การพัฒนาองค์การด้านความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
Organizations Sustainable Development in the three Southern Border Provinces

พันเอกบุญเอื้อ บุญฤทธิ์[1]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การด้านความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระบบการบริหารจัดการองค์การ กลยุทธ์การบริหารจัดการ และจุดอ่อน จุดแข็ง ตลอดจนการนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ด้วยการตรวจสอบเอกสาร แจกแบบสอบถาม และสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกโดยวิธีเจาะจง แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงาน และนักวิชาการ รวมถึงผู้รู้ในเรื่องนี้ดีซึ่งเป็นคนในพื้นที่ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 412 คน ข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วสรุปรายงานด้วยการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาองค์การด้านความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีแรงจูงใจมาจากปัญหาการบริหารงานบุคคล เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาไม่นาน ยังขาดการเตรียมการด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนยังต้องมาจากส่วนกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ตลอดจนรูปแบบขององค์การ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งเน้นไปที่ข้าราชการระดับสูงมากกว่าข้าราชการระดับต้น สำหรับการบรรจุ แต่งตั้ง การปรับเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการ ยังคงอยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์ จากข้อค้นพบข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ ควรพัฒนาแผนกลยุทธ์ขององค์การให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบันมากที่สุด ควรแบ่งแยกภารกิจอย่างชัดเจน และเน้นความร่วมมือกันทั้งองค์การ ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับต้น และระดับกลาง มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคคลตามหลักสมรรถนะ ควรใช้วิธีการระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันก่อนจะตกลงใจสั่งการโดยเน้นให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียว ควรจัดในรูปคณะกรรมการประสานงานและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการติดต่อ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่ายตลอดเวลา รวมทั้งฝึกเจ้าหน้าที่ให้สามารถฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษายาวีได้ ควรมอบหมายการเสนอ

[1] ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

รายงานให้เจ้าหน้าที่ระดับรองในบางเรื่องอย่างชัดเจน และควรทำแผนการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่องในรูปคณะกรรมการ เพื่อให้ส่วนกลางจัดสรรงบประมาณที่สามารถปรับเปลี่ยนรายการได้โดยอิสระไม่ต้องขออนุมัติก่อน

คำสำคัญ : การพัฒนาองค์การ, ด้านความมั่นคง, การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

Abstract

The objective of study organizations sustainable Development in the three southern border provinces is; Management System of Organization, Management Strategy and SWOT analysis. This study use Mixed Method Research which including tools; survey, in-depth interview by selected sample. The in-depth inter view separate into four groups are The policy maker, Top management from the government, Participate of this policy and Professional in this study area total of 412 interviewees. The result are analyze by the program and report.

The result of Organizations sustainable Development in the three southern border provinces found that; the problem of organization development is Human resource. Because the organization just started and structure of organization as well as the development of human resource focus of the top level. Researcher has suggested as follow; the organization shall develop strategy plan together with the current situation, explicitly job description and collaborate inside organization. The organization shall brain storm from all stakeholders, language training (Yawee) and Budget management in system, however Center shall able to change without permission.

