

บทที่ 2

แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาจากเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจัดทำเป็นกรอบทฤษฎีและแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดต่างๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1.2 ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
 - 2.2.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ
 - 2.2.2 องค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.3.2 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.3.3 ตัวชี้วัดการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.4.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.4.2 ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 2.4.3 รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model
 - 2.4.4 รูปแบบการวิเคราะห์แบบ PDCA
5. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

โดยแต่ละแนวคิด มีรายละเอียดดังนี้

1.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนากำลังคน โดยส่วนมากมักดำเนินการโดยการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรที่ถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผ่านกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต (ฐนันทศักดิ์ บวรนนท์กุล, 2557)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม และกระบวนการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้เพื่อดีงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังมีหมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2548)

พรพิมล แยมศรี (อ้างถึงใน มัลลี เวชชาชีวะ, 2524) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ โครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ การฝึกอบรมในที่ทำงาน จนถึงโครงการฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการ และอื่นๆ

ผู้วิจัยสรุปความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาคนด้วยองค์ประกอบที่สำคัญขั้นพื้นฐานต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ได้ปฏิบัติ มีการจัดการวางแผนงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างการพัฒนาตนเองให้ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ด้านทีมงานผู้รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ด้านความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ด้านเทคนิค วิธีการและถ่ายทอดความรู้ และด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคด จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจหรือ

ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ศิริบงอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่วงฉ่ำ (2555 อ้างจาก สุรพันธ์ ยะกัณฐะ, 2546)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 ทั้ง 7 ด้านพบว่าโดยส่วนใหญ่มีผลต่อการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นของทีมงาน ด้านการความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ด้านการรับรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านเทคนิค วิธีการถ่ายทอด การถ่ายทอดความรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ด้านบุคลากร ศิริบงอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่วงฉ่ำ (2555 อ้างจาก ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์, 2547)

ผู้วิจัยสรุปปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ว่า ส่วนใหญ่แล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานได้นั้นผู้บริหารมีอิทธิพลที่สำคัญอย่างยิ่งในการมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพมากขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ

2.1 ความหมายของการพัฒนาศักยภาพ

ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล (2557 อ้างจาก สนอง วรอุไร, 2555) การพัฒนาศักยภาพ หมายถึงพลังอำนาจที่มีอยู่ในสิ่งต่างๆ และสามารถแสดงออกให้เห็นเป็นรูปธรรมได้

คำว่า ศักยภาพ ตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Potential เป็นคำที่ประกอบด้วยคำว่า ศักย (อ่านว่า สัก-กะ-ยะ) หมายถึง อาจ หรือสามารถ และ ภาพ หมายถึง ภาวะ หรือความมี ความเป็น คำว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ สามารถพัฒนาให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ คนที่มีศักยภาพคือคนที่มีความสามารถซ่อนอยู่ภายใน หากได้รับการส่งเสริมอย่างเต็มที่ถูกต้อง ความสามารถสูงสุดก็จะปรากฏขึ้น (ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล, 2557)

คำจำกัดความของศักยภาพมีคำที่เรียกแตกต่างกันออกไปหลายคำ บางท่านเรียกว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านเรียกว่า “สมรรถนะ” บ้าง ถึงแม้ว่าจะเรียกแตกต่างกันออกไป แต่ก็ล้วนแล้วแต่มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Competency” ทั้งสิ้น ความหมาย Competency หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลผู้นั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น หรืออาจกล่าวได้ว่า Competency คือคุณลักษณะทั้งในด้านทักษะ ความรู้และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง

หนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จ สรุปลแล้ว ศักยภาพ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อ การทำงาน ของบุคคล ให้ประสบผลสำเร็จสูง กว่ามาตรฐานทั่วไป ส่วน David C.McClelland เจ้าของแนวคิด ทางการบริหารศักยภาพ (Competency) ให้ความหมายและองค์ประกอบศักยภาพ (Competency) ไว้ ว่า ศักยภาพ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้าง ผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ดังนั้นศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่อ งานหลักของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถ เสริมสร้างขั้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา ศักยภาพ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในการแบบ ที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุ เป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ (สุทธธญาณ์ โอบอ้อม, 2557)

การพัฒนาศักยภาพของคน คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคน พฤติกรรมที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพ และ บริการที่ดี เช่น การตรงต่อเวลา การมีวินัยในตนเอง การลงมือทำ ทันทที ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง การพัฒนาตัวเอง พัฒนางาน คิดใหม่ ทำใหม่ การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา การ คิดนอกกรอบ การเขียน การพูด การนำเสนอ การทำงานร่วมกับคนอื่น ซื่อสัตย์ ขยัน ทุ่มเท อุทิศตนเพื่อ งาน เป็นต้น (ชนกนารถ บุญวิวัฒนะกุล, 2557)

ผู้วิจัยสรุปความหมายของการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การพัฒนาตนเองตามความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลนั้นๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งอยู่บน บรรทัดฐานขีดความสามารถของแต่ละคน ซึ่งในแต่ละศักยภาพนั้นจะมีประสิทธิภาพในระดับใดนั้นก็ ขึ้นอยู่กับความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ ทุ่มเท พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

2.2 องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพ

องค์ประกอบการพัฒนาศักยภาพประกอบด้วย 5 ประการ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกคือ ส่วนที่มองเห็นได้ชัด พัฒนาได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษาค้นคว้า มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) หรือยากเพราะซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (self-concept) บุคลิกลักษณะ ประจำตัวของแต่ละบุคคล (trait) และแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) หรือเรียกส่วนนี้ว่า Soft Skill (สุทธธญาณ์ โอบอ้อม, 2557)

ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของการพัฒนาศักยภาพดังกล่าว คือ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม และ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในทั้ง 5 ประการนี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพในแต่ละด้าน เพื่อให้เกิดกระบวนการทั้ง 5 ประการได้อย่างมีคุณภาพ

3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

3.1 ความหมายของสมรรถนะ

ลัดดา รักจรรยาบรรณ (2557 อ้างจาก ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550) สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม (อุไร รัตนาเมธาธร, 2553)

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนดและเป็นการจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล (รัชฎา ณาน, 2550)

ผู้วิจัยสรุปความหมายของสมรรถนะ คือ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีในแต่ละบุคคลในการวัดระดับความถนัดที่มี ซึ่งในตัวของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิแบ่งออกได้ 3 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนด ด้านปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงาน และด้านแนวทางในการพัฒนา

3.2 ประเภทของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มา มี 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่อาจสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่จะซ่อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไป

วราจศิริ ทรงสิล (2549 อ้างจาก McLagan, 1997) ให้ความคิดเห็นต่อลักษณะขีดความสามารถในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน คือ

1. ขีดความสามารถตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงขีดความสามารถต่างๆ เช่น การปฏิบัติงานตามภารกิจ เป็นต้น

2. ขีดความสามารถตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะของขีดความสามารถที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้จะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์รวม

3. ขีดความสามารถตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) ขีดความสามารถในลักษณะนี้ จำเป็นจะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้า ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการในงานที่วางไว้

4. ขีดความสามารถตามความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดนั้น เราสามารถวินิจฉัยได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกหรือกลยุทธ์ที่คนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ในส่วนของขีดความสามารถในลักษณะนี้ จะต้องแยกออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้าง ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้จะรวมไปถึง การมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมายการค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไปได้

5. ขีดความสามารถที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) กระบวนการของขีดความสามารถทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สามารถประยุกต์ใช้ได้จากขีดความสามารถในลักษณะนี้ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่

ผู้วิจัยสรุปประเภทของสมรรถนะได้ว่า ขีดความสามารถที่มีผลกระทบต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นสามารถ แบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ 1) ขีดความสามารถด้านความรู้ความเข้าใจทักษะในการปฏิบัติงาน 2) ขีดความสามารถด้านการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ 3) ขีดความสามารถด้านการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งผู้วิจัยจำแนกด้วยกัน 3 ด้าน คือ ผลการปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนด ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงาน และแนวทางในการพัฒนา

3.3 ตัวชี้วัดการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

เครื่องมือในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นมีการกำหนดตัวชี้วัดตามบทบาทหน้าที่ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิตามภารกิจได้ดังนี้

1. เป็นบุคลากรของ ศอ.บต. ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ หมู่บ้าน/ตำบล เพื่อประสาน ประชาสัมพันธ์ ร่วมติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม ของ ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินการในพื้นที่
2. ประสานการช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วยการรับเรื่องราวร้องทุกข์ ให้ความช่วยเหลือและประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ประสานการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. จัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน/ตำบล รวมทั้งการสำรวจและรายงานท่าทีความเป็นอยู่ของหมู่บ้าน/ตำบล ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการและข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่ เพื่อเสนอให้ ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์
5. ทำหน้าที่ “ทูตสันติภาพประจำหมู่บ้าน” เพื่อสื่อสารสร้างความเข้าใจและเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน และประชาชนกับประชาชน
6. ทำหน้าที่ประสานงาน พัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ
7. ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการหมู่บ้านให้เข้มแข็ง
8. ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนของทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาพื้นที่ในหมู่บ้าน
9. ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน
10. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ศอ.บต. ในการเป็นศูนย์ประสานการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับหมู่บ้าน

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ ศอ.บต. มอบหมาย (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2557)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2532 อ้างถึงใน อรรถ เสมอวงศ์, 2553) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ โดยอาศัยการยอมรับร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณงาน และคุณภาพงานของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งเพื่อประโยชน์ในการให้รางวัล หรือลงโทษ ตลอดจน เพื่อการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน (ลาตีปะห์ ดอแม, 2548)

ผู้วิจัยสรุปความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การประเมินผลงานของบุคลากรในองค์กรโดยผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความขยัน อดทน ตั้งใจทำงาน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ตนเองมีพัฒนาการในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 3 แนวทาง

4.2.1 ความสำคัญต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากชีวิตการทำงานและอนาคตการทำงานขึ้นกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ตั้งแต่การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งไม่เพียงแต่ส่งผลให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นหรือมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังมีผลรวมถึงความรู้สึกที่มั่นคงและความสุขในชีวิตในด้านอื่นๆ ดังนั้นพนักงานจึงควรทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการฝึกฝนปรับปรุงพัฒนาตนเอง

4.2.2 ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา เพราะการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชา ขึ้นกับผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ผู้บังคับบัญชาจึงจำเป็นต้องพิจารณาใช้มาตรการทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมรักษาไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานให้อยู่ในมาตรฐานเสมอ

4.2.3 ความสำคัญต่อองค์กร ผลสำเร็จขององค์กรมาจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กรนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดและประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร เพื่อให้พนักงานแต่ละคนทราบว่าผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ผลอยู่ที่ระดับสูงต่ำเพียงใดเพื่อการพัฒนาปรับปรุงปลงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาต่อไป ซึ่งจำทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งของผู้บริหารองค์กร (อัทธ์ เสมอวงศ์, 2553)

ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย ความสำคัญต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา และความสำคัญต่อองค์กร ทั้งหมดนี้เป็นส่วนที่สำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครอบคลุมในการทำงานตามกระบวนการที่วางไว้ให้ตรงตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการประเมินในการวิจัยโดยใช้รูปแบบชิปปี้โมเดล CIPP Model ดังนี้

4.3 รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam)

CIPP Model เสนอโดย เดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Daniel L. Stufflebeam) แห่งมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (Ohio State University) ซึ่งเป็น Model ที่ได้รับความสนใจจากนักประเมินผลเป็นอย่างมากในปัจจุบัน คำว่า CIPP เป็นคำย่อของคำ 4 คำ ได้แก่

C = Context คือ ด้านบริบท

I = Input คือ ด้านปัจจัยเบื้องต้น

P = Process คือ ด้านกระบวนการ

P = Product คือ ด้านผลผลิต

จุดมุ่งหมายของการประเมินรูปแบบชิปปี้ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ตัดสินใจ เพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม องค์ประกอบของการประเมินแบบชิปปี้ และจุดโฟกัสในการตัดสินใจ ซึ่งการประเมินรูปแบบนี้เป็นการประเมินเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แนวทาง ได้แก่

1) Planning Decisions เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนเพื่อตั้งจุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นผลที่คาดหวัง

2) Structuring Decisions เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงสร้างเพื่อกำหนดวิธีการที่เหมาะสมซึ่งเป็นวิธีการที่คาดหวัง

3) Implementing Decisions เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติเพื่อใช้ประโยชน์ ควบคุมปรับปรุงวิธีการ ซึ่งเป็นวิธีการที่เกิดขึ้นจริงๆ

4) Recycling Decisions เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดหลักสูตร มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของการปฏิบัติงานว่าควรปรับปรุงแก้ไข ปรับให้เข้าหรือสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ

การดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงานหรือโครงการ เพื่อตรวจสอบความสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือโครงการว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินแบบซิปต่อไปนี

1) การประเมินสภาวะแวดล้อมหรือบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินผลสภาวะแวดล้อมหรือบริบทเพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือจุดประสงค์ต่างๆ โดยการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ปัญหาความต้องการต่างๆ เพื่อชี้ให้เห็นว่าควรกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างไร จึงจะสนองความต้องการและแก้ปัญหาที่ประสบอยู่

