

การทบทวนงานวิจัย ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

เพื่อจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕
เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

จัดทำโดย

กลุ่มงานวิจัยเพื่อพัฒนาบุคลากรและบริหารจัดการความรู้
สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

บทที่ ๑

บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดสตูล และ ๔ อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี อำเภอสะบ้าย้อย) เป็นพื้นที่ซึ่งมีลักษณะพิเศษอันเกิดจากบริบททางสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมระหว่างชาวไทยพุทธ ชาวไทยเชื้อสายจีน และชาวไทยมุสลิม ทั้งในเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ภาษา ค่านิยม ฯลฯ เกิดเป็นอัตลักษณ์เฉพาะท้องถิ่น นั่นคือ ความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม การปฏิบัติงานภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรมและนโยบายเฉพาะท้องถิ่น จึงถือเป็นเงื่อนไขสำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จะต้องเรียนรู้ เข้าใจ และตระหนัก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และนโยบายของภาครัฐ ทั้งยังเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากรภาครัฐและประชาชน การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรภาครัฐผู้เข้ามาปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างแท้จริง จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรภาครัฐเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายด้านการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่ไปกับการเชื่อมประสานความแตกต่างทางศาสนา วัฒนธรรม สังคม ความคิด ความเชื่อ ระหว่างชาวไทยพุทธ ชาวไทยเชื้อสายจีน และชาวไทยมุสลิม ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

ตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๙(๙) ซึ่งกำหนดให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้และบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือน เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและวิถีชีวิตของประชาชน และตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างการพัฒนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปี ๒๕๖๒ ของ ศอ.บต. **แนวทางที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาเจตคติทรัพยากรมนุษย์ แนวทางกลยุทธ์ที่ (๑) เร่งรัดการสร้างต้นแบบความเข้มแข็งทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของเด็ก และเยาวชน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ **แนวทางที่ ๔ การบริหารจัดการภาครัฐ** กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้อย่างเป็นระบบและครบวงจร แนวทางกลยุทธ์ที่ (๒) จัดการวางระบบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มาปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน มีรูปแบบที่ชัดเจน โดยเฉพาะการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้กลุ่มต่างๆให้มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะและเพียงพอต่อการนำไปใช้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน

สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ พิจารณาเห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการกิจเพื่อหนุนเสริมการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องมีการกำหนดกรอบทิศทางทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และบุคลากรอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นทิศทางในการกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการต่อไป

๒. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

๒.๑ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้อันมีเงื่อนงำมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๒ เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่รัฐและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒.๓ เพื่อจัดทำกรอบแนวทางในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้และการพัฒนาหลักสูตร ตามภารกิจของสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีสาระในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัญหาความไม่สงบของจังหวัดชายแดนภาคใต้อันมีสาเหตุมาจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเป็นการศึกษาจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น

๔. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ มีกรอบแนวทางที่ชัดเจนเชิงวิชาการที่สามารถใช้เป็นหลักในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามภารกิจของสถาบันฯ

๔.๒ มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมตามภารกิจของสถาบันฯ ได้สอดคล้องเหมาะสมกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

บทที่ ๒

การทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนยุทธศาสตร์ นโยบาย งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามภารกิจของสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยได้ทบทวนเนื้อหาในหัวข้อดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์และนโยบาย ได้แก่ ยุทธศาสตร์พระราชทาน ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและแผนต่างๆที่เกี่ยวข้อง
๒. งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานวิจัยและเอกสารเกี่ยวกับปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อันเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติของการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสมรรถนะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑. ยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑.๑ ยุทธศาสตร์พระราชทาน

๑) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕

คุณสมบัติของข้าราชการอันเป็นที่พึงปรารถนาที่สำคัญตามที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงกำหนดไว้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๖๖ คือ

- ประการที่หนึ่ง** ต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี สุจริต และมั่นคงในความสุจริตนั้นอย่างไม่ถูกล่อลวงให้หลงได้
- ประการที่สอง** ต้องเป็นผู้ที่คุ้นเคยกับการปกครองในดินแดนแถบนี้มาก่อน ทั้งเป็นคนหนักแน่น เพราะมีจะนั้น “บางทีจะตื่นเต้นในเวลาไม่มีเหตุ ทำให้เกิดเหตุได้”

ประการที่สาม ต้องไม่เป็นผู้ที่ “ไปโง่ ไปจุกจิก รวบวน ให้ผู้คนเดือดร้อน” หรืออาจกล่าวอย่างสรุปว่า จะต้องเป็นผู้รู้จักเวลาและความสำคัญในราชการ รู้ว่าเมื่อใดและเหตุอย่างใดควรปฏิบัติ

รวมทั้งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวยังได้มีพระราชกระแสพระราชทานต่อกรมหลวงดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยในยุคนั้นไว้ว่า “ถ้าจะอุดหนุนประการใด ควรอุดหนุนข้าหลวงในแหลมมลายูด้วยคนดีๆ ให้จงมาก” และจะทรงระมัดระวังอย่างยิ่ง ที่จะไม่ให้การจัดการปกครองเป็นที่เดือดร้อนหรือเกลียดชังของราษฎร (พรณงาม เเงาธรรมสาร (๒๕๑๙), หน้า ๒๙๕ – ๒๙๖)

๒) พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖

หลักรัฐประศาสน์นโยบาย ข้อห้า “ข้าราชการที่จะแต่งตั้งออกไปประจำตำแหน่งในมณฑลปัตตานี พึงเลือกเฟ้นแต่คนที่มีนิสัยซื่อสัตย์สุจริต สงบเสงี่ยมเยือกเย็น ไม่ใช่สักแต่ว่าส่งไปบรรจุให้เต็มตำแหน่ง หรือส่งไปเป็นทางลงโทษเพราะเลว

เมื่อจะส่งไปต้องสั่งสอนชี้แจงให้รู้ลักษณะทางการอันพึงประพฤติกรรมระมัดระวัง โดยหลักที่กล่าวในข้อหนึ่ง ข้อสามและข้อสี่ข้างบนนั้นแล้ว ผู้ใหญ่ในท้องที่พึงสอดส่อง ฝึกอบรมกันต่อไปในคุณธรรมเหล่านั้นจริงๆ ไม่ใช่แต่คอยให้พลาดพลั้งลงไปก่อนแล้วจึงว่ากล่าวโทษ”

๓) พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ ๙

- ๑) ยุทธศาสตร์พระราชทานในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”
- ๒) พระราชดำรัสในการแก้ไขปัญหาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในงานพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติครั้งที่ ๖ ณ ค่ายลูกเสือวชิราวุธ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๑๒
- “การทำให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อยจึงมิใช่การทำให้ทุกคนเป็นคนดี หากแต่อยู่ที่การส่งเสริมคนดีให้คนดีได้ปกครองบ้านเมืองและควบคุมคนไม่ดีไม่ให้มีอำนาจ ไม่ให้ก่อความเดือดร้อนวุ่นวายได้”

๔) พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระราชโองการแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐

“งานราชการนั้น คืองานของแผ่นดิน มีผลเกี่ยวเนื่องโดยตรงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนทุกคน ดังนั้น ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้ถ่องแท้ แล้วร่วมกันคิดร่วมกันทำด้วยความอุตสาหะ เสียสละ และด้วยความสุจริตจริงใจ โดยถือประโยชน์ที่จะเกิดจากงานเป็นหลักใหญ่ งานของแผ่นดินทุกส่วน จักได้ดำเนินก้าวหน้าไปพร้อมกัน และสำเร็จประโยชน์ที่พึงประสงค์ คือ ยังความเจริญมั่นคงให้เกิดแก่ประเทศชาติและประชาชนได้แท้จริงและยั่งยืนตลอดไป”

๕) พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณฯ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระปฐมราชโองการ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

“เราจะสืบสานรักษาและต่อยอด และครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป”

๑.๒ ยุทธศาสตร์/นโยบายของภาครัฐ

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

๑.๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายสำคัญในภาพรวมระยะ ๒๐ ปีที่เป็นรูปธรรมชัดเจน คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ประเด็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เพื่อแก้ไขปัญหาเดิมที่มีอยู่และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาใหม่เกิดขึ้นอันจะส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาประเทศในทุกด้าน อาทิ

การสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

เพื่อให้ปัญหาความมั่นคงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการแก้ไขจนเกิดความสงบและสันติสุขอย่างยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยทั้งในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม รวมทั้งได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันกับภาคอื่นๆ มีการบูรณาการความเชื่อมโยงระหว่างประเด็นเชิงยุทธศาสตร์และเชิงพื้นที่ แผนการดำเนินงาน การลงมือปฏิบัติ ตลอดถึงการติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างสอดคล้องต่อเนื่องกัน ส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ประสิทธิภาพในการเข้าแก้ไขปัญหา สภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการลดความรุนแรง รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคประชาสังคมในพื้นที่อย่างเหมาะสม มุ่งเน้นการจัดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เป็นธรรม พร้อมเสริมสร้างความเข้าใจกับกลุ่มเห็นต่างตามแนวทางสันติวิธี ผ่านกลไกต่างๆ ผลักดันให้มีการยึดถือคำสอนที่ถูกต้องของศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต พร้อมดูแลและป้องกันมิให้มีการบิดเบือนคำสอนของศาสนาไปในทางที่ไม่ถูกต้อง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย

ในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ มีการส่งเสริมให้ภาคประชาสังคมร่วมมือกับภาครัฐในการพัฒนาพื้นที่อย่างเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ ความต้องการของทุกกลุ่มประชาชน โดยเฉพาะเยาวชน ตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งศาสตร์พระราชทาน รวมถึงการสร้างเสริมโอกาสในการเข้าถึงการบริการต่าง ๆ ของรัฐให้ทัดเทียมกับภูมิภาคอื่น ๆ

๑.๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคต จะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูงเป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง”

๑.๑.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย ปลุกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๑.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๑.๒.๑ ประเด็นความมั่นคง ปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เชื่อมโยงกับ แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง ในแนวทางการพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รายละเอียดดังนี้

แผนย่อยการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มุ่งจัดการเงื่อนไขปัญหาที่มีอยู่ให้หมดสิ้นไป และเผื่อระวังมิให้เกิดเงื่อนไขใหม่ขึ้น โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชทานเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานแก้ไขและป้องกันปัญหา และผลักดันยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ไปสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่ มีแนวคิดในการดำเนินการที่สำคัญ ประกอบด้วย (๑) การมุ่งดำเนินการต่อจุดศูนย์กลางหลักของปัญหาและแนวทางการปฏิบัติของขบวนการในพื้นที่ ด้วยการลดขีดความสามารถของขบวนการและแนวร่วมในทุกระดับ (๒) ดำเนินการป้องกันเหตุรุนแรงที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่ และกับประชาชนกลุ่มเสี่ยง (๓) ระงับยับยั้งการบ่มเพาะเยาวชน เพื่อจัดตั้งมวลชนสนับสนุนในอนาคต (๔) ยุติการขยายแนวคิดที่ถูกบิดเบือนจากหลักศาสนาที่ถูกต้อง และ (๕) ให้ความสำคัญกับการขยายความร่วมมือกับองค์กรต่างประเทศ นานาชาติและภาคประชาชน โดยกำหนดเป้าหมายให้ภาคใต้มีความสงบสุข ร่มเย็น

๑.๒.๒ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ โดยมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารภาครัฐและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและเพื่อส่วนรวม เพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน

๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้และการบริหารจัดการภาครัฐ ดังนี้

