทหารบก. หลักนิยมการยุทธร่วม. เล่ม ๒. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๓.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๖.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. เล่าขานตำนานใต้. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.), ๒๕๕๓.
- ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. การปกครองท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คปไฟ, ๒๕๕๔.
- สงศรี ชมพูนุท. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุจิตรา ธนาคานนท์. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.
- สุนันทา เลาหพันธ์. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, คณะวิทยาการจัดการ, ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์, ๒๕๔๒.
- สนิท ไชยวงศ์คต. **ทางเปียงขาวพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔.
- สภาที่ปรึกษาเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้. **สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. ยะลา : สำนักพิมพ์ยะลาการพิมพ์, ๒๕๕๑.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. **แนวปฏิบัติในสติปัญญา**. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปริมา พับบลิชซิง จำกัด, ๒๕๕๗.
- _____. **ร้อยคำสอนสมเด็จพระสังฆราช**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- _____. **ในเหตุผลและเหนือเหตุผล**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปริมาพับบลิชซิง จำกัด, ๒๕๕๗.
- _____. **ประวัติ ชีวิต การงาน หลักธรรม**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๙.
- _____. **ความเข้าใจเรื่องนิพพาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ปริมาพับบลิชซิง, ๒๕๕๗.
- สมเด็จพระวันรัต (จุนท์ พรหมคุตโต). **โลกสงบร่มเย็นได้ด้วยศีล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๗.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. **นโยบายสาธารณะ : แนวคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๓.
- สุรัช หวันแก้ว. **กำเนิดไฟใต้**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- สุรชาติ บำรุงสุข. **กองทัพในยามสันติ : ปฏิบัติการนอกเหนือจากการสงครามและปฏิบัติการรักษาสันติภาพ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สแควพรีน ๙๓, ๒๕๔๓.
- สุรชาติ บำรุงสุข. **วิกฤตใต้ : สู้ด้วยยุทธศาสตร์และปัญญา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อนิเมทกรู๊ป, ๒๕๕๗.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. **สาธิตบริหารศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- สุวรรีย์ ศิริโกการภิมย์. **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.
- ส. ศิวรักษ์. **มนุษย์ที่แท้**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เคล็ดไทย จำกัด, ๒๕๒๕.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. **การเสริมสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๙.
- อรทัย กีกผล. **การมีส่วนร่วมของประชาชน**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุทัย บุญประเสริฐ. **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- อุทัย เลาหิเชียร. **รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๒.
- อนุชาติ สุขศิลา. **หลักการสงคราม : วิทยาลัยการทัพบก**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง, ๒๕๔๖.
- อภิญา รัตนมงคลมาศ. **ความขัดแย้งระหว่างประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- เอกรัตน์ ช่างแก้ว. **ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซียในกรณีความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.
- อำนาจ เจริญศิลป์. **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๔๓.

(๒) หนังสือแปล

- ริค แอนสัน, ดร. และริชาร์ด เมนดิฮัส, นพ. **สมองแห่งพุทธะ**. แปลโดย ดร.ณัชร สยามวาลา. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์ธรรมะอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, ๒๕๕๗.
- โรมัส เคลียร์ (รวบรวม). **หลักแห่งผู้นำ**. แปลโดย ร.จันเสน พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๓.
- โดแนลด์ เค. สแวนเนอร์. **ท่านพุทธทาสนักปฏิรูปศาสนาในเมืองไทย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ศึกษิตสยามจำกัด, ๒๕๒๔.

(๓) บทความ :

- ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. “เรื่องราวของความรุนแรงในสังคมไทย”, **รัฐศาสตร์สาร**. ฉบับที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- ดาราวัต เมธนาวิน. “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการพยาบาล ในการสร้างงานวิจัยจากงานประจำโรงพยาบาลพะเยา จังหวัดพะเยา”, **วารสารกองการพยาบาล**. ปีที่ ๓๖ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม – สิงหาคม ๒๕๕๒.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. “บทความทางวิชาการ HR”, **คณะรัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๕๐.
- พรรณงาม เก้าธรรมสาร. “วิกฤตมณฑลปัตตานี ๒๕๖๕ : บทเรียนสมัยรัชกาลที่ ๖”, **สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : โครงการความมั่นคงศึกษา. ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) วิทยานิพนธ์ :

กฤต ศรีเดชาสินธุ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานชาย ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๖.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ : ภูมูแห่งความเป็นเลิศ”.

วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔.

กอลิน กัมปบุญ. “กลยุทธ์และแนวทางในการเข้าถึงและปฏิบัติการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของกำลังพลศูนย์สันติสุข”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๔.

จุฑามาศ วารีแสงทิพย์. “การฟื้นฟูคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายด้วยธรรมปฏิบัติ”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ชูเกียรติ บุญเกษม. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐.

ฉาน ธรรมวิจารณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ณัฐภูมิ นาคะนคร. “ยุทธศาสตร์การปฏิบัติการพิเศษต่อการป้องกันประเทศของกองทัพบก”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๖.

ณัฐ วัฒนพานิช. “รูปแบบการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับบุคลากรกลุ่มโรงเรียนในเครือข่ายสาสน์”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

ดนัย มุสา. “การจัดทำนโยบายเสริมสร้างสันติสุขในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และการแปรไปสู่การปฏิบัติ”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๑.

ดิเรก วรณเศียร. “การพัฒนาแบบจำลองแบบสมบูรณในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ดิษฐรัตน์ อมรวิทวัส. “การประยุกต์ใช้หลักการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๔.