2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation) เป็นการประเมินปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้หลักสูตร ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ งบประมาณ ฯลฯ เพื่อตรวจสอบดูว่าปัจจัยเบื้องต้นเหล่านั้นเป็นอย่างไร มีผลหรือมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลหรือไม่อย่างไร

3) การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินการปฏิบัติงานหรือประเมินกระบวนการในการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบดูว่ากิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ของการปฏิบัติงานในสภาพที่แท้จริงเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือข้อบกพร่องหรือไม่

4) การประเมินผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินผลที่เกิดจากผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยตรวจสอบว่าผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือไม่เพียงใด ซึ่งอาจจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือศักยภาพในด้านอื่นๆ (ประจวบ ทองศรี, 2556)

ผู้วิจัยสรุปการประเมินในรูปแบบซิปได้ว่า การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานนั้นต้องอาศัยการประเมินเพื่อกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีรูปแบบและขั้นตอนในการประเมินผลในการตัดสินใจโดยใช้รูปแบบ CIPP Model นำมาประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การประเมินด้านบริบทสภาวะแวดล้อม การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น การประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต เมื่อผลการประเมินที่ได้ก็จะนำมาใช้ในการตัดสินใจถึงคุณภาพและ

ศักยภาพของการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพจะสามารถตัดสินใจได้ว่า ควรจะปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้นและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติให้มีรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะให้เกิดความชำนาญให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4.4 รูปแบบการวิเคราะห์แบบ PDCA

วงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกๆเรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการแก้ปัญหาและปรับปรุงสิ่งต่างๆให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในเชิงปฏิบัติวงจร PDCA สามารถแบ่งได้เป็น 7 ชั้น ดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ชั้นที่ 1 เลือกหัวข้อที่จะศึกษา คัดเลือกกระบวนการที่จะแก้ปัญหาและปรับปรุง ระบุลูกค้า แต่งตั้งทีมงานแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน ชั้นที่ 2 เก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดตัววัดผล วางแผนและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งคำถามเพื่อวิเคราะห์ วิเคราะห์หาสาเหตุด้านคุณภาพ ชั้นที่ 3 ระบุสาเหตุต้นตอ เขียนผังการดำเนินงาน ประเมินหาสาเหตุที่เป็นไปได้

ขั้นตอนการปฏิบัติ (Do) ชั้นที่ 4 กำหนดแนวทางการปรับปรุงและลงมือปฏิบัติ ศึกษาผลกระทบ สรุปแนวทางแก้ปัญหาและปรับปรุงงาน ระบุผู้สนับสนุน พัฒนาแผนการลงมือปฏิบัติ ปฏิบัติด้วยวิธีการใหม่

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) ชั้นที่ 5 ประเมินแนวทางแก้ไข

ขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (Act) ชั้นที่ 6 จัดทำมาตรฐาน ชั้นที่ 7 บันทึกผลความพยายามและเลือกหัวข้อศึกษาใหม่ (ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2546)

ผู้วิจัยสรุปขั้นตอนรูปแบบ PDCA เชิงปฏิบัติมี 4 ขั้นตอน คือ 1. การวางแผน (Plan) 2. การปฏิบัติ (Do) 3. การตรวจสอบ (Check) 4. การดำเนินการให้เหมาะสม (Act) ทั้ง 4 ขั้นตอนเป็นการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการนำรูปแบบ PDCA มาวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิในช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดแผนงานต่อไป ได้ดังนี้

5. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากข้อมูลของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2557). สรุปได้ ดังนี้

5.1 จุดเริ่มต้นของนโยบายการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้

รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยให้ความสำคัญเป็นพิเศษ กับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารราชการส่วนภาคกลาง และมีพื้นที่ติดกับเพื่อนบ้านที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ทั้งด้าน สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะภาพลักษณ์ของพื้นที่ที่มีความไม่สงบ สภาพปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน ซับซ้อน ทั้งในด้านสังคมจิตวิทยา เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง โดยเฉพาะความไม่เข้าใจกันและหวาดระแวงในความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับ ประชาชน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวรัฐบาลจึงกำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นการเฉพาะในลักษณะพื้นที่พิเศษ โดยในอดีตนโยบายที่กำหนดขึ้นมุ่งแก้ไขเฉพาะเรื่อง ต่อมาในปี 2521 รัฐบาลจึงพิจารณากำหนดนโยบายในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงของจังหวัดชายแดนภาคใต้ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทุกด้านให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนใต้ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2521-2540)

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อ 24 มกราคม 2521 เป็นนโยบายฉบับแรกที่ครอบคลุมการแก้ไขปัญหาทุกด้าน มุ่งให้เกิดการประสานงานระหว่างส่วนราชการที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาของพื้นที่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การเสริมสร้างความสงบสุขในพื้นที่และสร้างความเข้าใจอันดีกับประเทศมุสลิม ที่สำคัญนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ฉบับนี้เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อปี 2524 ในการแปลงนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 กำเนิด ศส.บต. จุดเริ่มต้นความไว้วางใจของประชาชน สู่ปัจจุบัน

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ประสบปัญหาด้านความมั่นคง อันมีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติ และความสงบสุขของประชาชน โดยส่วนรวม ปัญหาดังกล่าวมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากปัญหาที่เกิดขึ้นในภูมิภาคอื่นของประเทศ รัฐบาล ได้มุ่งเน้นให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอดและกำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งชาติสำหรับพื้นที่ดังกล่าวไว้เป็นการเฉพาะ โดยมีขอบเขตครอบคลุมการดำเนินงาน ทั้งในด้านการเมือง การทหาร

การเศรษฐกิจ และสังคมจิตวิทยา คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2523 เห็นชอบการปรับปรุงระบบการบริหารงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพข้าราชการและการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สภาความมั่นคงได้เสนอแนะ และ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีที่ 8/2524 ลงวันที่ 20 มกราคม 2524 เรื่องการแก้ไขปัญหาการบริหารราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนดขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. และพตท. 43 ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้โดยให้กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆสนับสนุนการดำเนินงานทั้งปวงให้บรรลุผล