บทนำ

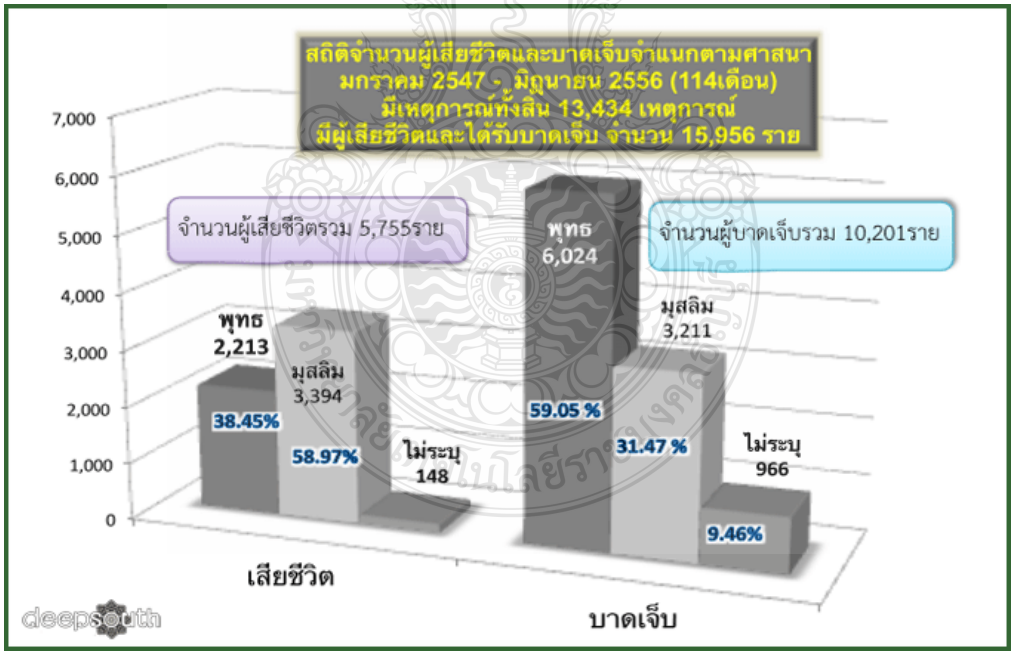
การล่มสลายของสหภาพโซเวียตซึ่งปกครองด้วยพรรคคอมมิวนิสต์ได้สูญเสียอำนาจจากการปกครองประเทศบริวารของตนในยุโรปตะวันออกตั้งแต่ ค.ศ. 1991 เป็นต้นมา มีผลให้สงครามเย็นสิ้นสุดลง และภัยคุกคามทางทหารต่อประเทศไทยลดลงอย่างเห็นได้ชัดเจน แต่ปัญหาความขัดแย้งในระดับพื้นฐาน เช่น ปัญหาเขตแดน เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ตลอดจนผลประโยชน์ทางการเมืองภายในประเทศได้ขยายตัวมากขึ้น ในลักษณะสงครามจำกัด และสงครามกลางเมือง รวมถึงการก่อการร้าย การจลาจล และการประท้วงของกลุ่มต่างๆ ปัจจัยทั้งปวงก่อให้เกิดภัยคุกคามรูปแบบใหม่ๆ ในโลกยุคโลกาภิวัตน์

การที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์เกิดผลกระทบต่อระบบแนวคิดและวิธีการบริหารจัดการอย่างมาก มีผลต่อกระบวนการคิดเพื่อแก้ไขปัญหาแบบเดิม กระทั่งไม่สามารถนำวิธีการไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล ดังนั้น การจัดองค์การเพื่อตอบสนอง

ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับจึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะการจัดองค์การในระดับพื้นที่ ซึ่งจะตอบสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วขึ้น โดยมีกรอบแนวปฏิบัติในระดับนโยบายจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การที่มีอยู่ให้บริหารจัดการแบบใหม่ที่นำไปสู่วิธีคิด วิธีการเผชิญกับปัญหา การสนองตอบต่อปัญหาอย่างเป็นระบบ

สำหรับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเป็นมาอย่างยาวนาน ในแง่ประวัติศาสตร์ ชาติพันธุ์ แต่เมื่อปี พ.ศ. 2523 การก่อความไม่สงบได้ลดระดับความรุนแรงลง จนกระทั่งประมาณปี พ.ศ. 2540 เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ความเป็นโลกาภิวัตน์ ซึ่งทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การหลั่งไหลของข้อมูลข่าวสาร ก่อให้เกิดความคิดเชื่อมโยงจากซีกโลกหนึ่งมายังอีกซีกโลกหนึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างอัตลักษณ์กลุ่มอิสลามก่อให้เกิดกระแสความเป็นอิสลามของคนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงการเข้าไปแสวงประโยชน์ของกลุ่มชนต่างๆ ทำให้สถานการณ์กลับรุนแรงขึ้นโดยไม่ทราบปัญหาที่แท้จริง

การก่อความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีสถิติความรุนแรงในพื้นที่นับตั้งแต่ต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2547 จนถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 เป็นเวลากว่า 9 ปี รายละเอียดตามภาพที่ 7



ภาพที่ 7 สถิติความรุนแรงในพื้นที่นับตั้งแต่ต้นเดือนมกราคม 2547 จนถึงเดือนมิถุนายน 2556
ที่มา: ฐานข้อมูลศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ หรือ DSW., (2556)