๑.๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน มีเป้าหมายให้สังคมมีความสมานฉันท์ ผู้เห็นต่างทางความคิดของคนในชาติสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคง และประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น และกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา ด้านความมั่นคง ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุข แนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์ เพื่อขจัดความขัดแย้ง ลดความรุนแรงตามยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” พร้อมทั้งสร้างโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและความเป็นธรรมทางสังคมในพื้นที่

๑.๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

การปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการ โดยการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการพัฒนาผู้บริหารส่วนราชการในภาพรวม คำนึงถึงคุณภาพ ความทันสมัย และความซ้ำซ้อนของหลักสูตรต่างๆ และปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการพัฒนาและเตรียมผู้บริหารภาคราชการในภาพรวม โดยวิเคราะห์ความคุ้มค่าและประสิทธิภาพ ในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่างๆ จากการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อลดเงื่อนไขข้อจำกัดไปสู่การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ รวมไปถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการพัฒนากลไกและระบบการดำเนินงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

๑.๔ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ นโยบายที่ ๓: การป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติเพื่อรองรับนโยบายที่ ๓ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ บูรณาการการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้เป็นระบบและมีเอกภาพและเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วม โดยน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเป็นศาสตร์พระราชาเป็นหลักในการปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนางานด้านการอำนวยความสะดวกประชาชน พื้นฟูความเชื่อมั่นและลดความหวาดระแวงระหว่างประชาชนกับรัฐ โดยยึดถือความเป็นธรรม และกระบวนการยุติธรรมตามหลักนิติธรรม สนับสนุนและเคารพ หลักสิทธิมนุษยชนพัฒนาระบบกลไกคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้ง ให้ความช่วยเหลือเยียวยาเจ้าหน้าที่ ประชาชน และผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างสันติสุข โดยยึดมั่นแนวทางสันติวิธี และสร้างความเข้าใจให้ภาคส่วนต่างๆ ภายในประเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์ที่ ๑๑ สนับสนุนกิจกรรมหลักทางศาสนา และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็งตลอดจนให้ความรู้เกี่ยวกับหลักศาสนาที่ถูกต้องกับประชาชน

๑.๕ แผนการพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

๑.๕.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคง โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ที่ดำเนินงานด้านการพัฒนาพื้นที่เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติทั้งในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน และระดับปฏิบัติ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และรอบรู้ ในกระบวนการดำเนินงานพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ เพื่อการเป็นบุคลากรมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาคน กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ทั้งองค์กรภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มอาสาสมัคร ผู้นำชุมชน สื่อมวลชน และประชาชน ให้มีความรู้ ทักษะ ศักยภาพ ควบคู่กับการมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถใช้เทคโนโลยี เพื่อช่วยพัฒนาความเป็นอยู่และรู้เท่าทันโลก ที่สอดรับ บริบทใหม่ ของสถานการณ์ความมั่นคง และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๑.๕.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงด้วยมิติวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการโดยสันติวิธี โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้กลยุทธ์

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนการนำวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาจัดการความรู้พัฒนา อย่างเป็นระบบ ก้าวทันรองรับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ความมั่นคงรูปแบบใหม่ รวมทั้งป้องกันความเสื่อมถอย ทางวัฒนธรรม คุณธรรม และจริยธรรมในสังคม

(๒) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และปลูกฝังแนวทางการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี แก่เจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคประชาสังคมและผู้นำท้องถิ่น สร้างความรู้ความเข้าใจ กระบวนการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธี และการเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยเฉพาะด้านอุดมการณ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ประวัติศาสตร์วัฒนธรรมอันดีและภูมิปัญญา ท้องถิ่นแก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ กลุ่มเยาวชน นิสิตนักศึกษา กลุ่มนักรับการศึกษา และสื่อมวลชน เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภูมิใจในการเป็นพลเมืองไทย สามารถนำไปใช้ในการครองตน และเผยแพร่ ขยายผลเพิ่มขึ้น

(๔) สนับสนุนการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งของชุมชน และท้องถิ่น โดยชุมชนเป็นศูนย์กลาง สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมของ คนในพื้นที่ เพื่อให้คนเกิดความเข้าใจและเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกันในความแตกต่างหลากหลายได้อย่างสันติ เกิดภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง และลดความขัดแย้ง รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรที่เชี่ยวชาญในกระบวนการ จัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีและกระบวนการยุติธรรม

๑.๖ แผนปฏิบัติการเพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

แนวทางที่ (๑) ด้านการสร้างความรู้ความเข้าใจ กลยุทธ์ที่ ๑ งานพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ย่อย ได้แก่

(๑) ปรับปรุง และบริหารจัดการด้านสิทธิกำลังพล/เจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งพลเรือน ตำรวจ และทหาร ให้เหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบและความเสี่ยงภัยในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๒) สร้างความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะปฏิบัติงานที่จำเป็นโดยคำนึงถึง ลักษณะเฉพาะของพื้นที่ และหลักสิทธิมนุษยชนสากล ตลอดจนสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(๓) พัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่รัฐให้มีทัศนคติ จิตสำนึก และความรับผิดชอบ และเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

(๔) พัฒนาระบบสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๗ นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ วัตถุประสงค์ข้อที่ ๑ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย สงบสันติ ไว้วางใจต่อกัน ปราศจากเงื่อนไขที่เอื้อต่อการใช้ความรุนแรงจากทุกฝ่าย โดยการเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชนให้ความสำคัญกับการคัดเลือกและพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐทุกฝ่ายให้มีจิตสำนึก ทัศนคติ บุคลิกภาพ พฤติกรรมในเชิงสันติ

๒. งานวิจัย/เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ งานวิจัยและบทความเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทความและงานวิจัยหลายเรื่อง ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุทั่วไปของการก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ว่าความเชื่อมโยงกับประเด็นในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) กิตติ รัตนฉายา (๒๕๓๓) อ้างถึงใน อับดุลคอเล็ด เจะแดต (๒๕๖๐) ได้สรุปประเด็นปัญหาที่กระทบต่อความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ไว้ ๒ ประการ ได้แก่ (๑) ความไม่สงบและก่อการร้าย ที่ปลุกกระดมประชาชนโดยใช้ความแตกต่างด้านศาสนาเป็นเงื่อนไข และ (๒) ความไม่เข้าใจและหวาดระแวงระหว่างประชาชนต่างศาสนา และระหว่างประชาชนกับรัฐบาล โดยสาเหตุของความไม่เข้าใจและหวาดระแวงเกิดจาก

- ชาวมุสลิมบางส่วนกังวลว่าเอกลักษณ์วัฒนธรรมของตนจะถูกผสมผสานไปกับเอกลักษณ์วัฒนธรรมของชาวพุทธ ซึ่งเป็นศาสนาประจำชาติ
- ความฝังใจของชาวมุสลิมบางส่วนที่ทำให้เกิดความหวาดระแวงว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ข้อจำกัดในการสื่อสารด้านภาษาระหว่างประชาชนในพื้นที่กับรัฐ ซึ่งใช้ภาษาต่างกัน ทำให้ไม่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงเจตนาธรรมณ์ ส่งผลให้มีการบิดเบือนเจตนาธรรมณ์ของทางราชการ
- เจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนขาดความเข้าใจที่แท้จริงในหลักการและวิธีปฏิบัติของศาสนาอิสลาม ตลอดจนชนบทร่วมเนียมประเพณีท้องถิ่น
- ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจ ความรู้สึกด้อยโอกาสและสถานภาพทางสังคม

๒) สมชาย วิรุฬหผล (๒๕๕๓) อ้างถึงใน อับดุลคอเล็ด เจะแดต (๒๕๖๐) ได้กล่าวว่า ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดจากสาเหตุ ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ปัญหาในเชิงประวัติศาสตร์ (๒) ปัญหาความไม่ยุติธรรม และ (๓) ปัญหาด้านการไม่ยอมรับความหลากหลายของคนในประเทศ

๓) บุญรอด ศรีสมบัติ (๒๕๕๕) ได้แสดงทัศนะเรื่องปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผ่านบทความเรื่อง “วิเคราะห์รากเหง้าปัญหาไฟใต้” ว่าเกิดจากปัจจัย

๑. ปัจจัยทางประวัติศาสตร์ ดินแดนนี้ครั้งหนึ่งเคยปกครองและเป็นส่วนหนึ่งของรัฐปัตตานี ปัจจุบันคือพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ยะลา ปัตตานี และส่วนหนึ่งของจังหวัดสงขลา ซึ่งอาณาจักรปัตตานีเคยเจริญรุ่งเรืองถึงขีดสุดในยุค พ.ศ. ๑๙๓๓ - ๒๔๔๕ แต่ต่อมา ประเทศไทยได้พยายามใช้นโยบายผสมกลมกลืนชาวมุสลิมมาเลย์ให้อยู่ภายใต้โครงสร้างระบบการปกครองเดียวกัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๔๕ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยกลับละเลยความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างนโยบายเลือกปฏิบัติ ทำให้เป็นจุดอ่อนสำคัญและเป็นแรงจูงใจให้เกิดความรุนแรงในปัจจุบัน

๒. ปัจจัยทางการเมือง ปัจจุบันชาวไทยมุสลิมในภาคใต้ของไทยยังมีความรู้สึกถูกรังแกถูกปกครองโดยตรงจากส่วนกลาง และความรู้สึกนี้ยังคงเป็นน้ำหล่อเลี้ยงให้เกิดความรุนแรงอยู่

๓. ปัจจัยด้านความยากจนและการพัฒนาที่ล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรเพื่อพัฒนาท้องถิ่น งบประมาณและการลงทุนส่วนใหญ่ลงไม่ถึงพื้นที่เป้าหมายเพราะเป็นพื้นที่ภายใต้การควบคุมของหน่วยงานความมั่นคงของรัฐ ทำให้เกิดเงื่อนไขยุ่งยากที่เอกชนจะเข้าไปลงทุน แต่อย่างไรก็ตาม นักวิเคราะห์ทางสังคมยังคงมองว่าหากแก้ปัญหาที่แท้จริงมาจากแรงจูงใจทางการเมือง แม้จะสามารถพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะไม่สามารถแก้ปัญหาความรุนแรงได้เลยถ้ารัฐบาลไม่ริเริ่มกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาปัจจัยทางการเมือง

๔. ปัจจัยด้านระบบการศึกษา อุดมการณ์ลัทธิอิสลามแบ่งแยกดินแดนได้แทรกซึมเข้าสู่ระบบการศึกษาปอเนาะ โรงเรียนสอนศาสนากลายเป็นแหล่งบ่มเพาะสมาชิกกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบ และหัวหน้ากลุ่มก่อความไม่สงบระดับท้องถิ่นล้วนมีประวัติการศึกษาสำเร็จจากระบบโรงเรียนปอเนาะ

๔) บุญเอื้อ บุญฤทธิ์ (๒๕๕๖) ได้แสดงทัศนะเรื่องสาเหตุของการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผ่านงานวิจัยเรื่อง “การก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมเจ้าหน้าที่รัฐ” ว่ามีความเกี่ยวเนื่องกับประเด็นต่อไปนี้

๑. ความแตกต่างทางอัตลักษณ์ ศาสนา ชาติพันธุ์ ภาษา และความเข้าใจทางประวัติศาสตร์ เพราะคนในพื้นที่มีความเชื่อที่แตกต่างกัน ความขัดแย้งจึงเกิดจากรากเหง้าความเชื่อของทั้งสองฝ่ายว่าศาสนาและวัฒนธรรมของตนนั้นเหนือกว่า เมื่อชนกลุ่มใหญ่ไม่ยอมรับความแตกต่างของคนกลุ่มน้อย แต่พยายามเข้าครอบงำ จึงก่อให้เกิดเป็นความขัดแย้ง และเป็นข้ออ้างในการปลุกกระตมให้เกิดความรุนแรง