5.3 การจัดตั้งและภารกิจ

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) เป็นหน่วยงานอำนวยการระดับพื้นที่ซึ่งรัฐบาลมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยจัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี 2524 โดยพัฒนาจากศูนย์ประสานงานการปกครองจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศปต.) ของกรมการปกครองที่มีอยู่เดิม ทำหน้าที่เร่งรัด กำกับ ดูแลประสานงาน ฝึกกำลังและติดตามประเมินผลการปฏิบัติของหน่วยงานฝ่ายพลเรือนและตำรวจในพื้นที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบายความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นหนักงานด้านสังคมจิตวิทยา การเมือง การปกครอง การพัฒนาประสิทธิภาพ ข้าราชการ การพัฒนาเศรษฐกิจสังคม การเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และความร่วมมือในระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการประสานงานการปฏิบัติงานกับส่วนราชการฝ่ายทหาร และกองบัญชาการผสม พลเรือนตำรวจทหารที่ 43 (พตท. 43) ที่เป็นหน่วยงานอำนวยการที่จัดตั้งพร้อมกัน แต่มีภารกิจหลักในการป้องกันและปราบปรามการก่อการร้ายทุกรูปแบบ ภายใต้การกำกับดูแลของแม่ทัพภาคที่ 4 และมีคณะกรรมการแก้ไขปัญหาคความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีเลขาธิการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ (สมช.) เป็นประธาน ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และแม่ทัพภาคที่ 4 เป็นรองประธานผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ

ประวัติความเป็นมาของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในอดีต

ปี 2524 คำสั่ง สร. ที่ 8/2524 ลงวันที่ 24 ม.ค. 2524 ศอ.บต. รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาและพตท. 43 รับผิดชอบงานด้านความมั่นคง ขึ้นตรงต่อแม่ทัพภาคที่ 4

ปี 2539 คำสั่ง สร. ที่ 56/2539 ลงวันที่ 23 เม.ย. 2539 ปรับปรุงกลไกขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ปี 2545 ได้มีคำสั่งยุบ ศอ.บต. และพตท.43 โอนภารกิจการแก้ไขปัญหา ให้หน่วยงานปกติ

ปี 2547 คำสั่ง นร. ที่ 69/2547 ลงวันที่ 24 มี.ค. 2547 จัดตั้งกองอำนวยการเสริมสร้างสันติสุขจังหวัดชายแดนภาคใต้ (กอ.สสส.) รับผิดชอบเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ปี 2549 ได้มีการรื้อฟื้น ศอ.บต. และพตท. ขึ้นตามคำสั่ง นร. ที่ 207/2549 ลงวันที่ 30 ต.ค. 2549 อยู่ภายใต้การกำกับของ กอ.รมน.

ปี 2551 ศอ.บต. และพตท. เป็นหน่วยงานในสังกัด กอ.รมน. ตามพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ. 2551

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในปัจจุบัน

จากการถอดบทเรียนในอดีตที่ผ่านมาได้แยก บทบาทของฝ่ายปราบ และฝ่ายปลอบ แยกงานด้านความมั่นคงและงานด้านการพัฒนาออกจากกัน ทำให้ประชาชนไม่ขาดที่พึ่ง มีที่ยืน มีเวลา ผ่อนคลายทำให้งานด้านการพัฒนามีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผลยิ่งขึ้น ทั้ง บทบาทการชี้แนะทางยุทธศาสตร์ให้หน่วยงาน Function ดำเนินการ และบทบาทเชิงรุกด้านการพัฒนา เข้าหาประชาชนในพื้นที่ เป็นที่พึ่งและไว้วางใจมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ศอ.บต. ในยุคที่ผ่านมา ยังมีจุดอ่อน ในเรื่องการบริหารจัดการ เนื่องจากไม่ได้มีฐานะเป็นส่วนราชการตามกฎหมายทำให้มีข้อจำกัดเรื่องการบริหารแผนงาน แผนเงิน และแผนคน รวมทั้งระเบียบ กฎหมาย และมติ ครม. ต่างๆ ไม่มีความยืดหยุ่น จึง ได้มีการปรับโครงสร้าง ศอ.บต. ใหม่ ภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารราชการการรูปแบบเฉพาะที่ไม่ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงมีฐานะเป็นนิติบุคคลขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

5.4 ด้านการบริหารงานมีเอกภาพ

นายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาทั้ง กอ.รมน. และ ศอ.บต. ทำให้มีเอกภาพ เชิงนโยบาย ศอ.บต. เป็นศูนย์บูรณาการแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ที่ดำเนินงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้ แผนการพัฒนาพื้นที่พิเศษ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน

5.5 ด้านประสิทธิภาพ

เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ทำให้การบริหารและการแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความ รวดเร็ว คล่องตัว ทันต่อสถานการณ์ มีคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ เรียกย่อว่า กพต. จำนวน 36 คน มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน มีรองนายกรัฐมนตรีเป็นรองประธาน มี รัฐมนตรี 17 คน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 11 คน ผู้แทนภาคประชาชน 5 คน เป็นกรรมการ มีเลขาธิการ ศอ.บต. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ให้ความเห็นชอบยุทธศาสตร์การกพัฒนาแผนงาน/โครงการ/งบประมาณ รวมทั้งเร่งรัด กำกับติดตาม การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีสภาที่ ปรีกษาการบริหารและการพัฒนา จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นตัวแทนจากภาคประชาชนทำหน้าที่ให้ ความเห็นในการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและอัตลักษณ์ของคน ในพื้นที่ รวมทั้งให้คำปรึกษา เสนอแนะ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ศอ.บต. ให้มีประสิทธิภาพ

5.6 ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

มีทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยคัดเลือกมาจากภาคส่วนต่างๆ จำนวน 49 คน

5.7 บทบาทภารกิจ

ศอ.บต. ยึดหน้าที่ตามมาตรา 9 แห่ง พรบ.การบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้ ศอ.บต. มีหน้าที่ 3 ส่วนคือ

ส่วนแรก การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาตรา 9 (1) ถึง (5)

1. จัดทำ “ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้” ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้สภาที่ปรึกษาการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้พิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอ กพต.ให้ความเห็นชอบ

2. จัดทำแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เสนอแนะและบูรณาการ แผนงาน และโครงการในด้านการพัฒนาของกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่นของรัฐ ที่ดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการตาม (2)

4. ดำเนินการตามแผนงานและโครงการต่อเนื่องจากแผนงานและโครงการที่หน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ ซึ่งหากไม่ดำเนินการจะส่งผลเสียต่อการแก้ไขปัญหาตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

5. กำกับเร่งรัดและติดตามการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการตาม (2)

ส่วนที่สอง หน้าที่ที่ ศอ.บต. ต้องดำเนินการ มาตรา 9 (6) – (16) วรรคหนึ่ง และวรรคสอง

6. ค้ำครองสิทธิเสรีภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยการรับเรื่องราวร้องทุกข์ให้ความช่วยเหลือ และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตรวจสอบและแก้ไขปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

7. ให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหายและผู้ได้รับผลกระทบจากการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐอันสืบเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามระเบียบที่กพต. กำหนด ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิประโยชน์จากผู้นั้นได้รับจากกฎหมายอื่น

8. เสนอแนะมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต่อคณะรัฐมนตรี

9. เสนอแนะหรือแนะนำต่อหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับลักษณะอันพึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งดำเนินการให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฝ่ายพลเรือนซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และบูรณาการการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐฝ่ายพลเรือนเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และวิถีของประชาชน

10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

11. ส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาแก่คนไทย ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ ราชอาณาจักรซาอุดีอาระเบีย

12. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้

13. ประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานของ ศอ.บต. และรัฐบาลรวมทั้งเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่คนไทยทั้งในและต่างประเทศ

14. ร่วมมือกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจอันดีและประสานงานในโครงการ ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และการแก้ไขปัญหาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้กับต่างประเทศ ทั้งนี้ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งแนวทางหรือนโยบายที่กระทรวงต่างประเทศได้กำหนดไว้

15. ส่งเสริมแนวคิดด้านพหุวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญ ของวัฒนธรรมแห่งชาติรวมถึง การลดการผูกขาดทางวัฒนธรรมหรือการจัดการเลือก ปฏิบัติทางวัฒนธรรมโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

16. ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจเจ้าหน้าที่ของ ศอ.บต. หรือตามที่ คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ศอ.บต. อาจวางระเบียบเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง ศอ.บต. กับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้ ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ตาม (1) ให้ใช้ได้เป็นเวลาสามปี

แผนปฏิบัติการตามที่ดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงานและโครงการ และให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการนั้น

ส่วนที่สาม การเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้กับยุทธศาสตร์ของ กอ.รมน.

ศอ.บต. ต้องดำเนินการมาตรา (9) วรรคสาม ที่บัญญัติไว้ว่าในการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม (2) คือจัดทำแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้ ศอ.บต. ทารือกับหัวหน้าหน่วยงานที่กำกับดูแลยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงด้วย เพื่อให้แผนปฏิบัติการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านความมั่นคงตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

5.8 วิสัยทัศน์ พันธกิจ

เป็นองค์กรในการเร่งนำสันติสุข ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเกียรติยศศักดิ์ศรี ความเสมอภาค และความเจริญรุ่งเรือง กลับคืนสู่พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยสรุปข้อมูลพื้นฐานจากศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ว่า การบริหารจัดการบริหารราชการนั้นประกอบด้วยนโยบายของศอ.บต.ในการดำเนินงาน มีการจัดตั้งภารกิจงาน ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ศอ.บต.ยังได้เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ โดยภารกิจของศอ.บต.มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้บุคลากรของศอ.บต.โดยเฉพาะบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่อยู่ในพื้นที่ได้ปฏิบัติงานเป็นตัวแทนศอ.บต.ส่วนหน้าในการประสานงานระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน

นอกจากนี้ผู้วิจัยพบว่าการดำเนินงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ในการขับเคลื่อนแผนงานยุทธศาสตร์ประกอบด้วยโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อกระจายแผนงานในแต่ละด้านให้สามารถขับเคลื่อนดำเนินงานได้รวดเร็วและเป็นระบบ ซึ่งภารกิจงานบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้นอยู่ในกลุ่มภารกิจเศรษฐกิจและสังคม สำนักประสานนโยบายสังคมจิตวิทยา โดยมีโครงสร้าง ดังนี้ (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2557)

5.9 โครงสร้างหน่วยงาน



5.10 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารด้วยการมีส่วนร่วมและบูรณาการการแก้ไขปัญหาพื้นที่พิเศษ

เป้าหมาย ประชาชนอยู่รวมกันอย่างสันติสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความรู้ความสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความเป็นธรรม ไม่หวาดระแวง และจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเจริญรุ่งเรือง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อน้อมนำยุทธศาสตร์พระราชทาน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักรัฐประศาสน์นโยบายของรัชกาลที่ 6 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม

2. เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้บูรณาการและมีส่วนร่วมในการบริหาร การพัฒนาและการแก้ปัญหา จต. ปรับปรุงพัฒนาภาวะเทียบให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในพื้นที่ และส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นที่รู้คน รู้พื้นที่ รู้ปัญหาความต้องการต่างๆ เป็นอย่างดี ได้แก่ปัญหาของตนเอง

กลยุทธ์

1. น้อมนำหลักรัฐประศาสน์นโยบายของล้นเกล้ารัชกาลที่ 6 ข้อที่ 1 ที่ได้ทรงวางไว้ว่า “วิธีปฏิบัติกรอย่างใด เป็นทางให้พลเมืองรู้สึกเห็นไปว่าเป็นการเบียดเบียนกดขี่ศาสนาอิสลาม ต้องยกเลิกหรือแก้ไขเสียทันที การใดที่จะจัดขึ้นใหม่ต้องอย่าให้ขัดกับลัทธินิยมของอิสลาม หรือยิ่งทำให้เห็นเป็นการอุดหนุนศาสนาหมัดไต่ยั้งดี” มาใช้ในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ให้เป็นไปตามหลักรัฐประศาสน์นโยบายของรัชกาลที่ 6 และส่งเสริมให้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้มีภูมิลำเนาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสม

3. จัดตั้งสถาบันเพื่อทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ตามนโยบายยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งการจัดการโครงการบริหารจัดการจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งด้านบริหารบุคลากร อาคารสถานที่ที่เหมาะสม

4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้

5. ส่งเสริมและสนับสนุนกลไกการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ

6. การบริหาร การพัฒนา และการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการบูรณาการการร่วมกับทุกภาคส่วน รวมทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพยากรในการบริหารงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ วัฒนธรรม ประเพณี และความต้องการของประชาชนทุกภาคส่วน

7. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการ การพัฒนา และติดตามประเมินผล รวมทั้งการส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ชุมชน ในการร่วมสร้างสันติสุข

เป้าหมาย หมู่บ้าน และชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัย ลดความหวาดระแวง มีความปรองดอง และมีสันติสุข

วัตถุประสงค์ เพื่อใช้พลังครอบครัว พลังมวลชน ผ่านผู้นำหมู่บ้าน และผู้นำชุมชนร่วมสร้างความปลอดภัยและความรักความสามัคคีปรองดอง ชุมชน/หมู่บ้าน มีความเข้มแข็งและมีความสุข

ยุทธศาสตร์

1. ส่งเสริมสนับสนุนผู้นำศาสนา ผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำจิตวิญญาณ ผู้นำสตรี ผู้นำเยาวชน พลังมวลชนให้มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างงานสร้างอาชีพ ให้มีรายได้รวมถึงการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่

2. สนับสนุนให้องค์กรปกครองท้องถิ่นร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้านจัดตั้งกลุ่มเยาวชน เพื่อทำกิจกรรมด้านสันติสุขในชุมชน

3. สนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กร คณะกรรมการหมู่บ้าน วัด มัสยิด เป็นองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่

4. ส่งเสริมสนับสนุนมาตรการรักษาความปลอดภัยพื้นที่เศรษฐกิจชุมชนเมืองให้ปลอดภัยจากเหตุการณ์ระเบิดรุนแรงหรือกรณีระเบิดพร้อมกันหลายจุด

5. ส่งเสริมสนับสนุนมาตรการรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน/ชุมชน ศาสนสถาน ศาสนบุคคล บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะพื้นที่เสี่ยงเพื่อลดจำนวนการก่อเหตุลง

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคประชาสังคม สถาบันการศึกษาพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียในการศึกษารูปแบบการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของพื้นที่ภายใต้รัฐธรรมนูญ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างพื้นที่และสภาพแวดล้อมเพื่อแสวงหาทางออกจากความขัดแย้งโดยสันติวิธี

เป้าหมาย จังหวัดชายแดนภาคใต้มีพื้นที่สร้างสรรค์ สันติภาพเพื่อเป็นเวทีเสรีสำหรับการแลกเปลี่ยนของผู้ที่มีความเห็นต่าง สร้างการมีส่วนร่วมในการลด แก้ไข พื้นฟู และป้องกันปัญหาหรือความขัดแย้ง รวมทั้งการฟื้นฟูให้ความเป็นธรรม เพื่อลดความโกรธแค้นชิงชัง นำสู่ความสันติ

วัตถุประสงค์ ตัดวงจรการใช้ความรุนแรงโดยเปิดพื้นที่สันติภาพให้กับผู้มีความเห็นต่างกับรัฐ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้วยสันติวิธี

กลยุทธ์

1. เผยแพร่แนวคิด ทฤษฎีด้านสันติวิธีและองค์ความรู้ในการจัดการความขัดแย้งโดยสันติวิธีให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและองค์กรภาคประชาชนให้เป็นกระแสหลักในการสร้างสังคมสันติวิธี

2. รณรงค์ปรับทัศนคติและความคิด ความเชื่อของผู้ที่มีความเห็นต่างและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพูดคุย เพื่อสันติภาพโดยได้รับหลักประกันความปลอดภัยจากรัฐอย่างทั่วถึง

3. สร้างพื้นที่ที่มีสภาวะแวดล้อมเหมาะสม และเอื้อต่อการพูดคุยของผู้เห็นต่างร่วมทั้งรับทราบปัญหาและความต้องการของผู้เสียหาย ผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ และลดความหวาดระแวงและตระหนกถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกัน ภายใต้ความหลากหลายของวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม

4. ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ ต่อผู้มีความเห็นต่างกับรัฐ ที่ประสงค์ร่วมกับแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งการช่วยเหลือทางกฎหมาย อำนวยความเป็นธรรม เยียวยา พื้นฟูด้านจิตใจ แก่ผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม และอื่นๆ

5. สร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ ประชาชนและผู้ประกอบการภาคเอกชน ได้ตระหนักและเคารพคุณค่าของลักษณะเฉพาะ ทางศาสนา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อขจัดและป้องกันเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความรุนแรงได้

6. จัดตั้งและสนับสนุนองค์กรเครือข่ายภาครัฐ ประชาชนเพื่อเป็นแกนกลาง ในการขับเคลื่อนกิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เปิดพื้นที่สร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี อย่างต่อเนื่องทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ภาษา ศิลปะ พหุวัฒนธรรม และ ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

เป้าหมาย ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เป็นคนดี มีคุณธรรม ด้วยการปฏิบัติ ตามหลักศาสนา มีศักยภาพด้านภาษาอย่างหลากหลาย มีความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ วัฒนธรรม และ ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพประชาชนด้วยการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต
2. เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชนอย่างหลากหลาย ทั้งภาษาไทย ภาษาอาหรับ ภาษามลายู และ ภาษาต่างประเทศที่สำคัญ
3. เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ และอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

1. พัฒนาหลักสูตรการศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากร พัฒนาสื่อและเทคโนโลยี พัฒนาอุทยานการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการยกระดับ คุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. ส่งเสริมการเรียนรู้ และกิจกรรมทางศาสนาพระพุทธศาสนา ศาสนาอิสลาม และศาสนาอื่นๆ เพื่อนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน ส่งเสริมการเรียนรู้สันติศึกษา ตลอดจนส่งเสริมบทบาทขององค์กรทางศาสนามีส่วนร่วมในการสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นไทย อัตลักษณ์วัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น และสร้างสันติสุขในพื้นที่
3. ฟื้นฟู อนุรักษ์ รักษาและเผยแพร่อัตลักษณ์ทางภาษา ศิลปะ วัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมกิจกรรมเยาวชนให้เป็นพลังสร้างสรรค์พหุวัฒนธรรม
4. พัฒนาศักยภาพการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษามลายู ภาษาอาหรับ และ ภาษาต่างประเทศที่สำคัญ
5. พัฒนาการบริการจัดการพื้นที่ โดยการจัดตั้งวิทยาลัยอหฺมัม มหาวิทยาลัยอิสลามของรัฐ การจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอ การศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับคนไทยในประเทศมุสลิม รวมถึงการพัฒนาาระบบบริหารกิจการฮัจญ์และกระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อพื้นที่

6. สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมและบูรณาการทุกภาคส่วนในการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต เชื่อมโยงกับประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ การคุ้มครองและ ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน การอำนวยความสะดวก การบังคับใช้กฎหมายการส่งเสริมนำหลักศาสนา หรือยุติธรรมชุมชนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งการเยียวยาและฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบจาก เหตุการณ์รุนแรง

เป้าหมาย ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ทั้งถึง เสริมสร้าง ศักยภาพการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเสรีภาพ สิทธิมนุษยชน และการเยียวยาฟื้นฟูผู้เสียหายผู้ได้รับ ผลกระทบจากเหตุการณ์รุนแรง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมกระแสหลักและยุติธรรมทางเลือกให้มีประสิทธิภาพในการ คุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และสอดคล้องกับความเป็นจริงในพื้นที่
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน และส่งเสริมให้มีกฎหมาย และ กระบวนการยุติธรรมเฉพาะตามหลักศาสนา (จัดตั้งแผนกคดีครอบครัวและมรดกอิสลามขึ้นในศาล ยุติธรรม)
3. ช่วยเหลือเยียวยา ฟื้นฟูผู้เสียหาย และผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบให้มี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความยั่งยืน