พบว่าเกิดเหตุความไม่สงบรวมทั้งสิ้นประมาณ 13,434 เหตุการณ์ ทำให้มีผู้เสียชีวิตและได้รับบาดเจ็บรวมกันจำนวน 15,956 ราย แยกเป็นจำนวนผู้เสียชีวิตรวม 5,755 ราย และจำนวนผู้บาดเจ็บรวม 10,201 ราย จำนวนผู้บาดเจ็บล้มตายในเหตุการณ์ความไม่สงบกระจุกตัวหนาแน่นอยู่ในเขตเมืองหรือชานเมืองเป็นส่วนใหญ่ อัตราความสูญเสียที่เกิดขึ้นในระยะหลังๆ เป็นความรุนแรงที่มีประสิทธิภาพของกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ แม้ว่าระดับความถี่หรือจำนวนครั้งจะน้อยลง แต่จำนวนผู้บาดเจ็บล้มตายกลับคงที่ เหตุความรุนแรงแต่ละครั้งมีแนวโน้ม ทำให้มีผู้เสียชีวิต บาดเจ็บ จำนวนมากขึ้น

การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา ภาครัฐได้กำหนดกลไกและรูปแบบการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพและจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ ตลอดจนแผนแม่บทให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดถือเป็นแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน โดยได้ปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพิ่มเติมเจ้าหน้าที่และงบประมาณ แม้โครงสร้างการบริหารจัดการเป็นไปอย่างหลวมๆ แต่ก็สามารถเข้าจัดการกับปัญหาให้ลดความรุนแรงลงได้ในระดับหนึ่ง

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันความสลับซับซ้อนของปัญหามีมากกว่าในอดีต อีกทั้งองค์ความรู้เดิมที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอาจไม่เหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน ขณะที่ยังไม่มีองค์ความรู้ชุดใหม่ที่เหมาะสมเข้ามาแทนที่ แม้ว่าองค์กรภาครัฐพยายามกำหนดนโยบายต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น แต่ความสำเร็จมิได้อยู่ที่นโยบายที่สวยหรูเท่านั้น แต่สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งจึงควรอยู่ในขั้นการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

คำถามที่ทุกฝ่ายให้ความสนใจอย่างยิ่ง คือ ดำเนินการอย่างไรที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้สำเร็จลุล่วงได้ และมีปัจจัยใดเกี่ยวข้องบ้าง ทั้งปัจจัยที่ควบคุมได้ และปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ จึงจำเป็นต้องศึกษาประเด็นคำถามดังกล่าวให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาถึงระบบการบริหารจัดการองค์การด้านความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบันให้มีความรู้เพิ่มขึ้น
2. เพื่อศึกษาถึงกลยุทธ์การบริหารจัดการและจุดอ่อน จุดแข็งขององค์การด้านความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบัน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำถามการวิจัย

การพัฒนาองค์การด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ทฤษฎีแนวความคิดหลักการบริหารของ Gulick และ Urwick คือ หลัก POSDCoRB ควรเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา หลักการบริหารงานองค์การ

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

2.1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย

2.2 กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และผู้บริหารระดับสูง

2.3 กลุ่มเจ้าหน้าที่ในองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.4 ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการด้านการบริหารงานองค์การความมั่นคง

3. ขอบเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

4. ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่เมษายน 2556–ธันวาคม 2556

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์การด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในปัจจุบัน

2. เพื่อทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งด้านการบริหารจัดการองค์การด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาองค์การด้านความมั่นคงในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการก่อความไม่สงบ ซึ่งมีสถาบัน หน่วยงาน และผู้รู้หลายท่าน (Weinberg & et al., 2547) (วิชัย ชูเชิด, 2547 : 1) (โรงเรียนสงครามพิเศษ, 2547 : 3) (British Act of Parliament, 2548) (Dugan & Fogg, 2548) (บุญรอด ศรีสมบัติ, 2548 : 1) (U.S. Department of State, 2549) และ (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2549 : 3) สรุปได้ว่า การก่อความไม่สงบนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของเหตุการณ์ และเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และศาสนา ด้วยวิธีการลอบสังหาร การวางเพลิง และการวางระเบิด โดยก่อเหตุทั้งภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อนำไปสู่ความรุนแรงและให้เป็นข่าวขึ้นมา

2. แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุทั่วไปของความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีสถาบันหน่วยงานและผู้รู้หลายท่าน (Manyin & et al., 2547) (Smith, 2547) (Croissant, 2548) (Keet, 2548) (Vaughn & et al., 2548) (ชัยศึก เกตุทัต, 2548 : 5) (Connor, 2549) และ (คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ หรือ กอส., 2549 : 11) สรุปได้ว่าสาเหตุความขัดแย้งเกิดจากความแตกต่างทางศาสนา ชาติพันธุ์ ภาษา และความเข้าใจทางประวัติศาสตร์ที่กลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ นำมาใช้เป็นข้ออ้างในการปลุกระดมให้เกิด

ความรุนแรงได้ง่าย รวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐ ความยากจน ความบกพร่องของกระบวนการยุติธรรม ความด้อยคุณภาพการศึกษา การแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติจากอำนาจเศรษฐกิจภายนอก จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้งและการปลุกระดมทำให้มีความเข้มข้นจนถึงขั้นเกิดอันตรายได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน คือ มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) มีลักษณะเป็นหน่วยทางสังคม (Social Entity), มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary), การมีความผูกพันที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) และการมีเป้าหมาย (Goals)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ ซึ่งกระบวนการในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะองค์การอย่างมีแบบแผนไว้ล่วงหน้า และเน้นกระทำในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์การ กระบวนการของกลุ่ม บนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความเจริญเติบโตขององค์การ ซึ่งนักวิชาการให้ความเห็นไว้ เช่น Richard Beckhard (1969: 27), Michael E. McGill (1977: 3), วุฒิชัย จำนงค์ (2519: 287-288), อรุณ รักธรรม (2532: 211) และนรินทร์ แจ่มจำรัส (2547: 51) เป็นต้น และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ มุ่งบูรณาการให้เป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การ คือ การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การความสามารถในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ความสามารถในการตัดสินใจ และปรับตัวขององค์การโดยให้มีการร่วมมือกันจากทุกคนในองค์การ และให้ถือว่าเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การคือเป้าหมายอันเดียวกัน

นอกจากนี้ การพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการวางแผน และการใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์เข้าช่วย ตลอดจนการสร้างทีมงานพัฒนาภายในองค์การ การสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจ จริงใจ เปิดเผยในทุกระดับ การประสานงานที่ดี การมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความรู้ ความสามารถ และมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และยอมรับปัญหาขององค์การด้วยตนเอง

5. ทฤษฎีการบริหารของ Gulick และ Urwick การวางแผนเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ เป็นการใช้ความรู้ทางวิชาการในการกำหนดสิ่งที่พึงปฏิบัติในอนาคต โดยกำหนดหรือคาดการณ์ว่า การบริหารจะดำเนินไปเช่นไร ซึ่งการพยากรณ์หรือการคาดการณ์นี้จะต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ประกอบกัน เพื่อเลือกแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องต่อไป

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านความมั่นคง ผู้วิจัยได้สืบค้นมา เช่น เรื่อง ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติจากลัทธิความเชื่อทางศาสนาในแนวทางที่รุนแรง : กรณีศึกษาแนวความคิดในการจัดตั้งรัฐอิสลามบริสุทธิ์ (ชูชัย บุญย้อย, 2548) Combating Terrorism : An Academic View (David Wright-Neville, 2549) ปัญหาการก่อความรุนแรงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย : กรณีศึกษาปัญหาและสาเหตุ (ประดิษฐ์ชัย บุญรักษ์, 2550) ปัญหาการก่อความไม่สงบใน