๒. พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เช่น

- การใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน ตั้งตนเป็นผู้มีอิทธิพล เรียกเก็บส่วยจากธุรกิจผิดกฎหมาย
- การบิดเบือนข้อมูล ไม่เปิดเผยข้อมูล หรือเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนไม่ครบถ้วน
- ความบกพร่องของกระบวนการยุติธรรม
- การไม่เข้าใจวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวมุสลิม การดำเนินนโยบายและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐขัดต่อวิถีชีวิตของชาวมุสลิมตามหลักศาสนา

ภาพรวมงานวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นถึงสาเหตุแห่งปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

๑. ความแตกต่างทางอัตลักษณ์ วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และประวัติศาสตร์ของคนในพื้นที่
๒. การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐที่เป็นการสร้างเงื่อนไขให้กับประชาชนในพื้นที่
๓. เศรษฐกิจและการศึกษา
๔. การเมืองการปกครอง

โดยปัจจัยที่ถูกกล่าวถึงมาอย่างยาวนานและเป็นปัจจัยสำคัญของปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ และความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์ ดังนั้นกลไกหนึ่งในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามอำนาจหน้าที่ของสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือการมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ให้มีความพร้อม และความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในสังคมพหุวัฒนธรรม รวมทั้งลดการกระทำอันเป็นการสร้างเงื่อนไขและความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน

๒.๒ งานวิจัยและบทความเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้มีการสะท้อนผ่านงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

๑) รายงานการศึกษาเรื่อง “ปัญหาพื้นฐานของชาวบ้านจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส” โดย ปิยะ กิจถาวร (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) กล่าวถึงปัญหาซึ่งเกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐว่า มีการทุจริต คอร์รัปชัน ของเจ้าหน้าที่รัฐระดับภูมิภาค และท้องถิ่น การเลือกปฏิบัติ เห็นแก่พรรคพวก การบริการประชาชนไม่ทั่วถึงและไม่เอาใจใส่อย่างจริงจัง รวมทั้งความไม่เข้าใจสภาพสังคมและชุมชนที่รับผิดชอบ ไม่เข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่น การสื่อสารระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐผิดความหมาย

๒) งานวิจัยเรื่อง “การเกิดความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยกองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (๒๕๔๔) กล่าวว่า ช่องว่างระหว่างข้าราชการและประชาชนเกิดจากความไม่เข้าใจค่านิยมส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน เพราะวิถีชีวิตของชาวมุสลิมนั้นแตกต่างจากชาวพุทธ ข้าราชการชาวไทยพุทธบางคนไม่เข้าใจศาสนาและวัฒนธรรมของชาวมุสลิม เมื่อชาวมุสลิมทำสิ่งใดผิดไปจากชาวไทยพุทธ ก็จะมองว่าชาวมุสลิมผู้นั้นหัวรุนแรง การติดต่อสื่อสารระหว่างข้าราชการในท้องถิ่นและประชาชนเป็นอีกส่วนหนึ่งที่เกิดช่องว่าง เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่พูดภาษาท้องถิ่นไม่ได้ ทั้งนี้ได้เสนอแนะว่า หากมีข้าราชการชาวไทยพุทธลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่ ควรมอบให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นหน่วยจัดอบรมให้ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณีและค่านิยมของคนท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างข้าราชการและประชาชนในพื้นที่ได้

นอกจากนี้ ยังได้อ้างถึงข้อค้นพบจากงานวิจัยเรื่อง “นโยบายการปกครองของรัฐบาลไทยต่อชาวมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ระบุว่า “ข้าราชการที่พวกตนไม่ชอบมากที่สุดคือตำรวจ รองลงมาได้แก่ข้าราชการฝ่ายปกครอง ส่วนข้าราชการที่ชาวไทยมุสลิมมีความรู้สึกค่อนข้างพอใจคือพวกครู” เหตุผลที่ไม่ชอบข้าราชการตำรวจและฝ่ายปกครอง บางครั้งถึงขั้นกลัว คือข้าราชการตำรวจและฝ่ายปกครองบางคนปฏิบัติต่อชาวไทยมุสลิมอย่างไม่เหมาะสม ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางมิชอบและมุ่งประโยชน์ส่วนตน

ทั้งนี้ ยังได้อ้างถึงบทความเรื่อง “ข้อเสนอในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยชมรมมุสลิมภาคใต้ ระบุว่า เหตุแห่งความวุ่นวายในจังหวัดชายแดนภาคใต้ประการหนึ่ง สืบเนื่องมาจากการปฏิบัติของข้าราชการบางคน เช่น ไม่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักสุจริตเที่ยงธรรม อาศัยตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ เลือกปฏิบัติระหว่างชาวไทยพุทธและไทยมุสลิม โดยให้ความเห็นอกเห็นใจและอะลุ่มอล่วยแก่ชาวไทยพุทธมากกว่า ข้าราชการบางคนไม่เข้าใจศาสนาและวัฒนธรรมของชาวมุสลิม รวมถึงการให้ร้ายและกล่าวหาประชาชนอย่างไม่เป็นธรรมเพื่อจับกุมในข้อหาอันธพาลหรือแบ่งแยกดินแดน

๓) งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเชิงเหตุและผลความร่วมมือกับภาครัฐขององค์กรชุมชนในการลดความรุนแรงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดย เฉลิมศักดิ์ บุญนำ (๒๕๕๘) พบว่า สาเหตุที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความหวาดระแวงต่อหน่วยงานรัฐ เป็นผลมาจากการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามวิถีวัฒนธรรมของชาวมุสลิม และขาดการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันของเจ้าหน้าที่รัฐ

๔) งานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้นำฝ่ายปกครองในเขตอำเภอเมืองจังหวัดยะลา” โดย อูสมาน ซาและ และอับดุลเลาะ ยูโซะ (๒๕๕๙) พบว่า ผู้นำฝ่ายปกครอง (กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน) บางพื้นที่มีความอ่อนแอและมีการเลือกปฏิบัติ รวมถึงมีความขัดแย้งระหว่างผู้นำด้วยกันเอง

๕) งานวิจัยเรื่อง “มุมมองของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้” โดย อับดุลคอเล็ด เจะแต (๒๕๖๐) พบว่า ประชาชนในพื้นที่ยังมองว่าเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ยังคงขาดความรู้ ความเข้าใจถึงลักษณะพิเศษของประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งระหว่าง

ประชาชนและเจ้าหน้าที่รัฐ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนขาดความเท่าเทียมและเลือกปฏิบัติต่อประชาชนที่นับถือศาสนาอื่นๆ

ภาพรวมงานวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นต้นเหตุของปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้อันเกิดจากบุคลากรภาครัฐสามารถสรุปตามลำดับความสำคัญในทัศนะของกลุ่มงานวิจัย สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

๑. ขาดความเข้าใจด้านภูมิสังคม ประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. การปฏิบัติตนไม่ถูกต้องตามวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีของชาวมุสลิม
๓. การเลือกปฏิบัติ ไม่มีความเสมอภาคระหว่างประชาชนชาวไทยพุทธและมุสลิม
๔. การใช้อำนาจไปในทางที่มีขอบและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว
๕. การบริการและการเข้าถึงประชาชน
๖. อุปสรรคในการสื่อสารด้วยภาษาถิ่น

และจากงานวิจัยข้างต้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐที่มีแนวโน้มจะกระทำการอันเป็นการสร้างเงื่อนไขให้กับประชาชนในพื้นที่ และเป็นกลุ่มที่ประชาชนในพื้นที่หวาดกลัวและมีทัศนคติในเชิงลบมากที่สุดได้แก่ ข้าราชการตำรวจ และข้าราชการฝ่ายปกครอง ตามลำดับ

จากปัญหาดังกล่าว จึงนำไปสู่แนวทางการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีงานวิจัยหลายชิ้น ได้เสนอแนะแนวทาง ดังนี้

๒.๓ งานวิจัยและเอกสารเกี่ยวกับกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในมิติด้านบทบาทของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑) งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นคงของชุมชนในสถานการณ์ความขัดแย้ง ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” (ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์, ๒๕๕๕) ได้กล่าวถึงแนวทางการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

๑. การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ประสบความสำเร็จต้องสร้างพลังการเปลี่ยนแปลงจากชุมชนหรือที่เรียกว่า “การสร้างจุดแตกหักจากหมู่บ้าน” (อ้างถึงในคณะทำงานวาระสังคม, ๒๕๕๒) โดยการสร้างกระบวนการพัฒนาในระดับชุมชนภายใต้วิถีอิสลามและอัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ มีกลไกขับเคลื่อนสำคัญใน ๒ ระดับ คือระดับชุมชน และระดับเครือข่าย ภายใต้กิจกรรมที่แตกต่างตามบริบทพื้นที่ แต่ยึดเชื่อมโยงเข้าสู่หลักศรัทธา ด้วยการสร้างพื้นที่ปฏิบัติการ การเรียนรู้ การสนับสนุนที่เหมาะสมจากภายนอกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม การเปิดเวทีประชาคม การประสานงานระดับชุมชน และให้ความสำคัญกับแกนนำ “สี่เสาหลัก” ทำให้สามารถสร้างชุมชนที่มีความมั่นคงที่เรียกว่า “ความเป็นชุมชนศรัทธา” ครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และจิตวิญญาณ ซึ่งคำว่าชุมชนศรัทธา หรือกัมปงตักวา หมายถึง กิจกรรมที่จะดำเนินการในชุมชนต้องมาจากหลักการศาสนาและบรรทัดฐานของการปฏิบัติในสิ่งดีงามของคนในชุมชนมีการเชื่อมโยงกับหลักศาสนาเพื่อสร้างความไว้วางใจและการยอมรับ

๒. การพัฒนาด้วยหลักศรัทธาได้รับการตอบรับจากชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะเป็นมิติใหม่ของการพัฒนาที่พยายามบูรณาการหลักในการดำเนินชีวิตควบคู่กับหลักคำสอนของศาสนา มีแนวทางการพัฒนาที่ใช้ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และดำเนินงานด้วยความอิสระ ทำให้การพัฒนาเข้าถึงปัญหา ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างยั่งยืน (อ้างถึงใน อาแว มะแสด, ๒๕๕๕)

แนวคิดดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า การจะแก้ปัญหาในระดับหมู่บ้านได้ ต้องอาศัยบุคลากรภาครัฐ อีกกลุ่มหนึ่งที่มีความใกล้ชิดสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด คือ ผู้นำท้องที่/ท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยบางเรื่องพบว่าผู้นำท้องที่/ท้องถิ่นยังคงก่อให้เกิดปัญหาในชุมชน และจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้วยเช่นกัน ดังนี้

๒) การค้นคว้าอิสระเรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องที่ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา ตำบลตลิ่งชัน อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา” (จักรพงษ์ พันธุ์โชติ, ๒๕๕๖) ได้สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำท้องที่จำนวน ๑๒ คน เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้นำท้องที่เท่าที่ควร ไม่ก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม เพราะหวาดระแวงและไม่เชื่อมั่นในการการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ผู้นำท้องที่ขาดมวลชน
- ๒) ผู้นำท้องที่ขาดความเข้าใจความแตกต่างของประชาชนในพื้นที่ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจทำได้ยาก
- ๓) ผู้นำท้องที่ไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครอง ไม่ทราบวิธีการปฏิบัติตนที่ถูกต้อง
- ๔) ผู้นำท้องที่และข้าราชการในพื้นที่ขาดความสามัคคี เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- ๕) ผู้นำท้องที่มาจากการเลือกตั้ง ทำให้มีเรื่องการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง บางครั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชนที่เป็นฐานเสียงของฝ่ายอื่น