เตือนใจ รักษาพงศ์. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้เพื่อบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”. **ดุษฎีนิพนธ์**. การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทวีชัย บุญเติม. “การพัฒนาการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นสำหรับพุทธศักราช ๒๕๕๐”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ทะเบียน เมืองพระฝาง. “การเสริมสร้างความเข้าใจการปฏิบัติในการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจปัตตานี ๒๑,๒๒,๒๔และ๒๕”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**, วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๔.
- ธิดิมา ไชยมงคล. “การพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ของโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร”. **ดุษฎีนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔.
- ธีระ กรใหม่ “การจัดการเชิงกลยุทธ์ของทหารในจังหวัดชายแดนภาคใต้”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. **รัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.
- ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ของสถานศึกษา”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓.
- ประชุม มธุรมน. “กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์สิ่งแวดล้อม ศึกษาเพื่อการพัฒนาชุมชนในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน บ้านทุ่งมะเขือย่อ ต.บ้องตี้ อ.ไทรโยค จ.กาญจนบุรี”. **ดุษฎีนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕.
- ประเสริฐ ชูแสง. “กบนอกกะลา : เพื่อลดความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันป้องกันประเทศ, ๒๕๕๙.
- ปรีชา กันธิยะ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. **สาขาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๑.
- พระครูสังฆรักษ์อำนาจ เขมปัญญา (ยอดทอง). “พระพุทธศาสนากับปัญหาจริยธรรมเรื่องการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาในสังคมไทย”. **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. **สาขาวิชาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (ภักดีแสน). “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- พิชญาภา ยืนยาว. “รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา”. **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- ไพบุลย์ คัมฉายา. “การพัฒนา ผบ.หน่วยทหารขนาดเล็กในการเผชิญภัยคุกคามปัจจุบันเพื่อสำเร็จในระดับยุทธศาสตร์”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล**. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๒.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **ดุษฎีนิพนธ์**. **การศึกษาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชฎะ ลำกุล. “ทัศนคติของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีต่อการให้บริการทาง
การแพทย์ของกองทัพบก”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล,วิทยาลัยการทัพบก**, ๒๕๕๒.
- วิชัญญ์ เชาว์ดำรง. “รูปแบบการพัฒนาลักษณะความเป็นครูวิชาชีพของนิสิต นักศึกษาครุศาสตร์
ศึกษาศาสตร์” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย**, ๒๕๕๒.
- วุฒิพันธ์ ทองเนียม. “การพัฒนาการใช้หน่วยรบพิเศษในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่
จังหวัดชายแดนภาคใต้”. **เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยการทัพบก**, ๒๕๕๒.
- วีรภัทร ภัทรกุล. “การพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ”.
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- สมชาย สรรประเสริฐ. “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **ดุษฎีนิพนธ์.ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. รัฐประศาสนศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, ๒๕๕๒.
- สมปอง จันทอง. “วัฒนธรรมภาษาอีสานจากผญา”. **ปริญญาานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม**, ๒๕๓๐.
- สุภาวี่ อวสกุลสุทธิ. “รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล
โรงพยาบาล ชุมชน” **ดุษฎีนิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, ๒๕๕๒.
- สุมิตร สุวรรณ. “การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลระดับสัญญาบัตรเพื่อ
การพัฒนาอานุภาพกองทัพอากาศไทย”. **วิทยานิพนธ์.ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.บัณฑิต
วิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, ๒๕๕๕).
- สมุทพร ชำนาญ “การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน”. **ดุษฎี
นิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา**, ๒๕๔๖.
- เสนาะ กลิ่นงาม “การพัฒนารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง**, ๒๕๕๑.

(๕) เอกสารอื่นๆ :

- กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้. “สรุปผลการดำเนินงานตามแผนงานเร่งด่วนประจำ
เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๗”. ปัตตานี : กองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้,
๒๕๕๗. (อัดสำเนา)
- _____. “ประวัติกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้”. ปัตตานี : กองกำลังทหาร
พรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๒๕๕๖. (อัดสำเนา)
- _____. “อัตราเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้”. ปัตตานี : กองกำลัง
ทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้, ๒๕๕๖. (อัดสำเนา)

บรรณานุกรม (ต่อ)

หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓. “ประวัติทหารพรานกองทัพบก”. ปัตตานี : หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๕๕๕. (อัดสำเนา)

_____. “ประวัติทหารพรานกองทัพบก”. ปัตตานี : หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓, ๒๕๕๕. (อัดสำเนา)

หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗. “การรับสมัครบุคคลพลเรือนชายเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน”. ปัตตานี : หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗, ๒๕๕๖. (อัดสำเนา)

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาการเมืองการปกครอง”. เอกสารประกอบการเรียน, ๒๕๕๐. (อัดสำเนา)

(๖) ปาฐกถา :

ปาฐกถา พระธรรมโกศาจารย์, ศ.ดร. อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๖ ธันวาคม ๒๕๕๓.

(๗) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ข่าวไทยรัฐออนไลน์. ทบ.ใช้ทหารพรานดับไฟใต้เตรียมส่งเพิ่ม ๒ กองร้อย (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.thairath.co.th/content/pol/236924> (๒๓ มี.ค.๒๕๕๕).

จักรกฤษณ์ สาราณใจ. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.jakkrit.lpru.ac.th/pdf/24_7_57/9.pdf (๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗).

จังหวัดนราธิวาส. ข้อมูลทั่วไป (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.narathiwat.go.th>

จังหวัดปัตตานี. ข้อมูลทั่วไป (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.pattani.go.th> (๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗).

จังหวัดยะลา. ข้อมูลทั่วไป (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.yala.go.th> (๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗).

จังหวัดสงขลา. ข้อมูลทั่วไป (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.songkhla.go.th> (๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗).

ธีรนนท์ นันทขว้าง. ยุทธศาสตร์เสริมสร้างสันติสุขที่ยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.tortaham.net/download/southern_strategy.pdf (๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗).

บุญชม ศรีสะอาด. การพัฒนาการวิจัยโดยใช้รูปแบบ (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.edu.msu.ac.th/sun/dr.boonchom/websiteboonchom/publications/08.pdf> (๑๐ มี.ค.๒๕๕๗).

รัตนา สิงห์กุล. รูปแบบการสอน (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://sps.lpru.ac.th/script/show_article.pl?mag_id=11&group_id=50&article_id=910 (๑ มี.ค.๒๕๕๗).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. เมื่อก้าวข้ามหนึ่งร้อยเดือนของสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ : **เรากำลังจะไปทางไหน** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : [http : //www.deepsouthwatch.org /](http://www.deepsouthwatch.org/) 3354 (๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕).
- อำเภอยะหา. **ข้อมูลทั่วไป** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : จาก <http://www.wikipedia.org/wiki> (ค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗).
- อำเภอรามัน. **ข้อมูลทั่วไป** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : จาก <http://www.wikipedia.org/wiki> (ค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗).
- อำเภอหนองจิก. **ข้อมูลทั่วไป** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : จาก <http://www.wikipedia.org/wiki> (ค้นเมื่อ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗).