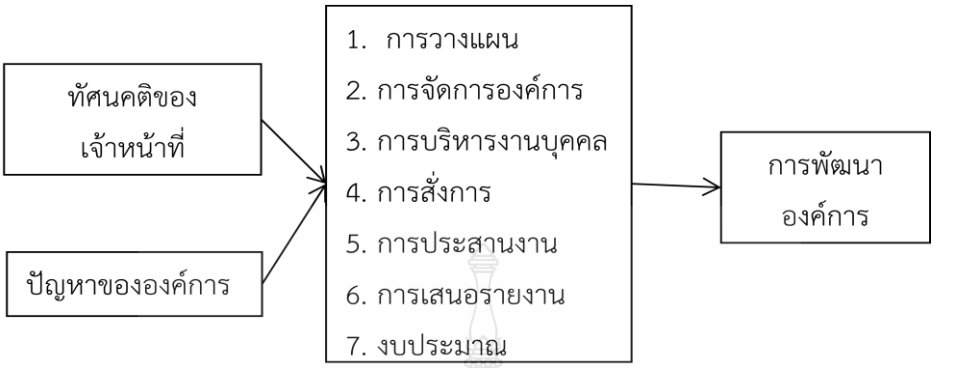
จังหวัดชายแดนภาคใต้สู้ด้วยยุทธศาสตร์และเข็มมุ่งใหม่สำหรับรัฐไทย (กิตติ อริยานนท์, 2554) เป็นต้น มีข้อค้นพบที่ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่า นอกจากอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ยังมีประเด็นอื่นที่เกี่ยวกับการก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้อีกหลายประเด็น เช่น ปัญหาระดับพื้นฐานของสังคม ปัญหาระดับโครงสร้างทางสังคม ปัญหาระดับโครงสร้างทางวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายของกลุ่มก่อความไม่สงบ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการสื่อสาร รวมทั้งประเด็นทางการเมือง กลุ่มผู้มีอิทธิพล การค้ายาเสพติด การค้าของเถื่อน และการค้าน้ำมันเถื่อน เป็นต้น

ในด้านการบริหารองค์การ ผู้วิจัยได้สืบค้นมา เช่น เรื่อง ปัญหาในการบริหารงานของสำนักงานศาลยุติธรรม : มุมมองจากข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม (สุจิตรา สำราญสุข, 2548) การพัฒนาต้นแบบสำนักงานสภามหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย (ฉวีวรรณ หลิมวัฒนา, 2552) การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศกับงานทรัพยากรมนุษย์ในวงการห้องสมุด (สุกัญญา มกุฏอรฤดี, 2551) การพัฒนาองค์กรชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี (จิตรานนท์ สงพรหม, 2553) และแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของวิชาชีพบัญชีในประเทศไทย (สมชาย เลิศภิรมย์สุข; พยอม วงศ์สารศรี; อังคณา นุตยกุล, 2556) เป็นต้น มีข้อค้นพบที่ให้แนวคิด ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารงานบุคคลไม่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่กลับไปยึดติดวัฒนธรรมองค์การของระบบราชการ

นอกจากนั้น เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในเรื่องการทำแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับระเบียบที่ใช้ในการบริหารงบประมาณ ทำให้การจ่ายเงินล่าช้า สำหรับการประสานงานติดตามและเชื่อมโยงนโยบายต่าง ๆ ยังไม่คล่องตัว และข้อมูลสารสนเทศของยังไม่ทั่วถึง รวมไปถึงการรวบรวมข้อมูลและการสืบค้นข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยียังมีน้อย

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การของหน่วยงานต่างๆ ทั้งองค์การราชการและองค์การเอกชน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึง พ.ศ. 2555 ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาองค์การทุกแห่งนั้นมีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกแบ่งได้เป็น 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน และงบประมาณ

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ แนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์การ แนวคิดในการการพัฒนาองค์การ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัญหาการพัฒนาองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร โครงสร้าง และการบริหารจัดการขององค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ความรู้มาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี

ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาองค์การ โดยมีหลักในการพัฒนาองค์การ 2 ด้าน คือ ด้านความคิดเห็นและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ กับด้านปัญหาขององค์การ

ตัวแปรอิสระ ในด้านความคิดเห็นและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ขององค์การที่มีต่อองค์การ โดยได้นำตัวแบบของ Gulick และ Urwick ประกอบด้วยปัจจัยพิจารณา 7 ประการ คือ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การ 3. การบริหารงานบุคคล 4. การสั่งการ 5. การประสานงาน 6. การนำเสนอรายงาน และ 7. การงบประมาณ หรือเรียกย่อๆ ว่า หลักการ POSDCoRB