๓) งานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้นำฝ่ายปกครองในเขตอำเภอเมือง ยะลา จังหวัดยะลา” (อุสมาน ซาและ และอับดุลเลาะ ยูโซะ, ๒๕๕๙) ได้สรุปถึงบทบาทและข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาบทบาทของผู้นำฝ่ายปกครอง ได้แก่ กำหนด/ผู้ใหญ่บ้าน ดังนี้

๑. กำหนด/ผู้ใหญ่บ้าน อาจมีความรู้เรื่องศาสนาได้ไม่ดีเท่าผู้นำศาสนา แต่ควรหารือร่วมกับผู้นำศาสนา ในหมู่บ้านเกี่ยวกับการปกครองและการบริหารงานให้เป็นไปตามแนวทางศาสนาอิสลาม ซึ่งเป็นศาสนาของ ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ ประชาชนบางส่วนยังคงเรียกร้องให้ให้ผู้นำซึ่งทำหน้าที่ปกครองดูแลหมู่บ้าน นำแนวทางและหลักการศาสนาอิสลามมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน
๒. ควรจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพกำหนด/ผู้ใหญ่บ้านอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมความเข้มแข็ง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ และเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้
๓. ผู้ใหญ่บ้านควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ในชุมชน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีปรองดอง
๔. การให้ความช่วยเหลือต่างๆในหมู่บ้าน โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ต้องมีความชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ
๕. ผู้นำฝ่ายปกครองต้องบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายในการแก้ไขปัญหาเสพติด เน้นแก้ไขที่ต้นเหตุ ปลุกฝังจิตสำนึกที่ดีของสถาบันครอบครัว
๖. ผู้นำทุกฝ่ายในหมู่บ้านต้องสามัคคีปรองดองกัน ไม่สร้างความขัดแย้ง
๗. กำหนด/ผู้ใหญ่บ้าน ต้องบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส

๒.๔ งานวิจัยและเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่รัฐที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑) งานวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้นำศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา” โดย อาสา คฤคิยบุตรานนท์ (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์) ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์

ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในทัศนะของผู้นำศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา แบ่งเป็น ๘ ด้าน ซึ่งพบว่าผู้นำศาสนาอิสลามให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทั้ง ๘ ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑. ด้านคุณธรรม เพราะคุณธรรมเป็นเครื่องบ่งชี้ความดีงาม ข้าราชการที่มีคุณธรรมย่อมมีบทบาทในการเสริมสร้างความสุขความเจริญของสังคม และเป็นตัวอย่างที่ดีงามแก่ประชาชน

๒. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต เพราะข้าราชการเป็นตัวแทนของรัฐบาลที่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หากขาดคุณสมบัติด้านความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมทำให้ประเทศชาติเสียหาย

๓. ด้านส่งเสริมการบริการประชาชน ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานที่เกี่ยวข้อง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้บริการด้วยความเสมอภาคโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางศาสนาและวัฒนธรรม สามารถพูดภาษาท้องถิ่นได้ และรู้พื้นที่และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๔. ด้านทัศนคติในการปฏิบัติราชการ ปัญหาประการหนึ่งคือความหวาดระแวงซึ่งกันและกัน จุดหลักของความหวาดระแวงคือชาวมุสลิมบางส่วนเกรงว่าเจ้าหน้าที่รัฐชาวไทยพุทธอาจจะไปกระทำการที่กระทบต่อศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชาวมุสลิม และเจ้าหน้าที่รัฐบางคนยังมองว่าชาวมุสลิมเป็นชนกลุ่มน้อยที่ชอบเรียกร้องสิทธิพิเศษ ดังนั้น ข้าราชการจึงควรมีทัศนคติที่ดีต่อชาวมุสลิม ปฏิบัติและบริการอย่างให้เกียรติและเสมอภาค

๕. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้าราชการควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อจะได้ปรับตัวเข้ากับประชาชนในพื้นที่ได้ง่าย และสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างราชการและประชาชน

๖. ด้านความรู้ความสามารถ ข้าราชการต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักศาสนา ธรรมเนียมประเพณี และวิถีชีวิตของประชาชน

๗. ด้านความเป็นผู้นำ

๘. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา

ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะให้นำผลการวิจัยมาใช้ในการฝึกอบรม พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้ง ๘ ด้าน โดยให้เน้นหนักในด้านคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

๒) งานวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการฝ่ายปกครองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดย พงศ์ภัทร สิริธนินติ (๒๕๕๘) พบว่าข้าราชการฝ่ายปกครองที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่

๑. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจ ได้แก่ การเข้าถึงผู้นำทางศาสนาและประชาชน ความตั้งใจและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ความเข้าใจในบริบทประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมท้องถิ่น ความเข้าใจในภาษาถิ่น

๒. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวก

๓. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองและการไกล่เกลี่ย การเลือกใช้วิธีการเจรจาต่อรองไกล่เกลี่ย และการสร้างบุคลิกของนักเจรจาต่อรองและไกล่เกลี่ย

๔. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร

๕. คุณลักษณะอื่นๆ อาทิ ภาวะผู้นำ นักประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้นำผลการวิจัยไปพิจารณาประยุกต์ใช้กับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะดังกล่าว รวมถึงใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครองหรือข้าราชการฝ่ายต่างๆในพื้นที่

๓) งานวิจัยเรื่อง “การกำหนดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดย ชาลี ไตรจันทร์ (๒๕๕๑) ระบุว่า สมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ๗ ด้าน ได้แก่ (๑) สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ (๒) สมรรถนะด้านความซื่อสัตย์ (๓) สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (๔) สมรรถนะด้านจริยธรรม (๕) สมรรถนะด้านความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยผลการประเมินสมรรถนะของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรภาครัฐจำนวน ๑,๑๐๐ คน ประกอบด้วย ครู ตำรวจ ทหาร ฝ่ายปกครอง และสาธารณสุข พบว่ามีสมรรถนะทุกด้านอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อเปรียบเทียบทั้ง ๕ ด้าน พบว่าสมรรถนะด้านการเข้าถึงประชาชน และสมรรถนะด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดตามลำดับ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ภาครัฐควรจัดให้มีวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรภาครัฐใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีสมรรถนะทั้ง ๕ ด้าน แต่ควรให้น้ำหนักความสำคัญต่อสมรรถนะการเข้าถึงประชาชนให้มากที่สุด เพราะการเข้าถึงประชาชนจะช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน และประชาชนอาจให้ความร่วมมือกับภาครัฐมากขึ้น ส่งผลต่อการลดระดับความรุนแรงของเหตุการณ์ในพื้นที่ได้

จากการทบทวนยุทธศาสตร์ นโยบาย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง กลุ่มงานวิจัยฯ จึงได้พิจารณาจัดทำร่างกรอบการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามภารกิจของสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษา

การทบทวนงานวิจัย ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีวิธีดำเนินการศึกษา ๓ ขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษา/รวบรวมข้อมูล

๑.๑ ศึกษายุทธศาสตร์พระราชทาน ยุทธศาสตร์ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้

๑.๒ รวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

๑) เงื่อนไข/การกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาข้อมูลในประเด็นนี้เพื่อทำความเข้าใจเงื่อนไขหรือการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน เพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขจัดสาเหตุของความไม่สงบในพื้นที่อันเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ

๒) บุคลากรที่เป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาข้อมูลในประเด็นนี้ เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงวิชาการในการสนับสนุนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายของบุคลากรที่สถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือนจังหวัดชายแดนภาคใต้ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นกลไกในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างตรงจุด

๓) สมรรถนะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาข้อมูลในประเด็นนี้ เพื่อแสวงหาข้อมูลเชิงวิชาการในการสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยมุ่งผลลัพธ์ให้เป็นการลดเงื่อนไขระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน รวมถึงให้บุคลากรต่างๆที่เป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้มีศักยภาพที่เหมาะสมแก่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้จริง

๑.๓ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวคิดหรือข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสม โดยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ ท่าน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---|
| ๑) นายวิสุทธิ สิงห์ขจรวรกุล | อดีตรองปลัดกระทรวงมหาดไทยและอดีตรองผู้อำนวยการศูนย์อำนาจการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ |
| ๒) นายเลิศเกียรติ วงศ์โพธิ์พันธ์ | อดีตรองเลขาธิการศูนย์อำนาจการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ |
| ๓) นายวชิระ อัลภาชน์ | อดีตปลัดจังหวัดยะลา |

๒. วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมทั้งหมดเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงสมรรถนะอันพึงประสงค์ที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อลดทอนพฤติกรรมอันเป็นการสร้างเงื่อนไข หรือส่งเสริมเพื่อช่วยสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานและการพัฒนาหลักสูตร

๓. นำเสนอแนวทาง

นำเสนอแนวทางที่ได้จากการศึกษาแก่บุคลากร สพจ. เพื่อวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไข เพื่อใช้เป็นหลักในการยกร่างแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานต่อไป โดยแนวทางที่ได้จากการศึกษาประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวนกลุ่มเป้าหมาย จำนวนรุ่นในการจัดอบรม และกระบวนการเบื้องต้นในภาพรวม

๓.๒ กรอบแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร โดยนำเสนอสมรรถนะอันพึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมายแต่ละระดับ เพื่อนำไปพัฒนาเป็นหมวดวิชาหรือหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

บทที่ ๔

ผลการศึกษาและบทวิเคราะห์

ผลการศึกษา

๑. ผลการศึกษาจากการทบทวนเอกสาร

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปผลการศึกษาได้โดยแบ่งเป็น ๓ ประเด็น ดังนี้

๑.๑ การกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นสาเหตุของปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่าสาเหตุประการหนึ่งของปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้รับการกล่าวถึงมาอย่างยาวนานในงานวิจัยตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๑ จนถึง พ.ศ. ๒๕๕๖ เกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยจำแนกได้เป็น ๒ ประเด็นหลัก ดังนี้

๑) การขาดความเข้าใจด้านภูมิสังคม ประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ ศาสนาและวัฒนธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรู้ความเข้าใจบริบทพื้นที่และวิถีชีวิตของประชาชนในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสังคมที่อาศัยอยู่ร่วมกันทั้งชุมชนชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม ทำให้การกระทำบางอย่างไม่เหมาะสมตามหลักศาสนาและเป็นการสร้างความขุ่นเคืองใจ สร้างความหวาดระแวง และสร้างเงื่อนไขให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การใช้สุนัขเข้าตรวจค้นที่อยู่อาศัยและสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจของชาวไทยมุสลิม การใส่รองเท้าเข้าตรวจค้นในมัสยิด การกีดกันการปฏิบัติศาสนกิจตามธรรมเนียมประเพณี นอกจากนี้ ยังพบปัญหาและอุปสรรคด้านการสื่อสารระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนชาวไทยมุสลิมในพื้นที่ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรู้ความเข้าใจภาษามลายูพื้นถิ่น ทำให้ไม่สามารถสื่อสารกับชาวไทยมุสลิมได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาจึงควรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยมุ่งให้ความรู้ด้านภูมิสังคม ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่