๒. ภาษาอังกฤษ :

- Alfred Tack. **How to succeed as a Sales Manager**. Coder Book , 1983.
- Bardo,J.w., & Hartman,J.J. **Urban Sociology : A Systematic Introduction**. Ltesca, IL : F.E.Feacok, 1969.
- Becker, G. S. **Human capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. 3 rd. Chicago : University of Chicago Press, 1993.
- Bernardin, J. H. **Human Resource Management : An Experiential Approach**. New York : McGraw-Hill, 2003.
- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). **Learning and Development : Annual Survey Report**. London : Author, 2007.
- David, F., R. **Strategic management : Concept and Cases**. 12th ed. Upper Saddle River,NJ : Pearson Education, 2009.
- David C. McClelland, “Testing for Competence rather than Intelligence” American Psychologist Boyatzis, 1982.
- Delahaye, B. L. **Human Resource Development : Adult learning and Knowledge Management**. 2nd ed. Sydney, Auatralia : John Wiley & Sons, 2005.
- Dessler, G. **Human Resource Management**. 10th ed. Upper Saddle River, NJ : Person Education, 2005.
- Dobois,D.D., & Rothwell, M. J. **Competency-Based Human Resource Management**. Polo Alto,CA : Davies-Black, 2004.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Douglas Mc Gregor **The Human Side of Enterprise**. New York : Mc Graw – Hill, 1960.
- Garavan, T. N. **Strategic Human Resource Development**. Journal of European Industrial Training, 1991.
- Heneman,H.G.,Schwab,P.D.,Fossum,J.A.,& Dyer,L.D. **Personal / Human Resource Management**. Homewood, IL : Richard D. Irwin, 1980.
- Ivancevich, J. M. **Human resource management**. 10th ed. New York : McGrawhill, 2007.
- Jackson,S.E.,Schuler,R.S., & Werner,S. **Managing Human Resources**. Mason,OH : South-Western Cengage Learning, 2009.
- Kossek, E. E., & Block, R.N. **Managing Human Resource in the 21st century : From Core Concepts to Strategic Choice**. Cincinnati, OH : South-Western College, 2002.
- Lyman W. Poter and Edwarad E. Lawler. **Managerial Attitudes and Performance**. Homewood.Dorsey Press, 1968.
- Marchington, M., & Wilkinson, A. **Human Resource Management at work : People Management and Development**. 4th ed. London : CIPD, 2008.
- Maslow. **Mativation and Personality**. New York : Harper & Row Pubishes,1970.
- Mathis, R. L., & Jackson J.H. **Human Resource Management** 12th ed. Mason, OH : Thomson South-Western, 2008.
- Max Webber. **The Theory of Social and Economic Organization**. ed. Talcott Parsons . New York : Oxford University : ty Press, 1947.
- Mello, J. A. **Strategic Human Resource Management**. 2nd ed. Mason,OH : Thomson South-Western, 2006.
- Mondy,R.W.,& Mondy,J.B. **Human Resource Management**. 9th ed. Upper Saddle River,NJ : Pearson Education, 2008.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. **Organization Behavior : Managing People and Organizations**. 6th ed.. Boston : Houghton Mifflin, 2001.
- Nadler,L., & Nadler, Z. **Every Manager’s Guide to Human Resource Development**. San-Francisco : Jossey-Bass, 1992.
- Noe,R.A., Hollenbeck, J.R.,Gerhart, B., & Wright,P. **Fundamentals of Human Resource Management**. 2nd ed. New York : McGraw-Hill, 2007.
- Pace, R. W.,Smith, P.C., & Millss,G.E. **Human Resource Development : The Field**. New York : Prentice – Hall, 1991.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Robert John Meleod Guttural. **Change in Schools**. Thesis for Degree of Doctor of Education the University of Sydney, 1998.
- Sims, R.R. **Human Resource Management : Contemporary Issues, Challenges, and Opportunities**. Charlotte, NC : Information Age, 2007.
- Summers, D. (Ed). **Longman Dictionary of English Language and Culture**. Harlow, England : Longman, 1990.
- Swanson, R. A. **Assessing the Financial Benefits of Human Resource Development**. Cambridge, Mass : Pursues, 2001.
- Swat, J., Mann., C., Brown, S., & Price, A. **Human Resource Development : Strategy and Tactics**. Oxford, UK : Elsevier, 2005..
- Training Magazine Annual Report of Training. **Training Magazine Produces an Annual Training Industry Report**. New York : Author, 2004.
- Thurow, L. **Head to Head : the Coming Economic Battle Among Japan, Europe, and America**. New York : Warner Books, 1993.
- Vroom. V. H. **Manage People not Personal : Motivation and Performnang Appraisal** Boston, : Harvard Business School Press , 1990.
- Yorks, L. **Strategic Human Resource Development**. Upper Saddle River, NJ : Thomson South-Western, 2005.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|---------------------------------|---|
| ๑. พระมหาบุญเลิศ อินทปญฺโญ,รศ. | ปธ. ๗,พร.บ.(เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง),ศศ.ม.,รป.ม.
(การจัดการความขัดแย้ง)
รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ | พร.บ., M.A.(Politics), Ph.D.(Political Science)
ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วัดธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี |
| ๓. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต | พร.บ., M.A., Ph.D.
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔. พลโท ดร.ประชุม มธุรมน | ค.บ.,ศศ.ม., ศค.ด.,
ผู้ทรงคุณวุฒิ กองบัญชาการกองทัพไทย |
| ๕. อาจารย์ ดร.สมศรี ศิริขวัญชัย | วท.บ., ศศ.ม., ปช.ด (ประชากรศาสตร์)
รองหัวหน้าโครงการเสริมพลังคนพิการสร้างโอกาสและ
ความเท่าเทียมในสังคม คณะสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์เชิงลึก)



รายนามผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย
(สัมภาษณ์เชิงลึก)