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ และเสริมด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จึงกำหนดวิธีการดำเนินการที่สำคัญ คือ

1. **แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัย** ได้แก่

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง กับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงในภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงาน และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการค้นคว้าเอกสารวิชาการเกี่ยวกับนโยบายยุทธศาสตร์และแผนแม่บทที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ข้อมูลจากผลการประชุมสัมมนา

จากทุกภาคส่วนทั้งส่วนกลางและในพื้นที่ รวมทั้งเอกสารข้อเสนอแนะและมติของการประชุมของกรรมการขององค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนเอกสารข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงในพื้นที่แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนโยบาย แนวความคิดในการบริหารจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ และงานวิจัยเกี่ยวกับนโยบายจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งจากสถาบัน การศึกษา ส่วนราชการ และสื่อมวลชนต่างๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยมีประเด็นศึกษาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเรื่องที่ศึกษา และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอข้อมูลเชิงพรรณนาจากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิที่ศึกษาค้นคว้ามาประกอบกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยนำประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาตั้งเป็นประเด็นคำถามขั้นต้นไปขอสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และตีความแล้วใช้วิธีการสรุปจากประเด็นการสัมภาษณ์ นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามต่อไป

2. แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติของเจ้าหน้าที่ในองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งปฏิบัติงานในระหว่างปี พ.ศ. 2547-2556 โดยใช้ตัวแบบ (Model) ของ Gulick และ Urwick คือ กระบวนการบริหารหรือเรียกย่อๆ ว่า “POSDCoRB Model” มาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้ตัวแบบที่จัดทำโดยสำนักงานบุคคลกลาง บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด มาสร้างเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจัดการองค์การ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์การของเจ้าหน้าที่ในองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล (แบบสอบถาม)

ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้วยการสำรวจ สอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางสร้างเครื่องมือ และเริ่มร่างแบบสอบถามนำไปเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำ จากนั้นนำกลับไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบซ้ำอีกครั้ง เมื่อเป็นที่ยอมรับแล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในด้านความเที่ยงตรง (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบเนื้อหา โครงสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ในด้านความเชื่อมั่น (Reliabitity) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากร จำนวน 23 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟาแบบครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลได้ใช้ผู้ช่วยวิจัย จำนวน 5 คน ซึ่งได้อธิบายถึงขั้นตอน รายละเอียด วัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และซักซ้อมจนเป็นที่เข้าใจแล้ว จึงให้แจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามทันทีที่กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเสร็จสิ้น พร้อมทั้งลงรหัสประจำชุดแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลด้านหลักการบริหารองค์การใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากแบบสอบถาม มีลักษณะต่างกัน คือ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกบันทึกในเครื่องบันทึกเสียง ต้องถอดคำพูดมาเป็นตัวอักษร และจับประเด็นจากการสัมภาษณ์โดยไม่ต้องบันทึกรายละเอียดทุกคำพูด เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ผู้อ่านสามารถจับได้ว่าแหล่งข้อมูลมาจากที่ใดหรือบุคคลใด เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายกับผู้ให้ข้อมูลในภายหลัง

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ

3. วิเคราะห์สภาพปัญหา ความคิดเห็นและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต $\overline{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) อธิบายระดับของปัญหาในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความหมาย แบ่งออกเป็น 5 ช่วงระดับ ดังนี้

ระดับ	มีค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง
มากที่สุด	4.21 – 5.00
มาก	3.41 – 4.20
ปานกลาง	2.61 – 3.40
น้อย	1.81 – 2.60
น้อยที่สุด	1.00 – 1.80

สรุปผลการศึกษา

สภาพปัญหาขององค์กรในภาพรวมทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัญหาขององค์กรที่ควรแก้ไขเร่งด่วนที่สุด คือ การสั่งการที่เป็นลักษณะทางเดียว และไม่ประสานงานกัน รวมทั้งบางครั้งยังขัดแย้งกันเอง ซึ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