๒) การประพฤติตนไม่เหมาะสมในหน้าที่ราชการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตนไม่เหมาะสม เช่น ใช้อำนาจในทางมิชอบเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน บังคับขู่เข็ญประชาชนในพื้นที่ ทุจริตคอร์รัปชัน เลือกปฏิบัติต่อประชาชนชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม ทำให้ประชาชนรู้สึกถึงการได้รับบริการที่ไม่เท่าเทียม สร้างความขุ่นเคืองใจและสร้างช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาจึงควรปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นคนดี มีจิตบริการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตนได้อย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒.๒ บุคลากรที่เป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการทบทวนเอกสารพบว่าในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องเริ่มต้นแก้ปัญหาในระดับเล็ก นั่นคือระดับหมู่บ้าน เพราะหมู่บ้านคือรากฐานของชุมชน และต้องอาศัยบุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับหมู่บ้านมากที่สุด นั่นคือ ผู้นำ ๔ เสาหลัก ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนา และผู้นำตามธรรมชาติ หากผู้นำ ๔ เสาหลักมีความเข้มแข็ง ก็อาจจะเป็นกลไกหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งจากภายในของแต่ละหมู่บ้านได้

ดังนั้น จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพผู้นำ ๔ เสาหลัก ควบคู่ไปกับการสร้างมวลชน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้นำ ๔ เสาหลัก ให้ยึดโยงกับภาครัฐเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และบูรณาการการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งผลลัพธ์เดียวกัน นั่นคือ การสร้างสันติสุขในพื้นที่

๓.๓ สมรรถนะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะอันพึงประสงค์ในภาพรวมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้พึงมีร่วมกัน มี ๓ ด้านหลักๆ ดังนี้

- ๑) ด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติชอบ เป็นต้น
- ๒) ด้านความเข้าใจบริบทพื้นที่และเข้าถึงประชาชน เช่น ความเข้าใจความแตกต่างและหลักปฏิบัติที่ถูกต้องทางศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภาษาถิ่น วิถีชีวิตของคนในพื้นที่ การสร้างความไว้วางใจ เป็นต้น
- ๓) ด้านความสามารถในการปฏิบัติราชการ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การเจรจาไกล่เกลี่ย การประสานงาน การแก้ปัญหา ภาวะผู้นำ เป็นต้น

ดังนั้น ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ดังกล่าวตามความเหมาะสมแก่บริบทพื้นที่ จึงจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำงานในพื้นที่ และลดเงื่อนไขระหว่างภาครัฐกับประชาชนได้จริง

๒. ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๓ ท่าน สรุปได้ดังนี้

๒.๑ นายวิสุทธิ สิงห์ขจรวรกุล อดีตรองปลัดกระทรวงมหาดไทย และอดีตผู้อำนวยการศูนย์ อำนาจการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

นายวิสุทธิ สิงห์ขจรวรกุล ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจของหน่วยงาน

ภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจของศูนย์อำนาจการ บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้มาอย่างยาวนาน แต่เดิมมีภารกิจหลักคือการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อให้รู้วิถีชีวิต ภูมิสังคม บริบทพื้นที่ ขนบธรรมเนียมประเพณี เพราะในอดีต ข้าราชการที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นคนต่างพื้นที่ จึงไม่เข้าใจวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ ทำให้เกิดความขัดแย้ง ความหวาดระแวง และเป็นปัญหาสำคัญของเหตุการณ์ความไม่สงบต่างๆ

ปัจจุบัน การฝึกอบรมบุคลากรที่จะมาปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังนับว่ามีความจำเป็น เพราะเอกลักษณ์เฉพาะของพื้นที่ที่ไม่เหมือนที่อื่น จึงควรให้ผู้มาบรรจุหรือโอนย้ายเข้ามาใหม่ได้เรียนรู้บริบทพื้นที่ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในมิติอื่นๆ

สำหรับหลักการที่จะใช้เป็นแม่บทใหญ่ของการจัดทำแผนขับเคลื่อนงานหรือฝึกอบรมบุคลากรนั้น ให้น้อมนำหลักรัฐประศาสนโนบายของรัชกาลที่ ๖ มาใช้ กล่าวคือ หลักรัฐประศาสนโนบายของรัชกาลที่ ๖ ได้กล่าวถึงแนวทางการประพฤติตนของข้าราชการในมณฑลปัตตานีไว้เป็น ๓ แนวทาง ได้แก่ (๑) สิ่งที่ทำห้ามทำ (๒) สิ่งที่ยังคับให้ทำ และ (๓) สิ่งที่ให้เลิกทำ ดังนั้น ให้อุดหลักของพระองค์เป็นหลักใหญ่ ในการกำหนดคุณลักษณะหรือกรอบแนวทางการประพฤติของเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ ก็จะช่วยให้การกิจด้านการพัฒนาบุคลากรบรรลุตามเป้าประสงค์และลดปัญหาอันเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) แนวคิดด้านกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาบุคลากร

กลไกเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญที่จะต้องคำนึง ได้แก่

๑. วิทยากร ควรให้ความสำคัญกับการเลือกวิทยากร เพราะวิทยากรเป็นผู้ส่งสารและถ่ายทอดสารต่างๆแก่ผู้รับการฝึกอบรม

๒. การบูรณาการความร่วมมือ ควรบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการในพื้นที่ที่สำคัญ เพื่อเน้นย้ำให้บุคลากรในสังกัดต่างๆมาเข้ารับการฝึกอบรม

๓. ควรตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดหลักสูตรแต่ละหลักสูตรโดยเฉพาะ โดยเชิญผู้มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นๆมาร่วมร่างหลักสูตร

๓) แนวคิดในการพัฒนาหลักสูตร

การฝึกอบรมบุคลากรในพื้นที่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมทั้งบุคลากรที่บรรจุ/โอนย้ายเข้ามาใหม่ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อยู่เดิม การฝึกอบรมต้องเน้นสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิม โดยชาวไทยพุทธต้องเข้าใจชาวไทยมุสลิม และชาวไทยมุสลิมต้องเข้าใจชาวไทยพุทธด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ หมวดวิชาที่ควรบรรจุในหลักสูตร มีดังนี้

๑. หลักรัฐประศาสนโยบายของรัชกาลที่ ๖

๒. ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน หน้าที่ กฎหมายต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่

๓. สังคมพหุวัฒนธรรม

๔. สถานการณ์ความขัดแย้งหรือประวัติศาสตร์ ที่มีหลักฐานหรือได้รับการพิสูจน์ชัดเจนแล้ว สิ่งสำคัญที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่ต้องรู้และเข้าใจ

๒.๒ ว่าที่ ร.ต. เลิศเกียรติ วงศ์โพธิ์พันธ์ อธิบดีรองเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ว่าที่ ร.ต. เลิศเกียรติ วงศ์โพธิ์พันธ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) แนวคิดในเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

๑. สร้างคนที่มีทักษะด้านการวิจัยชุมชน ที่จะช่วยศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด โดยต้องสอนให้รู้ระเบียบวิธีวิจัยเบื้องต้น รู้กระบวนการทำโครงการของชุมชน ฝึกฝนให้มีทักษะด้านการวิเคราะห์/สังเคราะห์ และประเมินผลทางสังคม

๒. สร้างเครือข่ายที่ทำหน้าที่ติดตามผลการดำเนินงานในพื้นที่ สร้างคนให้มีความรู้ด้านการติดตามประเมินผล มุ่งผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาล

๒) แนวคิดด้านการพัฒนาหลักสูตร

หลักสูตรคนดี: การพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นการสร้างคนให้เป็นคนดี มีกลยุทธ์ ๔ ประการ ได้แก่

๑. สรรหาคณบดีที่เป็นแบบอย่างมาเป็นวิทยากร เช่น พระ อิหม่าม ข้าราชการ หรือประชาชนที่ได้รับการยอมรับยกย่อง

๒. ใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบหรือปราบปรามการทุจริต เช่น ปปช. สตง. หรือผู้ปฏิบัติ เช่น ผู้ที่ได้รับรางวัลธรรมาภิบาล มาเป็นวิทยากร หรือจัดเสวนากลุ่มย่อย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือสังเคราะห์ร่วมกัน

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ปลอดการทุจริตหรือได้รับรางวัลในด้าน
ธรรมาภิบาล

๔. ให้ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคนตั้งปณิธาน และให้มีการลงสัตยาบันร่วมกัน
ระหว่าง คอ.บต. และผู้รับการอบรม ในการติดตามประเมินผล ให้ติดตามประเมินผลตามปณิธานที่ผู้รับการอบรม
แต่ละรายตั้งไว้

หลักสูตรผู้นำศาสนา: การพัฒนาหลักสูตรสำหรับผู้นำศาสนา มีกลยุทธ์ ๒ ประการ ได้แก่

๑. สรรหาวิทยากรซึ่งเป็นผู้นำศาสนาที่ได้รับความเคารพศรัทธาในพื้นที่
อย่างแท้จริง และมีความเป็นกลาง มาเป็นผู้บรรยายให้ความรู้เพื่อสร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่น โดยมี
หมวดวิชาที่มุ่งเน้นหลักศาสนาที่ทำให้เกิดสันติสุขในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการสร้างความเข้าใจในหลัก
ปฏิบัติทางศาสนาที่กระทำได้หรือกระทำไม่ได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องตรงกัน

๒. ศึกษาดูงานชุมชนสองวิถีในพื้นที่ ซึ่งเป็นสังคมที่ชาวไทยพุทธและชาว
ไทยมุสลิมอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

หลักสูตรเยาวชน: เยาวชนถือเป็นอีกกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่มีบทบาทในพื้นที่ และควรได้รับ
การพัฒนาศักยภาพด้วยเช่นกัน การพัฒนาหลักสูตรสำหรับเยาวชน ให้มุ่งเน้นการปลูกฝังให้เยาวชนเป็นคนดี
โดยใช้สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสิ่งยึดโยง เยาวชนเหล่านี้เติบโตมาในยุคสมัยที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
เป็นพื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จึงไม่เข้าใจถึงความยากลำบากของประชาชนในพื้นที่ในอดีต กลยุทธ์ในการปลูกฝัง
ความจงรักภักดีให้แก่เยาวชน คือการชี้ให้เห็นในสิ่งที่พระมหากษัตริย์ทรงทำเพื่อพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
เสมอมา ให้เยาวชนสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณที่พระมหากษัตริย์ทรงพระราชทานให้จังหวัดชายแดนภาคใต้
สามารถพึ่งพาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้เฉกเช่นปัจจุบัน

หลักสูตรเสริมความก้าวหน้า: ควรพัฒนาหลักสูตรเสริมความก้าวหน้าต่างๆสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยเฉพาะ ที่เทียบเท่าหลักสูตรในระดับประเทศ เช่น หลักสูตรเสริม
ความก้าวหน้าต่างๆของสำนักงาน ก.พ. สถาบันพระปกเกล้า วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ
และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับวิทยฐานะ นอกจากนี้ ยังควรบูรณาการความร่วมมือ
กับหน่วยงานต่างๆเพื่อพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน เช่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น เพื่อพัฒนาหลักสูตรสำหรับ
ผู้บริหารในระดับต่างๆ เป็นหลักสูตรเฉพาะสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสามารถนำมาใช้ในการเลื่อน
ตำแหน่งได้

๒.๓ นายวชิระ อัลภาชน์ อติตปัดจังหวัดยะลา

นายวชิระ อัลภาชน์ ได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) แนวคิดด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

กลุ่มเป้าหมายที่ควรมุ่งเน้น เพราะเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในพื้นที่และเป็นกลไกในการ
แก้ปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้จริงคือผู้นำ ๔ เสาหลัก ซึ่งประกอบด้วย (๑) ผู้นำท้องที่
ได้แก่ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน (๒) ผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบจ. นายก อบต. เป็นต้น (๓) ผู้นำศาสนา ได้แก่
พระสงฆ์ คอเต็บ บิหลั่น อีหม่าม และ (๔) ผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำกลุ่มในชุมชนต่างๆ
เพราะกลุ่มเหล่านี้มีความใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้นำศาสนา เนื่องด้วยเป็นที่ยอมรับ
ศรัทธา และผู้มีอิทธิพลต่อความเชื่อของประชาชนในหมู่บ้าน ทั้งนี้ การพัฒนาผู้นำ ๔ เสาหลักควรสอดแทรกให้
ผู้นำ ๔ เสาหลักเข้าใจถึงหลัก “กัมปงตักวา” หรือชุมชนศรัทธา และสามารถนำไปปรับใช้ในหมู่บ้าน/ชุมชน

ของตนได้ เพราะในมโนทัศน์ของชาวไทยมุสลิมนั้นมีความศรัทธาในหลักศาสนาอย่างยิ่ง หลักกัมปตังกาจึงเป็นสิ่งยึดโยงศรัทธาของคนในชุมชนให้ยึดมั่นอยู่ในวิถีแห่งศาสนาที่ถูกต้อง

๒) แนวคิดด้านการพัฒนาหลักสูตร

๑. หมวดวิชาสำคัญที่ควรเน้นคือเรื่องการสร้างความรู้ความเข้าใจในบริบทพื้นที่และความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม เพราะเป็นลักษณะเฉพาะของจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. หลักสูตรระดับผู้บริหาร ควรสอดแทรกยุทธศาสตร์ นโยบายและแผนของ ศอ.บต. เพื่อให้ส่วนราชการทุกส่วนมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน และดำเนินงานสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ ศอ.บต.