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการยุติธรรมกระแส หลักให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความเป็น จริงในพื้นที่ ตลอดจนส่งเสริมการนำเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์แขนงต่างๆ มาสนับสนุนในการทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด
2. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้เข้มแข็ง รวมทั้งการให้ประชาชนเข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว และเป็นธรรมทุกเรื่อง
3. ปฏิรูปและเร่งปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และวิถีชีวิตของประชาชนในพื้นที่
4. พัฒนาระบบการยุติธรรมชุมชน หรือยุติธรรมทางเลือกให้เข้มแข็งโดยส่งเสริมให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขในพื้นที่โดยเฉพาะมิติด้านศาสนา

5. พัฒนาระบบ และแนวทางปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาวิถีชีวิตของประชาชนและเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาในพื้นที่

6. พัฒนาระบบการช่วยเหลือเยียวยาแก่บุคคลทุกกลุ่ม ทุกฝ่าย อย่างทั่วถึง รวดเร็ว เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ วิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน

เป้าหมาย นำเทคโนโลยีช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มของผลผลิตทางการเกษตรให้มีรายได้เพิ่มขึ้น สร้างงาน สร้างอาชีพ พัฒนาศักยภาพของพื้นที่ในฐานะประตูอาเซียนโดยส่งเสริมภาคประชาชนเป็นผู้นำ และลงทุน

วัตถุประสงค์ พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ วิถีชีวิต และความต้องการของประชาชน และลดอัตราการว่างงานลงอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานราก โดยเฉพาะพืชประจำถิ่น (ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และไม้ผล) และการส่งเสริมการประมงซึ่งเป็นอัตลักษณ์ประจำถิ่น โดยน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรทฤษฎีใหม่มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่

2. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร ปศุสัตว์ อุตสาหกรรม การค้า การลงทุน การบริการและระบบโครงสร้างพื้นฐาน (Logistic) ส่งเสริมเป็นประชาคมอาเซียน

3. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการเกษตร อุตสาหกรรม การพาณิชย์ และการบริการให้คุ้มค่ากับการพัฒนาที่ยั่งยืนในจังหวัดชายแดนภาคใต้

4. สร้างมูลค่าเพิ่ม (Value added) ในสินค้าและบริการให้เป็นเอกลักษณ์ประจำถิ่นของจังหวัดชายแดนภาคใต้

5. กำหนดมาตรการพิเศษที่เหมาะสม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต การท่องเที่ยว กีฬาและผู้ด้อยโอกาส

เป้าหมาย พัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ส่งเสริมการท่องเที่ยวและศักยภาพด้านการกีฬา

วัตถุประสงค์ ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่ออนาคตของพื้นที่จึงต้องพัฒนาให้มี素質ที่ดี รวมทั้งได้รับการพัฒนาความสามารถด้านกีฬา และส่งเสริมการท่องเที่ยวตามศักยภาพของพื้นที่

กลยุทธ์

1. ส่งเสริม ป้องกัน แก้ไขปัญหา และสร้างเครือข่ายผู้ด้อยโอกาส ผู้ได้รับผลกระทบ รวมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม
2. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบยั่งยืน โดยใช้ศาสนา กีฬา แพทย์ สาธารณสุข และครอบครัวเข้มแข็ง
3. จัดตั้งสถาบันหรือโรงเรียน หรือสถานพยาบาลเฉพาะสำหรับเยาวชนหรือฟื้นฟูผู้ด้อยโอกาส และผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ
4. สนับสนุนให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. สนับสนุนและส่งเสริมกีฬาด้านการจัดกิจกรรมการแข่งขัน อุปกรณ์กีฬา และสนามกีฬา ทั้งกีฬาสากล และกีฬาพื้นบ้านให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่อย่างครบวงจร
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และทางวัฒนธรรมของพื้นที่ ทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร แหล่งท่องเที่ยว ข้อมูลและสร้างภาพลักษณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกัน

เป้าหมาย ประชาชนมีการรับรู้ที่ถูกต้องและมีความเข้าใจที่ดีต่อกันเพื่อคืนสันติสุขสู่จังหวัดชายแดนภาคใต้

วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการสื่อสาร สร้างความเข้าใจที่ดีและรับผิดชอบร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

กลยุทธ์

1. เปิดเวทีแสวงหาความเจริญร่วมกันกับประชาชน ในพื้นที่ โดยให้หน่วยงานด้านสื่อสารมวลชน ทั้งภาครัฐและเอกชน รับฟังข้อมูล ข้อเท็จจริงจากชุมชน เพื่อนำเสนอต่อสาธารณะ
2. เปิดช่องทางการสื่อสารทุกรูปแบบจากรัฐสู่สาธารณชน และการเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารสองทางร่วมกันกับทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง กับสภาพพื้นที่ วิถีชีวิต เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งด้านภาษาไทย มลายู อังกฤษ และภาษาอาหรับ รวมทั้งการสื่อสารสังคมออนไลน์อย่างมีจริยธรรม และมีจรรยาบรรณ
3. ส่งเสริมบทบาทและศักยภาพของสื่อบุคคลที่ได้รับการยอมรับ และมีศักยภาพในการเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ ผู้บริหารระดับประเทศ องค์กรระหว่างประเทศ อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
4. ให้ประชาชนมีโอกาสใช้ช่องทางการสื่อสารทุกรูปแบบ เพื่อการเสนอข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสร้างสื่อเชิงบวก และเปิดพื้นที่ในการเสนอสื่อให้แก่เยาวชนมากขึ้น

5. รับรู้ รับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม และติดตามการแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างกว้างขวางขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การเสริมสร้างความร่วมมือกับต่างประเทศ และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เป้าหมาย ใช้พลังกลุ่มประเทศโลกมุสลิมในการส่งเสริม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม กีฬา และการพัฒนาเศรษฐกิจของพื้นที่ ใช้ศักยภาพของการเป็นรัฐภาษามลายู นำสังคมไทยสู่กลุ่มประเทศมุสลิมในอาเซียนเพื่อการค้า การลงทุน

วัตถุประสงค์ เพื่อใช้ศักยภาพของประชาชนที่นับถือศาสนาอิสลาม และใช้ภาษามลายูเชื่อมโยงกับโลกมุสลิม ให้ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และเศรษฐกิจของพื้นที่

กลยุทธ์

1. เผยแพร่ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องให้กับประเทศในโลกมุสลิมและต่างประเทศ มีความเข้าใจและสนับสนุนการพัฒนา รวมทั้งการแก้ไขปัญหาในพื้นที่แนวสันติวิธี เพื่อไม่ให้มีการยกปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นประเด็นสากลในเวทีระหว่างประเทศ อาทิ องค์การความร่วมมืออิสลาม (OIC) สหประชาชาติ เป็นต้น รวมทั้งอาศัยความร่วมมือของประเทศประชาคมอาเซียน ซึ่งมีบทบาทสำคัญใน OKC อาทิ อินโดนีเซีย มาเลเซีย เป็นต้น

2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและแลกเปลี่ยนนักเรียนทุนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้กับประเทศในโลกมุสลิม เพื่อจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา และเศรษฐกิจของ จชต.