นอกจากนี้ ยังพบว่าการพัฒนาองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ผ่านมาเป็นการวางแผนมาจากส่วนกลาง โดยข้าราชการในหน่วยไม่ได้มีส่วนร่วม และยังขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นข้าราชการระดับสูงมากกว่าข้าราชการระดับต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรเน้นเรื่องการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักสมรรถนะ และให้ความสำคัญกับข้าราชการระดับต้นมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ยังขาดทิศทางในการวางแผนอัตรากำลัง โดยมีการบรรจุคนมาจากส่วนกลางที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและรูปแบบงานขององค์การ ซึ่งการบรรจุ แต่งตั้ง การปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง และการโยกย้ายข้าราชการ ยังคงอยู่ภายใต้ระบบอุปถัมภ์

การสั่งการยังไม่มีความชัดเจน เกิดความสับสน ขาดเอกภาพ และเป็นการสั่งการทางเดียว เนื่องจากมีผู้บังคับบัญชาหลายคน

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาองค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเชิง คือ

1. ควรมีการทบทวนเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติงาน
2. ควรมีการจัดรูปแบบขององค์การให้แบ่งแยกภารกิจอย่างชัดเจน เสริมด้วยการวางแผนให้ประสานการทำงานกันอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบ
3. กำหนดผู้รับผิดชอบหลักเพียงคนเดียวในการบริหารงานขององค์การความมั่นคงใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมด เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

บรรณานุกรม

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2549). **การก่อความไม่สงบ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมยุทธศึกษาทหารบก.

กิตติ อริยานนท์. (2554). **ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ : สู้ด้วยยุทธศาสตร์ และเข็มมุ่งใหม่สำหรับรัฐไทย.** เอกสารศึกษาส่วนบุคคล. วิทยาลัยการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

คณะกรรมการอิสระเพื่อความสมานฉันท์แห่งชาติ. (2549). **เอาชนะความรุนแรงด้วยพลังสมานฉันท์.** กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย และคณะ. (2548). **กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์: การปรับกระบวนทัศน์กระบวนการยุติธรรมไทย.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิพัฒนากระบวนการยุติธรรม.

ชัยศึก เกตุทัต. (2548). **รายงานของคณะทำงานพิเศษของรัฐบาล.** ศูนย์ข่าวอิศราสมาคมนักข่าว นักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. จาก: http://www.tjanews.org/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=723.

ชิดชนก ราฮิมมูลา. (2548). **ผลกระทบวิกฤตชายแดนใต้ จากท้องถิ่นสู่สากล.** คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. จาก : http://2519 me.com/Me-myself/Today_Me/Me_pointofviews/me'spointofview4g.htm.

ชูชัย บุญย้อย. (2548). **ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติจากลัทธิความเชื่อทางศาสนาในแนวทางที่รุนแรง : กรณีศึกษาแนวความคิดในการจัดตั้งรัฐอิสลามบริสุทธิ์.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

นูรีดา หะยียะโกะ. (2553). **มุสลิมในแผนกินไทย : บทบาทชาวไทยมุสลิมในการสร้างสรรค์สังคมไทย.** เอกสารวิจัยคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. งานสัมมนาทางวิชาการมุสลิมศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2553. ณ อาคารมหาจุฬาลงกรณ์.

บุญรอด ศรีสมบัติ. (2555). **มองจากข้างนอก : วิเคราะห์ปัญหารากเหง้าไฟใต้.** จาก : http://narater2010. blogspot.com/2012/10/blog-post_7722.html. 28 ธันวาคม 2555

ปกรณ์ พึ่งเนตร. (2556). **5 ข้อบีอาร์เอ็น...กับ 7 ข้อของฝ่ายความมั่นคงไทย.** จาก : http://wbns.oas.psu.ac.th/shownews.php?news_id=138643

ประดิษฐ์ชัย บุญรักษ์. (2550). **ปัญหาการก่อสถานการณ์รุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย : กรณีศึกษาปัญหาและสาเหตุจากประวัติและพฤติกรรมของผู้ถูกกล่าวหาว่าเป็นแนวร่วมในการก่อการร้าย.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ปุณฑรีก์ อิศรางกูร ณ อยุธยา. (2555). **10 อันดับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่รัฐประพฤติไม่เหมาะสม.** สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. จาก : http://www.krusakon.com/ index.php?topic=45

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัตตานี. (2550). **ระบบฐานข้อมูลข่าวชายแดนใต้.** จาก : http://oas.psu. ac.th/wbns/about.about.php. 2 ธันวาคม 2553

โรงเรียนสงครามพิเศษ. (2547). **การป้องกันและปราบปรามการก่อการความไม่สงบ.** ลพบุรี : แผนกวิชาการป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ.