- | | |
|----------------------------------|---|
| ๑. พระครูพิทักษ์สุวรรณาร | เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม เจ้าคณะตำบลบ่อทอง
อ.หนองจิก จ.ปัตตานี เมื่อ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๒. พระครูรังสิตธรรมคุณ | เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส บ้านชาเมาะ ต.ท่าธง อ.รามัน
จ.ยะลา เมื่อ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๓. พระครูบรรพตธรรมรัตน์ | เจ้าอาวาสวัดวงกตบรรพต บ้านตาชี ต.ตาชี อ.ยะหา
จ.ยะลา เมื่อ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๔. พันเอก เมตตริย์ สันติเวชกุล | รองผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัด
ชายแดนภาคใต้ เมื่อ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๕. พันเอก พิเชษฐ์ ชุติเดช | ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑
เมื่อ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๖. พันเอก ธนุส พิศาลสิทธิวัฒน์ | ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗
เมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๗. ร้อยเอก สุรเชษฐ์ เงินสองสี | อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓
เมื่อ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๘. พันตรี จรูญ ปราบณรงค์ | ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖ หน่วยเฉพาะกิจ
กรมทหารพรานที่ ๔๑ เมื่อ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๙. ร้อยโท นิรัตน์ คงพรหม | ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑ หน่วยเฉพาะกิจ
กรมทหารพรานที่ ๔๓ เมื่อ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๑๐. ร้อยตรี อารงค์ รักเรืองรัตน์ | ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗ หน่วยเฉพาะกิจ
กรมทหารพรานที่ ๔๗ เมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ |
| ๑๑. ร้อยโทหญิง นพวรรณ หนูทอง | ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔
เมื่อ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ |

๑๒. นางวราภรณ์ บุญทอง ผู้ใหญ่บ้านบ่อทอง หมู่ ๗ ตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี เมื่อ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๓. นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา ผู้ใหญ่บ้านชาเมาะ หมู่ ๔ ตำบลท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา เมื่อ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๔. นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ ผู้ใหญ่บ้านตาชี หมู่ ๕ ตำบลตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา เมื่อ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๕. นางพัน เทียนแก้ว ราษฎรบ้านบ่อทอง ตำบลบ่อทอง อ.หนองจิก จ.ปัตตานี เมื่อ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๖. นายรอซากี บาซา ราษฎรบ้านป่าบอน ตำบลท่าธง อ.รามัน จ.ยะลา เมื่อ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๗. นายวิรัช ยอดเป็นชัย ราษฎรบ้านตาชี หมู่ ๔ ตำบลตาชี อ.ยะหา จ.ยะลา เมื่อ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๘. อาสาสมัครทหารพราน จเร พูลเอียด กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖ หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๑ เมื่อ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗
๑๙. อาสาสมัครทหารพราน สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์, กองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖ หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๑ เมื่อ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒๐. อาสาสมัครทหารพราน กังวล มั่นคง กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๖ หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๓ เมื่อ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒๑. อาสาสมัครทหารพราน วิโรจน์ ไปชำนาญ กองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๐๖ หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๓ เมื่อ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒๒. สิบตรีไพโรจน์ พรหมณี ผู้บังคับชุดพรานไพร หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๗ เมื่อ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒๓. อาสาสมัครทหารพราน วิศรุต ส่อสืบ ชุดพรานไพร หน่วยเฉพาะกิจ กรมทหารพรานที่ ๔๗ เมื่อ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒๔. อาสาสมัครทหารพรานหญิง นงเยาว์ รัตนสุนทร หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๑ เมื่อ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗
๒๕. อาสาสมัครทหารพรานหญิง เพียวว์ มิ่งทอง หมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔ เมื่อ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group)



รายนามผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ

- | | |
|--------------------------------|--|
| ๑. พระมหาบวร ปวธมโม | เจ้าอาวาสวัดบุญนารอด เจ้าคณะตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช |
| ๒. อาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง | ผู้อำนวยการ โรงเรียนจรัสพิชากร จ.นครศรีธรรมราช |
| ๓. อาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล | อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครศรีธรรมราช |
| ๔. พลเอก บุญชาติ ตันประเสริฐ | อดีตผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน
กรมราชองครักษ์ |
| ๕. พลตรี วิจักษ์พันธ์ เรืองทอง | อดีตฝ่ายเสนาธิการ กองทัพภาคที่ ๔ |
| ๖. พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล | อดีตฝ่ายเสนาธิการกองทัพภาคที่ ๔ |
| ๗. พลตรี กัมพล โรจนุตมะ | อดีตหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองบัญชาการพลเรือน
ตำรวจทหารที่ ๔๓ |
| ๘. พลตรี กำพล จารุสาร | อดีตหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองกำลังทหารพราน
กองทัพภาคที่ ๔ |

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



๒๘๖

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๕ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๕

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาบุญเลิศ อินทุพลโย, ผศ.

ด้วย พลตรีณัฐ นามสกุล สวาสัตร์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ณ ๑๐/๑๕

๑๐ เม.ย. ๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

๒๘๗

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๕

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย พลตรีณัฐ นามสกุล สวสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

๐๒๐๗/ก/ว/๑๖๕

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

๑๑ เม.ย. ๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

๒๘๘

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๒-๓๑๕๔ ภายใน (๒๑๓๘)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๕

วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต

ด้วย พลตรีณัฐ นามสกุล สวสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ หังโต)
๑๕/๒/๕๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติเคราะห้ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สมศรี ศิริขวัญชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พลตรีณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.สมศรี ศิริขวัญชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พลตรีณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๔ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญเป็น
ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ
มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



โครงการเสริมพลังคนพิการ สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสังคม
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โทร. 02-8002840-78 ~~ที่ ๒๕๕๑~~
โทรสาร. 02-4410250, e-mail: ssirikwanchai@yahoo.com

ที่ พิเศษ ๑๕/๒๕๕๗

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย ความเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

ตามที่หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้เรียนเชิญดิฉัน
ดร.สมศรี ศิริขวัญชัย เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบ
การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ซึ่ง พลตรีณัฐ
สวาสดีรัตน์ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ-
ราชวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการ ความละเอียดดังแจ้งแล้วนั้น

ดิฉันขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการฯ ที่กรุณาให้เกียรติในครั้งนี้ และยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวข้างต้น ดังรายละเอียดความเห็นที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สมศรี ศิริขวัญชัย)

รองหัวหน้าโครงการฯ

สำนักงานโครงการเสริมพลังคนพิการ สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสังคม
โทรศัพท์ ๐๘-๑๕๗๐-๗๐๘๖ โทรสาร ๐๒-๔๔๑-๖๔๒๓
E-mail: ssirikwanchai@yahoo.com

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๒๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์ ๒๕๑

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน พลโท ดร.ประชุม มธุรมน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พลตรีณัฐ นามสกุล สวสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ขอ...
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)
๖.๖.๕๗

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันเอก เมตตริย์ ดันติเวชกุล รองผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดิ์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย
เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

- ยินดีให้การสนับสนุนเพื่อการศึกษาวิจัย -

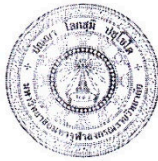
น.อ.