๓) แนวคิดด้านกลไกในการพัฒนาบุคลากร

๑. การสรรหาวิทยากร ควรเน้นวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ หากเป็นไปได้ ควรสรรหาวิทยากรมืออาชีพที่มีความสามารถและได้รับการยอมรับในระดับประเทศ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้รับการอบรมมีความสนใจในหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร

๒. เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ศอ.บต. ควรบูรณาการความร่วมมือกับจังหวัดให้ช่วยกำกับดูแล เน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดของจังหวัด โดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องถื่น เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ ศอ.บต. จัดให้อยู่เสมอ

บทวิเคราะห์

จากผลการศึกษา กลุ่มงานวิจัยฯ ขอนำเสนอบทวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจำแนกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ และ (๒) สมรรถนะอันพึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมาย สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการพัฒนาศักยภาพ

๑.๑ ประเภทกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

๑.๑.๑ กลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่ และมีโอกาสสร้างความขัดแย้งหรือสร้างเงื่อนไขให้แก่ประชาชนในพื้นที่มากที่สุด จำแนกได้เป็น ๖ กลุ่มย่อย ได้แก่

๑) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับการบรรจุ/แต่งตั้ง/โอนย้ายมาปฏิบัติงานในพื้นที่

๒) ข้าราชการระดับเตรียมขึ้นอำนาจการ ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่

๓) ข้าราชการระดับอำนาจการ ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่

๔) ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ระดับชุมชน/หมู่บ้าน

๕) ผู้เข้าร่วมโครงการ สปชต.

๖) ข้าราชการและบุคลากรศูนย์อำนาจการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

* ข้อสังเกต: ข้าราชการตุลาการและข้าราชการทหาร ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ สพจ. อาจต้องมีการพิจารณาอีกครั้งหนึ่งถึงความเหมาะสมและความจำเป็นในการนำบุคคลกลุ่มนี้เข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆของ สพจ.

๑.๑.๒ กลุ่มผู้นำ ๔ เสาหลัก

๑) ผู้นำท้องที่ ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

- ๒) ผู้นำท้องถิ่น ได้แก่ นายก อบจ. นายกเทศมนตรี นายก อบต.
- ๓) ผู้นำศาสนา
- ๔) ผู้นำตามธรรมชาติ (ปราชญ์ชาวบ้าน)

๑.๑.๓ เด็กและเยาวชน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ แต่หากพิจารณาถึงความสำคัญ ควรเน้นกลุ่มเด็กและเยาวชนนอกระบบ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการถูกชักจูงไปในทางที่ผิด หรือบ่มเพาะความรุนแรงได้ง่าย

๑.๒ ลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและทักษะของกลุ่มงานวิจัยฯ เห็นควรจัดลำดับน้ำหนักความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย แบ่งเป็น ๕ ระดับตามลำดับ และ ๑ กลุ่มที่ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ ดังนี้

- ๑) กลุ่มผู้นำ ๔ สาขาหลัก
 - ๒) เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติงานในระดับชุมชน/หมู่บ้าน/ตำบล
 - ๓) เจ้าหน้าที่รัฐบรรจุใหม่/โอนย้ายเข้ามาในพื้นที่
 - ๔) ข้าราชการระดับอำนาจการ
 - ๕) ข้าราชการระดับเตรียมขึ้นอำนาจการ
- ทั้งนี้ กลุ่มเป้าหมายที่ควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ นอกเหนือจากกลุ่มบุคลากรภาครัฐข้างต้น ได้แก่
- ๑) กลุ่มเด็กและเยาวชน

๑.๓ ข้อเสนอแนะจากบทวิเคราะห์ด้านกลุ่มเป้าหมาย

เพื่อหนุนเสริมกระบวนการขับเคลื่อนการพัฒนาและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ในระดับชุมชน/หมู่บ้าน/ตำบล ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ควรผลักดันให้กลุ่มเด็กและเยาวชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้นำ ๔ สาขาหลัก ก่อให้เกิดเป็นกลุ่ม ผู้นำ ๕ สาขาหลัก

นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลในห้วงเวลาปัจจุบัน ซึ่งได้ดำเนินโครงการสำคัญในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ โครงการตำบลมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สพจ. พิจารณาแล้วว่าควรดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเสริมสร้างทักษะกลยุทธ์ และศักยภาพเฉพาะทางในการทำงานเพื่อเสริมความมั่นคงตามนโยบาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ “สภาสันติสุขตำบล” ซึ่งเป็นกลไกการขับเคลื่อนการบริหารงานในชุมชน โดยสภาสันติสุขตำบล ประกอบด้วย ๕ ภาคส่วน ได้แก่ ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนา ผู้นำตามธรรมชาติ และเจ้าหน้าที่รัฐ

โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

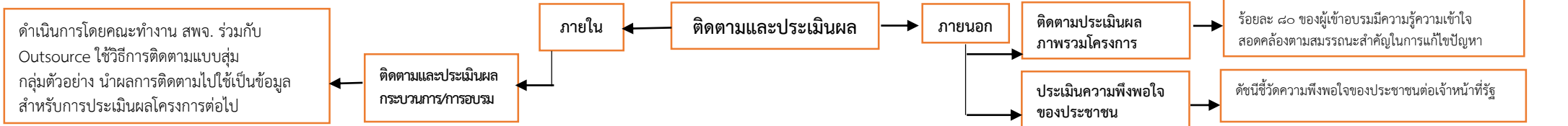
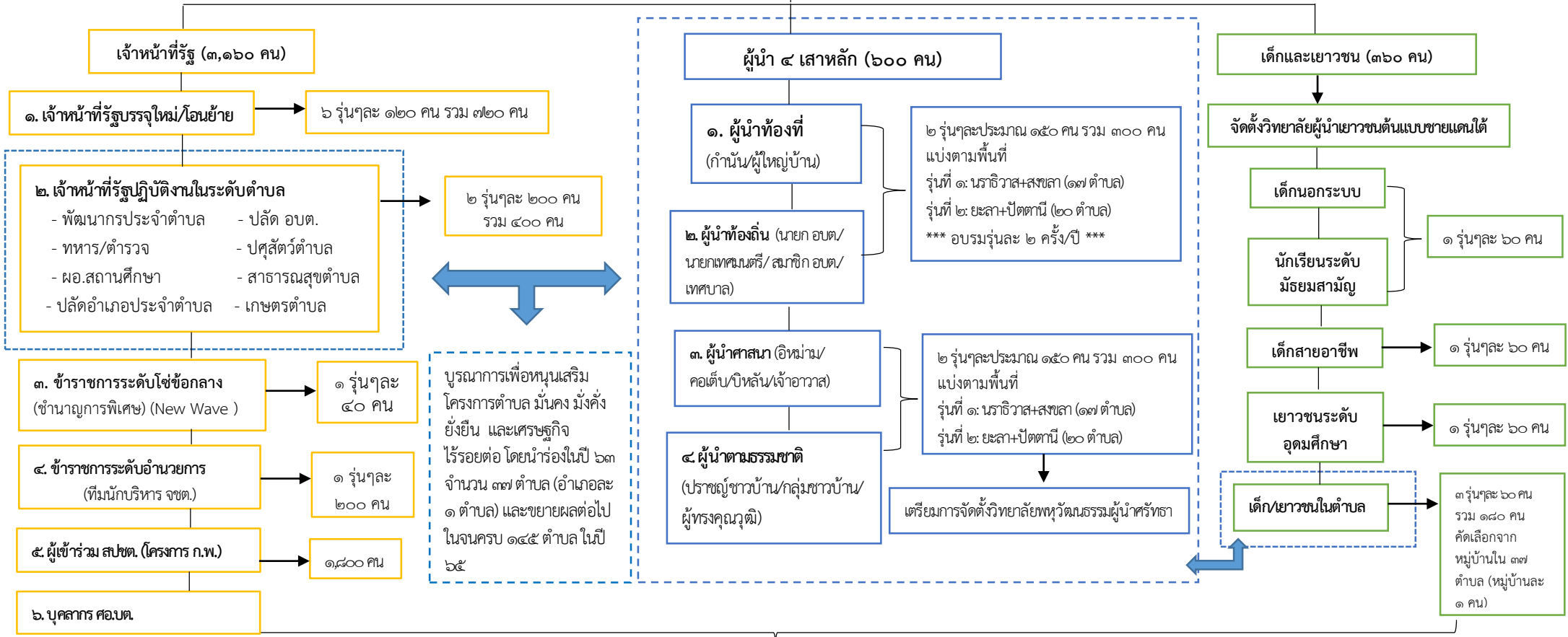
เป้าหมาย: พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

คติพจน์: ยุทธศาสตร์ดี หลักสุจริตมีคุณภาพ มุ่งผลลัพธ์เป็นรูปธรรม นำเทคโนโลยี

พื้นที่: ๕ จขต. ได้แก่ นราธิวาส ปัตตานี ยะลา และ ๔ อำเภอของสงขลา (จะนะ นาทวี สะบ้าย้อย เทพา)

ผลที่คาดว่าจะได้รับ:
๑. ลดเงื่อนไขระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่รัฐ
๒. ผู้นำ ๔ เสาหลักมีความเข้มแข็ง และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่
๓. เด็กและเยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย (๔,๑๒๐ คน)



๒. สมรรถนะอันพึงประสงค์ของกลุ่มเป้าหมาย

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคำแนะนำที่ได้จากการหารือ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กลุ่มงานวิจัยฯ ขอเสนอให้มีการจัดหมวดหมู่สมรรถนะอันพึงประสงค์เพื่อความชัดเจนและสะดวกในการ ปรับปรุงพัฒนา โดยจำแนกเป็น ๒ หมวด ๑๘ สมรรถนะ ดังนี้