วิชัย ชูเชิด. (2547). **การกำหนดยุทธศาสตร์ระยะยาวในการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้.** กรุงเทพฯ: โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.

ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี. (2555). **98 เดือนแห่งความรุนแรงจังหวัดชายแดนภาคใต้.** ปัตตานี : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศูนย์ข่าวอิศรา สมาคมนักข่าวนักหนังสือพิมพ์แห่งประเทศไทย. (2549). **แตกต่างด้วยศรัทธา ไม่แตกแยกในความเป็นไทย.** จาก: http://www.tjanews. org/cms/ index.php?option =com_content&task=view&id=814&Itemid=47&lang =26k.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2550). **สถิติความรุนแรง.** จาก http://www.deepsouthwatch .org/tags/สถิติความรุนแรง

สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 6. (2555). **เลขาธิการ ศอ.บต. เผยหลังเปิดรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดชายแดนภาคใต้.** จาก : http://region6.prd.go.th/ ewt_news.php?nid=649&filename=hajj.

ไสว บุญมา. (2549). “การปะทะของอารยธรรม และการจัดระเบียบโลกใหม่.” คอลัมน์ ผ่ามันสมองปราชญ์. **ประชาชาติธุรกิจ.** วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 ปีที่ 30 ฉบับที่ 3814 (3014) หน้า 49 และวันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. ปีที่ 30 ฉบับที่ 3815 (3015) หน้า 45

อัทธ์ พิศาลวานิช. (2548). **การประมาณการผลกระทบต่อเศรษฐกิจ กรณีสถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.** จัดงานสัมมนาทางวิชาการประจำปี 2547, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

British Act of Parliament. (2548). **The Prevention of Terrorism Act.** The united Kingdom. Available : http://en.wikipedia.org/wiki/Prevention_of_terrorism _Act_ 2005

Connor, T. O., (2549). **The Criminology of Terrorism : Theories and Models.** North Carolina Wesleyan College Available : http://faculty.Newctoconnor/429/429lect02. htm

Croissant, A. (2548). **Unrest in South Thailand: Contours, Causes, and Conse- quences Since 2001.** Strategic Insights, 5(2). Available : http://www. ccc.nps.navy.mil/ si/2005/Feb/ croissantfeb05.Asp

David, W. N. (2549). **Combating Terrorism: An Academic View.** Terrorism Research Unit School of Political and Social Inquiry Clayton Campus Monash University, Victoria AUSTRALIA.

Dugan, L., Lafree, G., Fogg, H. (2548). **A First Look at Domestic and International Global Terrorism Event, 1970-1997.** Available : http://www.start.umd.edu/ publications/IEEE_terrorism_overview.pdf

Keet, M. (2548). **Causes of terrorism.** Available : http:www.Metek.org/causes Terrorism. Html

LaFree, G., et al. (2549). **Building a global terrorism database.** University of Maryland. Available : http://www.ncjrs.gov/pdffilesl/nij/grants/214260.pdf

Manyin, M., et al. (2547). **Terrorism in Southeast Asia.** Available : http://fpc. state.gov/documents/organization/35795.pdf

Smith, A. L. [Online]. (2547). **Trouble in Thailand's Muslim South: Separatism, not Global Terrorism.** Asia Paciffic Centter for Secuarity Studies, 3(10), Available : http://www.apcss.org/Publications/APSSS/Troublein/ThailandsMuslimSouth. U.S. Department of Defense. (2549). Countering Terrorism. Available : http://www.pbs.org/ wgbh/pages/frontline/teach/alqaeda/glossary.html

Vaughn, B., et al. (2548). **Terrorism in Southeast Asia.** Available : URL http://www.fas.org/sgp/crs/terror/RL31672.pdf

Weinberg, L., et al. (2547). **The Challenges of Conceptualizing Terrorism.** Terrorism and Political Violence, 16(4), 777-794(18). Routledge, part of the Taylor & Francis Group. Available:http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a714005673db=all