(พล.อ. น.อ. สันติวงษ์กุล)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดิ์รัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๕๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนอัครวิธานธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ภายใน : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร ๐๖-๘๘๒๒-๐๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๓๐, ๒๑๓๓๑, ๒๑๓๓๒

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันเอก พิเชษฐ์ ชุตติเดช ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตขอให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออภัยในความเฝ้าเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

พ.อ. พันเอก พิเชษฐ์

(เจ้าอาวาส วัดอโศก)

ณ. ณ. ณ. ๕๑

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร พันตรี จรุง ปรามณรงค์ ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๑๐๖

หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสศิริรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสศิริรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

พล.ท. ณัฐ สวาสศิริรัตน์

ณ.ว. ร้อย. นว. ๔/๑๐๖

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ร้อยเอก สุรเชษฐ์ เงินสองสี อนุศาสนาจารย์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสศิริรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตขอให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสศิริรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ร้อยโท นิรัตน์ คงพรหม ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๓๑๑

หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนา (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

พ. ประทีป อมรรณ

(ประทีป อมรรณ)

ว. ต. ๗๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ร้อยโทหญิง นพวรรณ หนูทอง ผู้บังคับหมวดทหารพรานหญิงที่ ๔๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสศิริรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่านดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสศิริรัตน์

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสศิริรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ร้อยตรี อารงค์ รักเรืองรัตน์ ผู้บังคับกองร้อยทหารพรานที่ ๔๗๐๗

หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่านดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรให้คุณมีความสุขและความก้าวหน้าทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ณัฐ นามสกุล
ร.ต. ร้อยตรี อารงค์
(เจริญพร ร้อยตรี อารงค์ รักเรืองรัตน์)
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ชาน : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อส.ท.วิศรุต สอสิบ หน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ ๔๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้สัตตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

- จิตต์ สอสิบ

- อส.ท. วิศรุต สอสิบ

(วิศรุต สอสิบ)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวสดีรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ลิบตรี ไพโรจน์ พรหมมณี หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดิ์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดิ์รัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

น.ต. ไพโรจน์ พรหมมณี

(ไลบรารี มจร.นบ.)

ชม.ธ. นพ.นบ. นท.ทพ. ๔๗

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อส.ท.วิโรจน์ ไปชำนานู หน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ ๔๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตขอให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วังน้อย)

อ.ท.ท. วิโรจน์ ไปชำนานู

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยู่ภายใน : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อส.ทพ.จร พูลเอียด หน่วยเฉพาะกิจกรรมทหารพรานที่ ๔๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

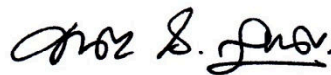
เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดิ์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตขอให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

อส.ทพ.จร พูลเอียด



(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดิ์รัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๗-๔๔๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ตึก : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร อส.ทพ.สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์ หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออวยพรให้คุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พ.อ. สงกรานต์ สุนทรสวัสดิ์

(พระครูสังวรภักย์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร อส.ทพ.กังวล มั่นคง หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ ๔๓
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

อส.ทพ. กังวล มั่นคง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วินัย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสต์รัตน์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลสำโพร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระครูพิทักษ์สุวรรณกร เจ้าคณะตำบลบ่อทอง อำเภอนองจิก จังหวัดปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตขอให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวสดีรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน พระครูบรรพตธรรมรัตน์ เจ้าอาวาสวัดบงกชบรรพต อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตเคราะห้ให้หนังสือดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ยื่นขอใน ส.ว.ว.น.ค.

พระครูบรรพตธรรมรัตน์

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๕-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์
ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน พระครูรังสิธรรมคุณ เจ้าอาวาสวัดรังสิตาวาส อำเภอรามัน จังหวัดยะลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี อนุรักษ์ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพ

พระครูรังสิธรรมคุณ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี อนุรักษ์ นามสกุล สวาสดีรัตน์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางวรพร บุญทอง ผู้ใหญ่บ้านบ่อทอง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสต์รัตน์
โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

อนึ่ง :-

นางวรพร บุญทอง

อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๓๓๐, ๒๓๓๗, ๒๓๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ ผู้ใหญ่บ้านตาสี อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

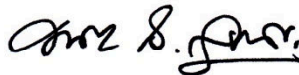
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดิ์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

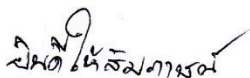
ขอเจริญพร



(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)





อนุวัฒน์ ทองธรรมชาติ

นาย หมู่ ๕ ต.ตาสี อ.ย.หา จ.ย.ลา

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสดิ์รัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๙๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายประสิทธิ์ เพชรเชิงเขา ผู้ใหญ่บ้านขามะ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตให้ให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ นามสกุล

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางพัน เทียนแก้ว ประชาชนอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี อนุรักษ์ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังวรภัทธีรศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี อนุรักษ์ นามสกุล สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๕๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายรชาก็ บำชา ประชาชนอำเภอรามัน จังหวัดยะลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ธีรรัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปิณฺโณ, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

รชก ๒๕๕๗

ผู้ประสานงาน. พลตรี ธีรรัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๓๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์ ๓๑๑๕
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร นายวิรัช ยอดเป็นชัย ประชาชนอำเภอยะหา จังหวัดยะลา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสต์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านดำเนินการ
สัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออโนทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

ณัฐ นามสกุล
๖๖ ๖๖๖ ๖๖๖ ๖๖๖
๖.๖. ๖.๖. ๖.๖. ๖.๖.๖

๖.๖. ๖.๖. ๖.๖. ๖.๖.๖
(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน. พลตรี ณัฐ สวาสต์รัตน์
โทรติดต่อ. ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ภาคผนวก ฉ

หนังสือเชิญเข้าร่วม

การสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอรอรรณนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

นมัสการ พระมหาบวร ปวธมโม เจ้าคณะตำบลในเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พลตรี ธีรรัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในวันอังคาร ที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนจรัสพิชากร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พลตรี ธีรรัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐



สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๗
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

จำนวน ๑ เล่ม

ยื่นขอใบการสนับสนุนจากวิทยาลัย
ขอแสดงความนับถือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