หมวดทั่วไป	หมวดเฉพาะพื้นที่
๑. สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม	๑. สมรรถนะด้านความเข้าใจประวัติศาสตร์
๒. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	๒. สมรรถนะด้านความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรม
๓. สมรรถนะด้านการบริหาร	๓. สมรรถนะด้านการสื่อสารภาษาถิ่น
๔. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการแก้ปัญหา	๔. สมรรถนะด้านการทำงานเชิงสังคมจิตวิทยา
๕. สมรรถนะด้านการเจรจา	๕. สมรรถนะด้านความเข้าใจนโยบายและยุทธศาสตร์
๖. สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์	๖. สมรรถนะด้านการเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
๗. สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์	๗. สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้
๘. สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ	๘. สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้หลักศาสนา
	๙. สมรรถนะด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน
	๑๐. สมรรถนะเฉพาะทางตามนโยบาย

นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มหรือระดับ กลุ่มงานวิจัยฯ ขอเสนอให้มีการกำหนดสมรรถนะ อันพึงประสงค์จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มสอดคล้องกับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งนี้ สมรรถนะอันพึงประสงค์ ที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมายเป็นเพียงข้อเสนอแนะที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคำชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น และอาจพิจารณาปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

ที่	กลุ่มเป้าหมาย	สมรรถนะอันพึงประสงค์	สาระสำคัญของหลักสูตร ที่สอดคล้องกับสมรรถนะ	ข้อเสนอแนะ
๑	เจ้าหน้าที่รัฐ บรรจุใหม่/โอนย้าย	๑. สมรรถนะด้าน คุณธรรมและจริยธรรม ๒. สมรรถนะด้าน จิต สาธารณะ ๓. สมรรถนะด้านการ ทำงานเชิงสังคมจิตวิทยา ๔. สมรรถนะด้านความ เข้าใจประวัติศาสตร์ ๕. สมรรถนะด้านความ เข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรม ๖. สมรรถนะด้านการ สื่อสารภาษาถิ่น	๑. ปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรมสำหรับ ข้าราชการ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และ การปฏิบัติต่อประชาชน การไม่ใช้อำนาจรัฐเพื่อแสวงหา ประโยชน์ในทางมิชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความ ไว้วางใจและการยอมรับจากประชาชน ๒. ปลูกฝังจิตสำนึกด้านการมีจิตสาธารณะ โดยยึดโยงกับ สถาบันพระมหากษัตริย์ มุ่งเน้นการรักษา สืบสาน ต่อยอด การทำความดีเพื่อส่วนรวม ๓. พัฒนาทักษะด้านการทำงานเชิงสังคมจิตวิทยา การเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ และการช่วงชิงมวลชน	พัฒนาทักษะการ ทำงานในสังคม พหุวัฒนธรรม และปูพื้นฐาน ความเข้าใจบริบท ของพื้นที่

		<p>๗. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี</p> <p>๘. สมรรถนะด้านความเข้าใจนโยบายและยุทธศาสตร์</p> <p>๙. ความเท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๔. ความรู้ความเข้าใจด้านประวัติศาสตร์ของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ รากเหง้าของความขัดแย้ง และทางออกของปัญหา</p> <p>๕. ความรู้ความเข้าใจด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่างศาสนา อัตลักษณ์ ธรรมเนียมประเพณี รวมถึงการปฏิบัติต่อประชาชนต่างศาสนาให้ถูกต้อง ไม่ละเมิดหลักศาสนาอื่น เพื่อเข้าถึงประชาชน ลดเงื่อนไขและความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่างศาสนา</p> <p>๖. ความรู้พื้นฐานด้านการสื่อสารภาษาถิ่น โดยเฉพาะภาษามลายู เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารอย่างง่าย รวมทั้งเป็นการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ สร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากประชาชน</p> <p>๗. ปลุกฝังจิตสำนึกให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน ในด้านการให้บริการและรับใช้ประชาชนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๘. สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญต่างๆ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน</p> <p>๙. สร้างความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ปัจจุบัน ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p>	
๒	เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ปฏิบัติงานในระดับชุมชน	<p>๑. สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๒. สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ</p> <p>๓. สมรรถนะด้านความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรม</p> <p>๔. สมรรถนะด้านการทำงานเชิงสังคมจิตวิทยา</p> <p>๕. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี</p> <p>๖. สมรรถนะด้านการสื่อสารด้วยภาษาถิ่น</p> <p>๗. สมรรถนะด้านการเท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๑. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรมสำหรับข้าราชการ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการปฏิบัติต่อประชาชน การไม่ใช้อำนาจรัฐเพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความไว้วางใจและการยอมรับจากประชาชน</p> <p>๒. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านการมีจิตสาธารณะ โดยยึดโยงกับสถาบันพระมหากษัตริย์ มุ่งเน้นการรักษา สืบสาน ต่อยอด การทำความดีเพื่อส่วนรวม</p> <p>๓. ความรู้ความเข้าใจด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ความแตกต่างระหว่างศาสนา อัตลักษณ์ ธรรมเนียมประเพณี รวมถึงการปฏิบัติต่อประชาชนต่างศาสนาให้ถูกต้อง ไม่ละเมิดหลักศาสนาอื่น เพื่อเข้าถึงประชาชน ลดเงื่อนไขและความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนต่างศาสนา</p>	พัฒนาทักษะการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม และทักษะการทำงานเพื่อสอดคล้องกับนโยบายเฉพาะ

		<p>๘. สมรรถนะด้านความเข้าใจนโยบายและยุทธศาสตร์</p> <p>๙. สมรรถนะเฉพาะทางตามนโยบาย</p>	<p>๔. พัฒนาทักษะด้านการทำงานเชิงสังคมจิตวิทยา การเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ และการช่วงชิงมวลชน</p> <p>๕. ปลุกฝังจิตสำนึกให้ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน ในด้านการให้บริการและรับใช้ประชาชนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๖. ความรู้พื้นฐานด้านการสื่อสารภาษาถิ่น โดยเฉพาะภาษามลายู เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารอย่างง่าย รวมทั้งเป็นการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ สร้างการยอมรับและความไว้วางใจจากประชาชน</p> <p>๗. สร้างความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ปัจจุบัน ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๘. สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายสำคัญต่างๆของจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดเอกภาพทางความคิด ได้ทราบรากเหง้าปัญหา และแนวทางในการพัฒนาแก้ไข</p> <p>๙. พัฒนาทักษะและองค์ความรู้เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติรองรับนโยบายสำคัญต่างๆของรัฐบาลในห้วงเวลานั้นๆ</p>	
๓	<p>ข้าราชการระดับเตรียมขั้นสู่อำนาจการ (ชำนาญการพิเศษ)/ ข้าราชการระดับอำนาจการ</p>	<p>๑. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ</p> <p>๓. สมรรถนะด้านความเข้าใจนโยบายและยุทธศาสตร์</p> <p>๔. สมรรถนะด้านการเท่าทันการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. สมรรถนะด้านการบริหาร</p> <p>๖. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการแก้ปัญหา</p> <p>๗. สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา จชต.</p>	<p>๑. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรมของข้าราชการ และเสริมสร้างศักยภาพด้านการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านการมีจิตสาธารณะ โดยยึดโยงกับสถาบันพระมหากษัตริย์ มุ่งเน้นการรักษา สืบสาน ต่อยอด การทำความดีเพื่อส่วนรวม</p> <p>๓. ความรู้ความเข้าใจนโยบายการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ของ ศอ.บต. และโครงการต่างๆ ที่สำคัญในเชิงลึก เพื่อให้เกิดการบูรณาการต่อยอดกับนโยบายอื่นๆของหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>๔. สร้างความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ปัจจุบัน ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนา และแก้ไขปัญหา จชต. หรือบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>๕. พัฒนาวิสัยทัศน์และศักยภาพของการเป็นนักบริหาร ได้แก่ การคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิง</p>	<p>พัฒนาศักยภาพในการบริหารวิสัยทัศน์ และการวางกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมผู้นำให้มีศักยภาพในการแก้ไขและพัฒนา จชต.</p>

			<p>บูรณาการ การเป็นนักวางแผน เป็นต้น ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่</p> <p>๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ การตัดสินใจเชิงนโยบาย และเชิงกลยุทธ์ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่</p> <p>๗. พัฒนาทักษะด้านการวางกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา จชต. โดยเฉพาะ เช่น กลยุทธ์เพื่อช่วงชิงมวลชน กลยุทธ์ในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม กลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป็นต้น</p>	
๔	ผู้นำท้องถิ่น/ ผู้นำท้องถิ่น	<p>๑. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ</p> <p>๓. สมรรถนะด้านความเข้าใจนโยบายและยุทธศาสตร์</p> <p>๔. สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้หลักศาสนา</p> <p>๕. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการแก้ปัญหา</p> <p>๖. สมรรถนะด้านการเจรจา</p> <p>๗. สมรรถนะด้านความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรม</p> <p>๘. สมรรถนะเฉพาะทางตามนโยบาย</p> <p>๙. สมรรถนะด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน</p>	<p>๑. ปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรมสำหรับผู้นำ เช่น หลักธรรมาภิบาล รวมถึงสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้นำท้องถิ่น/ผู้นำท้องถิ่น</p> <p>๒. ปลูกฝังจิตสำนึกด้านการมีจิตสาธารณะ โดยยึดโยงกับสถาบันพระมหากษัตริย์ มุ่งเน้นการรักษา สืบสาน ต่อยอด การทำความดีเพื่อส่วนรวม</p> <p>๓. สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญต่างๆ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามวิถีชุมชน</p> <p>๔. สร้างความรู้ความเข้าใจด้านการประยุกต์ใช้หลักศาสนาให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน เช่น หลักชุมชนศรัทธา (กัมปงตักวา) หลักฮุกุมปากัต (กฎหมายหมู่บ้าน) ให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่</p> <p>๕. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำและความสามารถในการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่</p> <p>๖. พัฒนาทักษะด้านการเจรจา เช่น การเจรจาไกล่เกลี่ย การเจรจาเพื่อจูงใจ เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบของท้องถิ่น</p> <p>๗. ความรู้ความเข้าใจด้านสังคมพหุวัฒนธรรม เพื่อใช้กำหนดกิจกรรม/นโยบายในพื้นที่ ในการส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคมพหุวัฒนธรรม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่</p> <p>๘. พัฒนาทักษะและองค์ความรู้เฉพาะทางที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อรองรับนโยบายสำคัญต่างๆ ของรัฐบาลในห้วงเวลานั้นๆ</p>	พัฒนาทักษะการบริหารจัดการชุมชนในมิติต่างๆ เพื่อสามารถดูแลชุมชนได้อย่างยั่งยืนและสงบสุข

			๙. พัฒนางค์ความรู้ด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เข้าใจหลักการการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างถ่องแท้ และนำไปปรับใช้กับการบริหารงานในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๕	ผู้นำศาสนา/ ผู้นำตามธรรมชาติ	๑. สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม ๒. สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ ๓. สมรรถนะด้านการเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ๔. สมรรถนะด้านการประยุกต์ใช้หลักศาสนา ๕. สมรรถนะด้านความเข้าใจนโยบายและยุทธศาสตร์ ๖. สมรรถนะด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน	๑. ปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรม/จริยธรรมสำหรับผู้นำ เช่น หลักธรรมาภิบาล รวมถึงสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้นำศาสนา/ผู้นำตามธรรมชาติ ๒. ปลูกฝังจิตสำนึกด้านการมีจิตสาธารณะ โดยยึดโยงกับสถาบันพระมหากษัตริย์ มุ่งเน้นการรักษา สืบสาน ต่อยอด การทำความดีเพื่อส่วนรวม ๓. สร้างความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์หรือปรากฏการณ์ปัจจุบัน ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามวิถีชุมชน ๔. สร้างความเข้าใจในการนำหลักศาสนา มาประยุกต์ใช้กับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหนุนเสริม มิติด้านความมั่นคง ๕. สร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญต่างๆ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามวิถีชุมชน ๗. พัฒนางค์ความรู้ด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อให้เข้าใจหลักการการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างถ่องแท้ และนำไปปรับใช้กับการบริหารงานในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สร้างความเข้าใจในสถานการณ์และนโยบาย เพื่อนำไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับบทบาทของการเป็นผู้นำศรัทธาในชุมชน และเน้นการใช้หลักศาสนาเพื่อความมั่นคง