โทรติดต่อ . ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พลตรี วิจิษฐ์พันธ์ เรืองทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พลตรี ธีรรัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในวันอังคาร ที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนจรัสพิชากร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พลตรี ธีรรัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐

วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

พลตรี วิจิษฐ์พันธ์ เรืองทอง

(วิจิษฐ์พันธ์ เรืองทอง)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พลตรี ธีรรัฐ นามสกุล สวาสดิ์รัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในวันอังคาร ที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนจรัสพิชากร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

วิภา ธีรรัฐ นามสกุล
พลตรี สุวัฒน์ เรืองสกุล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
13/12/57

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พลตรี ธีรรัฐ นามสกุล

โทรศัพท์ติดต่อ . ๐๘๔-๗๗๔-๔๔๐๐



สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

จำนวน ๑ เล่ม

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

Pen Printer

สาขาวิชาการจัดการเชิงพหุ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

[illegible]

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน พลตรี กำพล จารุสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวาสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในวันอังคาร ที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนจรัสพิชากร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

๓๐/๑๒/๕๗

ขอแสดงความนับถือ

๓๐/๑๒/๕๗

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๑๓ ธ.ค. ๕๗

ผู้ประสานงาน: พลตรี ณัฐ สวาสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๔-๗๗๔-๔๕๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๑๖๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.อรุณ สุทธิผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พลตรี อนุรักษ์ นามสกุล สวาสศิริรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้” ในวันอังคาร ที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม
โรงเรียนจรัสพิชการ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พลตรี อนุรักษ์ นามสกุล

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๔-๗๗๔-๔๙๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๖๒๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๓๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.ศุภโชค เสือทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ

จำนวน ๑ ฉบับ

๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม

จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย พลตรี ณัฐ นามสกุล สวสดีรัตน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๕๐๔๐๖๙ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณา
แล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนา
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัด
ชายแดนภาคใต้” ในวันอังคาร ที่ ๑๖ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุม
โรงเรียนจรัสพิชากร อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: พลตรี ณัฐ สวสดีรัตน์

โทรศัพท์ติดต่อ : ๐๘๔-๗๗๗๔-๔๙๐๐

มีสำเนาไว้ที่ศูนย์บัณฑิตศึกษา

(ดร. ศุภโชค เสือทอง)

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

**แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Structured In – Depth Interview)****เรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตามหลักพุทธธรรม**

ในการดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก มีวัตถุประสงค์เพื่อหาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อสรุปที่เหมาะสม
ในประเด็นสาระของการพัฒนาศักยภาพ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีรายละเอียดของแนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

ตอนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ยศ-ชื่อ-สกุล :

การศึกษา :

ตำแหน่ง/หน้าที่รับผิดชอบ :

สถานที่ให้สัมภาษณ์ :

วัน/เดือน/ปี : เวลา

ตอนที่ ๒ : ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

๑. ท่านคิดว่าในหน่วยของท่านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานมี
ด้านใดบ้าง

.....

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพรานในหน่วยของท่านมีอะไรบ้าง

.....

๓. จากปัญหาด้านจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานมีอะไรบ้าง

.....

๔. ปัญหาด้านปัญญาของอาสาสมัครทหารพรานมีอะไรบ้าง

.....

ตอนที่ ๓ : การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ (การพัฒนา ๔ ด้าน / การฝึกอบรม ๔ ด้าน)

๑. ท่านคิดว่า กายภาวนา (การพัฒนาทางกาย/การฝึกอบรมทางกาย) มีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานหรือไม่ ปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานของท่านมีการพัฒนาในด้านนี้แค่ไหน

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่า สีสภาวนา (การพัฒนาความประพฤติ/การฝึกอบรมศีล/การตั้งอยู่ในระเบียบวินัย/การอยู่ร่วมกัน/การเกื้อกูลกัน) มีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานหรือไม่ ปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานของท่านมีการพัฒนาในด้านนี้แค่ไหน

.....

.....

.....

๓. ท่านคิดว่า จิตภาวนา (การพัฒนาจิต/การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็งองงามด้วยคุณธรรม, เมตตากรุณา, ขยันหมั่นเพียร, อดทนและมีสมาธิ) มีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานหรือไม่ ปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานของท่านมีการพัฒนาในด้านนี้แค่ไหน

.....

.....

.....

๔. ท่านคิดว่า ปัญญาภาวนา (การพัฒนาทางปัญญา/การให้ความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความจริง, รู้ทันโลกและชีวิต, แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา) มีความจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานหรือไม่ ปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานของท่านมีการพัฒนาในด้านนี้แค่ไหน

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม

๑. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรมควรพัฒนาที่ละด้านหรือพัฒนาไปพร้อมๆกัน

.....

.....

.....

๒. ท่านคิดว่ารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรมควรมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง
คุณสมบัติของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในกองกำลังทหารพรานจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่

.....

.....

๓. ประชาชนควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมบางเรื่องของทหารพรานหรือไม่

.....

.....

ตอนที่ ๕ : ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการอนุเคราะห์ข้อมูล

พลตรี ณรัฐ สวาสศิริรัตน์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ซ
แบบสัมภาษณ์



แบบสอบถาม

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตามหลักพุทธธรรม

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตรพุทธศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใคร่ขอความรู้และข้อมูลจากท่านในการสำรวจเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน โดยนำหลักภavana ๔ มาบูรณาการร่วมกันในการสร้างรูปแบบและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานต่อไป

๒. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ ๒ คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

ตอนที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภavana ๔

ตอนที่ ๔ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

ตอนที่ ๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

๓. ขอความกรุณาตอบคำถามทุกข้อ คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกข้อมูลของท่านในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับที่สุด

๔. ผลที่ได้จากแบบสอบถาม จะช่วยให้การดำเนินการวิจัยนี้ บรรลุและเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

พล.ต.ณัฐ สวาสัตร์ตัน

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๗



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ตามหลักพุทธธรรม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ให้ตรงสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

() ชาย () หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๒๕ ปี () ๒๖ - ๓๕ ปี
() ๓๖ - ๔๕ ปี () ๔๕ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ

() โสด () สมรส

๔. ศาสนา

() พุทธ () อิสลาม () อื่นๆ ระบุ.....