๖	เด็กและเยาวชน	<p>๑. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒. สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ</p> <p>๓. สมรรถนะด้านความเข้าใจประวัติศาสตร์</p> <p>๔. สมรรถนะด้านความเข้าใจสังคมพหุวัฒนธรรม</p> <p>๕. สมรรถนะด้านความคิดสร้างสรรค์</p> <p>๖. สมรรถนะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์</p> <p>๗. สมรรถนะด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน</p> <p>๘. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการแก้ปัญหา</p>	<p>๑. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม และแนวปฏิบัติของการเป็นพลเมืองที่ดี โดยยึดโยงกับหลักศาสนา เพื่อใช้เป็นเกราะป้องกันไม่ให้ถูกชักจูงไปในทางที่ผิดและไม่ตกเป็นเหยื่อของการบ่มเพาะความรุนแรง</p> <p>๒. ปลุกฝังจิตสำนึกด้านการมีจิตสาธารณะ โดยยึดโยงกับสถาบันพระมหากษัตริย์ มุ่งเน้นการรักษา สืบสาน ต่อยอด การทำความดีเพื่อส่วนรวม</p> <p>๓. สร้างความรู้ความเข้าใจด้านประวัติศาสตร์ของพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง ไม่บิดเบือน และสร้างความรู้สึกร่วมกันกับพื้นที่</p> <p>๔. สร้างความรู้ความเข้าใจด้านสังคมพหุวัฒนธรรม ให้สามารถมีวิถีชีวิตร่วมกันได้โดยไม่สร้างความขัดแย้ง</p> <p>๕. พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ให้รู้จักการพัฒนาต่อยอด เพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชน และสังคม</p> <p>๖. พัฒนาทักษะด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ให้รู้จักหลักการคิดแบบเป็นเหตุเป็นผล</p> <p>๗. พัฒนาคณะความรู้ด้านการจัดการชุมชนอย่างยั่งยืน ให้สามารถค้นหาปัญหา วิเคราะห์ความต้องการของชุมชน และแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนได้ในเบื้องต้น</p> <p>๘. พัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ให้กล้าคิด กล้าแสดงออก และการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตน</p>	พัฒนาเพื่อสร้างให้เป็นผู้นำเยาวชนที่เป็นคนดีคนเก่งคนมีคุณภาพ
---	---------------	---	--	--

๓. ตัวชี้วัด

๓.๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องตามสมรรถนะสำคัญในการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๒ ดัชนีความพึงพอใจของประชาชนต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ

๔. ปัจจัยความสำเร็จ

๔.๑ การสนับสนุนจากผู้บริหารในเชิงนโยบาย

๔.๒ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดของกลุ่มเป้าหมาย

๔.๓ งบประมาณสนับสนุนเพื่อใช้ขับเคลื่อนกิจกรรม

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัย ยุทธศาสตร์ นโยบายและแผน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ อันเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อขจัดปัญหาดังกล่าว เพื่อจัดทำกรอบแนวทางในการ จัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานและการพัฒนาหลักสูตรของสถาบันพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่ายพลเรือน จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สพจ.) สรุปความคิดรวบยอดได้ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่เป็นกลไกหลักในการแก้ปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่ง สพจ. ควรจัดทำ แผนขับเคลื่อนการดำเนินงานและพัฒนาหลักสูตรให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ ประกอบด้วย ๓ กลุ่ม ได้แก่

๑.๑ เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ

- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่บรรจุใหม่หรือโอนย้ายเข้ามาในพื้นที่
- เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในระดับตำบล
- ข้าราชการระดับโซ่โซ่กลาง (ชำนาญการพิเศษ)
- ข้าราชการระดับอำนวยการ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ เช่น ข้าราชการที่เป็นเครือข่ายของ ศอ.บต. (ผู้เข้าร่วมโครงการ สปชต.)

และบุคลากร ศอ.บต.

๑.๒ ผู้นำ ๔ เสาหลัก

- ผู้นำท้องที่
- ผู้นำท้องถิ่น
- ผู้นำศาสนา
- ผู้นำตามธรรมชาติ

๑.๓ เด็กและเยาวชน

- เด็กและเยาวชนนอกระบบการศึกษา
- เด็กและเยาวชนในระบบการศึกษา
- เด็กและเยาวชนที่มีบทบาทเป็นแกนนำในระดับชุมชน/หมู่บ้าน/ตำบล

๒. สมรรถนะอันพึงประสงค์

เพื่อประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรกำหนดสมรรถนะอันพึงประสงค์ของ กลุ่มเป้าหมายและพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายให้ตรงตามสมรรถนะดังกล่าว จากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ กลุ่มงานวิจัยฯ ขอเสนอแนะการจัดกลุ่มสมรรถนะดังกล่าวให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละ ระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนขับเคลื่อนการดำเนินงานและพัฒนาหลักสูตรต่อไป โดยสมรรถนะ แต่ละกลุ่มอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

สมรรถนะอันพึงประสงค์	เจ้าหน้าที่ ของรัฐบรรจ ใหม่/ โอนย้าย	เจ้าหน้าที่ของ รัฐผู้ปฏิบัติงาน ในระดับชุมชน	ข้าราชการ ระดับโซ่ข้อ กลาง	ผู้นำท้องถิ่น/ ผู้นำท้องถิ่น	ผู้นำศาสนา/ ผู้นำตาม ธรรมชาติ	เด็กและ เยาวชน
หมวดทั่วไป						
๑. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๒. สมรรถนะด้านจิต สาธารณะ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
๓. สมรรถนะด้านการบริการ ที่ดี	✓	✓				
๔. สมรรถนะด้านการบริหาร			✓			
๕. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ และการแก้ปัญหา			✓	✓		✓
๖. สมรรถนะด้านการเจรจา				✓		
๗. สมรรถนะด้านความคิด สร้างสรรค์						✓
๘. สมรรถนะด้านการคิดเชิง วิเคราะห์						✓
หมวดเฉพาะพื้นที่						
๑. สมรรถนะด้านความเข้าใจ ประวัติศาสตร์	✓					✓
๒. สมรรถนะด้านความเข้าใจ สังคมพหุวัฒนธรรม	✓	✓				✓
๓. สมรรถนะด้านการสื่อสาร ภาษาถิ่น	✓	✓				
๔. สมรรถนะด้านการทำงานเชิง สังคมจิตวิทยา	✓	✓				
๕. สมรรถนะด้านความเข้าใจ นโยบายและยุทธศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	
๖. สมรรถนะด้านการเท่าทัน การเปลี่ยนแปลง	✓	✓	✓	✓	✓	
๗. สมรรถนะด้านการวาง กลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา จต.			✓	✓		
๘. สมรรถนะด้านการ ประยุกต์ใช้หลักศาสนา					✓	
๙. สมรรถนะด้านการจัดการ ชุมชนอย่างยั่งยืน				✓	✓	✓

๑๐. สมรรถนะเฉพาะทางตามนโยบาย		√		√		
------------------------------	--	---	--	---	--	--

จากตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหลักซึ่งเป็น **สมรรถนะร่วม** ที่บุคลากรทุกกลุ่มพึงมีได้แก่ **(๑) สมรรถนะด้านคุณธรรมจริยธรรม และ (๒) สมรรถนะด้านจิตสาธารณะ โดยมุ่งเน้นการสรรหาและสร้างคนดีให้เข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นหลัก** และต่อยอดการพัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับบริบทในพื้นที่ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เกิดผลสัมฤทธิ์ในการลดเงื่อนไขความรุนแรงและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างเป็นรูปธรรม กลุ่มงานวิจัยฯ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ควรกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่ และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในพื้นที่มีลักษณะอันพึงประสงค์ หรือลดทอนลักษณะอันไม่พึงประสงค์ เพื่อลดเงื่อนไขความรุนแรงอันเกิดจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีลักษณะที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของกลุ่มเด็กและเยาวชน โดยการพัฒนาหลักสูตรเยาวชนผู้นำการเปลี่ยนแปลงจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อสร้างให้เยาวชนเหล่านี้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ร่วมกับภาคส่วนอื่นๆ

อ้างอิง

- พงศ์ภัทร สิริันทวีเนติ. (๒๕๕๔). วิทยานิพนธ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการฝ่ายปกครองในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองวิจัยและพัฒนา สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (๒๕๕๔). การเกิดความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้.
- บุญเอื้อ บุญฤทธิ์. (๒๕๕๖). การก่อความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้กับอัตลักษณ์ของคนในพื้นที่และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ. วารสารเกษมบัณฑิต, (๑๔)๒: ๔๖-๕๘.
- อัปดุลคอดี เจาะเต. (๒๕๖๐). มุมมองของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารอัล-ฮิกมะฮ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, (๗)๑๓: ๑๕-๒๓.
- ปิยะ กิจถาวร. (มปป.). รายงานการศึกษาปัญหาพื้นฐานของชาวบ้านจังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส. เข้าถึงจาก <http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files/๐๔๖๓๕/Chapter.pdf>.
- เฉลิมศักดิ์ บุญนำ. (๒๕๕๘). วิทยานิพนธ์ปัจจัยเชิงเหตุและเหตุความร่วมมือนอกกับภาครัฐขององค์กรชุมชนในการลดความรุนแรงสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญรอด ศรีสมบัติ. (๒๕๕๕). บทความ มองจากข้างนอก: วิเคราะห์ปัญหาหอรกเหง้าไฟใต้. เข้าถึงจาก https://narater๒๐๑๐.blogspot.com/๒๐๑๓/๐๓/blog-post_๒๔.html.
- อุสมาน ชาและ และอัปดุลเลาะ ยูโซะ. (๒๕๕๙). บทความวิจัย ความคิดเห็นของประชาชนต่อบทบาทของผู้นำฝ่ายปกครอง ในเขตอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. วารสาร AL-NUR บัณฑิตวิทยาลัย, (๑๑)๒๐: ๑๑๕-๑๓๓.
- ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์. (มปป.). บทความวิจัยการพัฒนาเพื่อสร้างความมั่นคงของชุมชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้. มหาวิทยาลัยทักษิณ. เข้าถึงจาก [file:///C:/Users/ACER/Downloads/๗๐๑๑๕-Article%๒๐Text-๑๖๔๗๙๗-๑-๑๐-๒๐๑๖๑๐๓๑%๒๐\(๕\).pdf](file:///C:/Users/ACER/Downloads/๗๐๑๑๕-Article%๒๐Text-๑๖๔๗๙๗-๑-๑๐-๒๐๑๖๑๐๓๑%๒๐(๕).pdf)
- อาสา คฤคีย์บุตรานนท์. (มปป.). งานวิจัยคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้นำศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา. เข้าถึงจาก <http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files//๐๑๐๑๘/Chapter๔.pdf>.
- จักรพงษ์ พันธุ์โชติ. (๒๕๕๖). สารนิพนธ์ การมีส่วนร่วมของผู้นำท้องที่ในการแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษา ตำบลตลิ่งชัน อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชาลี ไตรจันทร์. (๒๕๕๑). รายงานการวิจัย การกำหนดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.