๕. การศึกษา

() มัธยมศึกษาปีที่ ๓ () มัธยมศึกษาปีที่ ๖ / ปวช.
() ปวส. / อนุปริญญา () ปริญญาตรีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน

โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	สภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ	ระดับปัญหา				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๑) ปัญหาด้านพฤติกรรม					
๑.	อาสาสมัครทหารพรานออกกำลังกายเพื่อพัฒนาศักยภาพร่างกายอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ					
๒.	อาสาสมัครทหารพรานแต่งกายสะอาดถูกต้องสง่าผ่าเผยและมีบุคลิกดี					
๓.	อาสาสมัครทหารพรานไม่ดื่มสุราหรือเครื่องดื่มของเมาจนเสียกริยาและไม่ดื่มในขณะปฏิบัติหน้าที่					
๔.	อาสาสมัครทหารพรานมีกริยามารยาทที่ดี, กล่าววาจาสุภาพต่อสาธารณชนเสมอ					
๕.	อาสาสมัครทหารพรานไม่ประพฤติผิดกฎ ระเบียบ วินัย ข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
๖.	อาสาสมัครทหารพรานไม่เคยมีปัญหาทะเลาะวิวาทกับเพื่อนทหารพรานหรือประชาชนในพื้นที่					
๗.	อาสาสมัครทหารพรานมักร่วมสนทนา พบปะ พูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับประชาชนในพื้นที่เสมอๆ					

ข้อที่	สภาพปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพ (ต่อ)	ระดับปัญหา				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๒) ปัญหาด้านจิตใจ					
๑.	อาสาสมัครทหารพรานมักเข้าร่วมในกิจกรรมทางศาสนา หรือกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นเสมอๆ					
๒.	อาสาสมัครทหารพรานเคยได้รับการอบรมศีลธรรมจากผู้รู้ทางศาสนา และการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอย่างถูกต้องเป็นประจำ					
๓.	อาสาสมัครทหารพรานมักแสดงตนเป็นผู้นำในการเสียสละในโอกาสต่างๆอยู่เสมอ					
๔.	อาสาสมัครทหารพรานรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตนและเป็นผู้มีสัมมาคารวะต่อผู้มีอาวุโสเหนือตน					
๕.	อาสาสมัครทหารพรานแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีจิตใจกล้าหาญอดทน และเสียสละความสุขส่วนตนอยู่เสมอ					
๖.	อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้ไม่มีปัญหาด้านชู้สาวกับประชาชนในท้องถิ่นที่ผิดศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี					
	๓) ปัญหาด้านปัญญา					
๑.	อาสาสมัครทหารพรานได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น					
๒.	อาสาสมัครทหารพรานได้รับการอบรมเรียนรู้ภาษาท้องถิ่นและขนบธรรมเนียมประเพณีจนสามารถสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่ได้ดี					
๓.	อาสาสมัครทหารพรานได้รับความรู้ในการกิจอื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่นการปฏิบัติการข่าว การปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นต้น					
๔.	อาสาสมัครทหารพรานได้รับการฝึกอบรมตามวงรอบประจำปี					
๕.	อาสาสมัครทหารพรานสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและเอาตัวรอดได้เมื่อตกอยู่ในสภาวะคับขัน					
๖.	ปัญหาความรุนแรงในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ ต้องรับผิดชอบและควรแก้ปัญหาาร่วมกันทั้งภาครัฐและประชาชน					
๗.	อาสาสมัครทหารพรานมีขีดความสามารถในการนำหน่วยขนาดเล็กปฏิบัติการได้ เมื่อถึงคราวจำเป็น					

ตอนที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔

โปรดกาเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

๑ หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

๒ หมายถึง เห็นด้วยน้อย

๓ หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

๔ หมายถึง เห็นด้วยมาก

๕ หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔

ข้อที่	การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔	ระดับความเป็นจริง				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๑) ด้านกายภาพ : การฝึกอบรมกาย การพัฒนากายในทางที่เน้นคุณ มิให้เกิดโทษ					
๑.	ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้ออกกำลังกายอย่างถูกต้องเป็นประจำ					
๒.	ผู้บังคับบัญชาควรเข้มงวดให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายสะอาด สง่าผ่าเผยและเป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้					
๓.	ผู้บังคับบัญชาควรกวาดขันดูแลให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ					
๔.	ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีโอกาสร่วมพัฒนาและช่วยเหลือประชาชนเสมอๆ					
๕.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรกวาดขันดูแลที่อยู่อาศัยและสุขภาพอนามัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครทหารพรานอย่างทั่วถึง					
	๒) ด้านศีลภาวะ : การพัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนกัน อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี และเกื้อกูลแก่กัน					
๑.	ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรฝึกฝนอบรมให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถนำหลักศาสนาไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัวและในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
๒.	ประชาชนควรช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในการสอดส่อง ดูแลพฤติกรรมของอาสาสมัครทหารพราน					
๓.	ผู้บังคับบัญชาควรเข้มงวด อบรมให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับและกฎหมายของทหารและของบ้านเมือง					
๔.	ผู้บังคับบัญชาควรเข้มงวดกวาดขันระเบียบวินัย เชิดชู ยกย่องผู้ทำความดี ลงโทษผู้ประพฤติผิดวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป					
๕.	ควรมีเครื่องวัดวินัยเฉพาะคนเพื่อเป็นการวัดพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของอาสาสมัครทหารพราน					

ข้อที่	การพัฒนาศักยภาพตามหลักภาวะ ๔ (ต่อ)	ระดับความเป็นจริง				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๓) ด้านจิตภาวะ : การพัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง งอกงามด้วยคุณธรรม มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน และมีสมาธิ					
๑.	ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้รับการเรียนรู้ และการปฏิบัติสมาธิเพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ					
๒.	ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้มีกิจกรรม สาธารณะกุศลอยู่เสมอ					
๓.	ควรมีสวัสดิการที่ดีและพอเพียงสำหรับแก้ปัญหาความจำเป็นเฉพาะ หน้าของอาสาสมัครทหารพราน					
๔.	ประชาชนควรให้อาสาสมัครทหารพรานในการเข้าร่วมงานกุศล และงานประเพณีของท้องถิ่น					
๕.	ควรถูกกำหนดตารางการอบรมศีลธรรมและการพัฒนาจิตใจโดยการเชิญ ผู้นำทางศาสนาและผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้					
	๔) ด้านปัญญาภาวะ : การเจริญทางปัญญา, พัฒนาทาง ปัญญา, ฝึกอบรมทางปัญญาให้รู้ให้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความ เป็นจริงรู้ทันโลกและชีวิต แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา					
๑.	ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้มีการเรียนการสอนให้อาสาสมัครทหารพราน ได้เรียนรู้ภาษาท้องถิ่นจนสามารถสื่อสารกับประชาชนได้					
๒.	ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานได้เรียนรู้ใน ภารกิจอื่นเพื่อให้สามารถทดแทนตำแหน่งที่ขาดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
๓.	ประชาชนควรสนับสนุนและส่งเสริมให้อาสาสมัครทหารพรานได้ เรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น					
๔.	ผู้บังคับบัญชาควรจัดให้ศูนย์ฝึกกำลังทดแทนเพื่อฝึกกำลังทดแทนไว้ เป็นส่วนรวม และมีหน้าที่ฝึกศึกษาในวิชาการทหารพรานและวิชา อื่นๆที่จำเป็นทุกแขนงวิชา					
๕.	ผู้บังคับบัญชาและประชาชนควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมระหว่าง ประชาชนและอาสาสมัครทหารพรานเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจใน ชุมชนให้มากขึ้น					

ตอนที่ ๔ รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม

ข้อที่	รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรม	ระดับความเป็นจริง				
		๑	๒	๓	๔	๕
	๑) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน					
๑.	ประชาชนในพื้นที่ควรมีส่วนร่วมกับกิจกรรมทหารพรานในเรื่องการสัมมนา การอบรม การนำความรู้มาแลกเปลี่ยนกัน การนำประสบการณ์มาพูดคุยเพื่อกำหนดจุดแข็งของทหารพราน					
๒.	รูปแบบควรเป็นเครื่องมือที่สามารถวัดศักยภาพ วัดความก้าวหน้าและสามารถพยากรณ์ศักยภาพของอาสาสมัครทหารพรานได้					
๓.	รูปแบบควรมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกรอบของกิจกรรมเพื่อเป็นการกำหนดขีดความสามารถ					
๔.	ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดรูปแบบ,ออกคำสั่งการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานตามลำดับขั้นเพื่อนำมาปรับเป็นรูปแบบในการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพรานของหน่วยระดับรอง					
๕.	รูปแบบต้องมีคุณธรรมมีจริยธรรมและมีการสำรวจความต้องการความคิดเห็นเพื่อกำหนดปัญหาอุปสรรคในการการพัฒนาศักยภาพ					
	๒) การประยุกต์หลักท้าว ๔ ในการกำหนดรูปแบบ					
๑.	มีการประเมินตรวจสอบศักยภาพทางร่างกายของอาสาสมัครทหารพรานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกำหนดศักยภาพพื้นฐานของอาสาสมัครทหารพรานให้เหมาะสมกับภารกิจที่มอบหมาย					
๒.	ผู้บังคับบัญชาต้องเข้มงวดกวดขันให้อาสาสมัครทหารพรานเป็นผู้อยู่ในกฎ ระเบียบ วินัยของทหารอย่างเคร่งครัดลงทัณฑ์ผู้กระทำความผิดวินัยและยกย่องเชิดชูเกียรติอาสาสมัครทหารพรานผู้มีวินัยดีเด่น					
๓.	ผู้บังคับบัญชาควรเชิญผู้นำทางศาสนา,วิทยากร,ปราชญ์ชาวบ้านมาบรรยายให้ความรู้ด้านศาสนา,ขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง					
๔.	ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมสนับสนุนให้อาสาสมัครทหารพรานมีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนสมาธิ ให้เป็นผู้มีความเข้มแข็งทางจิตใจ มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเร้าและสามารถปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้ด้วยดี					
๕.	อาสาสมัครทหารพรานต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้โดยใช้เหตุผลและคุณธรรม สามารถแก้ปัญหาของตนเองและนำหน่วยได้ด้วยสติปัญญา เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม เป็นที่รักและศรัทธาของประชาชนในท้องถิ่น					

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ : พลตรี ณรัฐ สวาสดีรัตน์

เกิด : ๕ มกราคม ๒๔๙๓

สถานที่เกิด : บ้านเมืองปัก ตำบลเมืองปัก อำเภอบักรังชัย จังหวัดนครราชสีมา

การศึกษา : พ.ศ.๒๕๑๖ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ.๒๕๒๔ หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบ

พ.ศ.๒๕๓๐ ครุศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

พ.ศ.๒๕๔๓ วิทยาลัยการทัพบก

พ.ศ.๒๕๔๖ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ.๒๕๔๖ Senior Crisis Management Course : Louisiana State University

พ.ศ.๒๕๕๖ รัฐศาสตรบัณฑิต(ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประสบการณ์การทำงาน :

พ.ศ.๒๕๑๙ ผู้บังคับชุดปฏิบัติการพิเศษที่ ๘ สาธารณรัฐกัมพูชาประชาธิปไตย

พ.ศ.๒๕๒๐ ผู้บังคับกองร้อยกองบังคับการ กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา ศูนย์สงครามพิเศษ

พ.ศ.๒๕๒๔ ผู้บังคับกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ ๕ กองพลทหารราบที่ ๕ จ.นครราชสีมา

พ.ศ.๒๕๓๑ รองผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ ๔๓ อ.ยะหา จ.ยะลา

พ.ศ.๒๕๓๓ รองผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ ๔๕ อ.บ้านนาสาร จ.สุราษฎร์ธานี

พ.ศ.๒๕๓๗ ผู้บังคับศูนย์ฝึกอบรมทหารกองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ จ.กาญจนบุรี

พ.ศ.๒๕๔๕ หัวหน้าฝ่ายข่าวและต่างประเทศ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล

กองบัญชาการกองทัพไทย

พ.ศ.๒๕๕๕ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ หน่วยวิทยบริการชัยภูมิ วิทยาเขต

นครราชสีมา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อุปสมบท : พ.ศ.๒๕๑๙ วัดกลางปักธงชัย จ.นครราชสีมา ฉายา ปาลวิโส สังกัดมหานิกาย

ที่อยู่ปัจจุบัน: ๒๒๒/๒ หมู่ ๑๒ ถ.วุฒิประไพ ต.เมืองปัก อ.ปักธงชัย จ.นครราชสีมา ๓๐๑๕๐

ปีที่เข้าศึกษา: ๒๕๕๕

ปีที่สำเร็จการศึกษา: ๒๕๕๗