3. ในมิติทางศาสนาสนับสนุนผู้นำศาสนาในโลกมุสลิมซึ่งเป็นที่ยอมรับในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มาให้ความรู้หลักการศาสนาอิสลาม เพื่อการแก้ไขปัญหาของพื้นที่ ซึ่งปฏิเสธการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ

4. ใช้ศักยภาพของคนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ประสบความสำเร็จซึ่งพำนักอยู่ในต่างประเทศ และสนับสนุนคนไทยที่พำนักอยู่ในประเทศมุสลิมเป็นเครือข่ายหรือเป็นทูตวัฒนธรรม ซึ่งจะมีส่วนในการพัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา และเศรษฐกิจของจังหวัดชายแดนภาคใต้ อาทิ การอบรมให้ความรู้ด้านมัคคุเทศก์แก่ผู้ที่พูดภาษาอาหรับและภาษามลายูได้ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวจากประเทศโลกมุสลิม โดยเฉพาะตลาดสุขภาพ ซึ่งกลุ่มลูกค้าจากประเทศตะวันออกกลางนิยมเดินทางมารักษาทางการแพทย์ และพักผ่อนเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

5. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มประเทศอาเซียน ภายใต้หลักการ “การผลิตหนึ่งตลาด” ผ่านกรอบความร่วมมือทวิภาคีได้แก่ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาร่วมสำหรับพื้นที่

ชายแดนไทย-มาเลเซีย (JDS) กรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่างๆ อาทิ กรอบความร่วมมือสามเหลี่ยมเศรษฐกิจ ไทย-มาเลเซีย-อินโดนีเซีย (IMT-GT) เป็นต้น

ผู้วิจัยสรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ว่า ในการจะพัฒนาขับเคลื่อนภารกิจนั้นจะต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดกลยุทธ์ต่างๆในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและรูปธรรมให้มากที่สุด ทั้งนี้จะทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำวิสัยทัศน์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมาเชื่อมโยงกับภารกิจงานและบทบาทที่ได้รับในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการขับเคลื่อนงานของศอ.บต.ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป ดังนี้

5.11 วิสัยทัศน์ : บัณฑิตอาสาผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้าพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) สร้างขวัญกำลังใจบัณฑิตอาสา เร่งนำพาชุมชนพัฒนาท้องถิ่น ประสานการทำงานของ ศอ.บต.ให้เข้าถึงชาวบ้าน นายภานุ อุทัยรัตน์ เลขาธิการ ศอ.บต. จัดประชุมมอบนโยบายการดำเนินงานโครงการบัณฑิตอาสาฯ ประจำปี 2559 โดยมีนายนิพนธ์ อินทรสกุล ผู้อำนวยการสำนักประสานนโยบายสังคมจิตวิทยา ศอ.บต นายปรีชา ชนะกิจกำจร ผู้อำนวยการศูนย์สำนักพัฒนาบุคลากร ศอ.บต. หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนประธานและรองประธานเครือข่ายบัณฑิตอาสาฯ อำเภอนำร่องครอบครัวคุณธรรม สัจจะ สันติสุข จำนวน 5 อำเภอ รวมจำนวนทั้งสิ้น 879 คน เพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดผลสำเร็จโดยวิธีการให้บัณฑิตอาสาประจำอยู่ในหมู่บ้านของตนเอง เข้าถึงประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

โครงการการสนับสนุนบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเศรษฐกิจชุมชนและลดการว่างงานภายใต้กรอบแนวคิด "บัณฑิตอาสาฯ : ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้าพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้" โดยให้บัณฑิตอาสาฯ ทำหน้าที่เป็น ศอ.บต. ส่วนหน้าในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาของ ศอ.บต. และหน่วยงานต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่ในหมู่บ้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอาสาฯให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ มีจิตอาสา ในการทำงานเพื่อมาตุภูมิตนเองและสำนึกรักบ้านเกิด โดยในปีงบประมาณ 2559 ศอ.บต. ได้จ้างงานบัณฑิตอาสาฯ ต่อเนื่องและเปิดรับสมัครบัณฑิตอาสาฯใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 2,237 คน และเพื่อให้การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ เป็นไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและภารกิจที่เป็นวาระงาน จึงจัดประชุมมอบนโยบายการดำเนินงาน

โครงการบัณฑิตอาสาและชี้แจงการดำเนินงานโครงการครอบครัวคุณธรรม สัจจะสันติสุข พร้อมมอบเกียรติบัตรแก่บัณฑิตอาสาที่มีความตั้งใจปฏิบัติงานและได้รับการคัดเลือกเป็นบัณฑิตอาสาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นระดับอำเภอ

นายภาณุ อุทัยรัตน์ เลขาธิการ ศอ.บต. ได้กล่าวถึง การประชุมมอบนโยบายการดำเนินงานโครงการบัณฑิตอาสา ประจำปี 2559 ในครั้งนี้ว่า เป็นการให้รางวัลแก่บัณฑิตอาสาดีเด่นในรอบปี ซึ่ง ศอ.บต. ได้มอบนโยบายสำคัญ ให้กับบัณฑิตอาสาอย่างต่อเนื่อง โดยครั้งนี้ได้มอบภารกิจเพิ่มเติมมา 2 เรื่อง คือ การจัดกิจกรรมเสริมรายได้โดยการปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์ เพื่อเสริมรายได้ให้กับพี่น้องชาวเกษตรกรชาวสวนยางในพื้นที่ และครอบครัวคุณธรรม สัจจะสันติสุข ซึ่งต้องให้บัณฑิตอาสาในฐานะเลขานุการโครงการประจำหมู่บ้าน เป็นบุคคลประสานงานหลักในการดำเนินการ ซึ่งในแต่ละพื้นที่ที่มีความคืบหน้าไปอย่างมากและมั่นใจว่าโครงการดังกล่าว สามารถสำเร็จไปตามแผน ประชากรรัฐ ภายในเดือนมิถุนายน 2559 (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2559)

5.12 ลักษณะงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พบว่าการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นมีลักษณะงานบทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (2557) ผู้วิจัยได้สรุปรายละเอียดของลักษณะงานที่บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีภารกิจปฏิบัติงาน มีดังนี้

ภารกิจที่มอบหมาย ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ งานพัฒนาของ ศอ.บต. ในพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบล โดยตรวจสอบติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ในโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2556-2557 ทั้งโครงการ/กิจกรรมในส่วนที่ ศอ.บต. ดำเนินการ และโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานต่างๆที่ดำเนินการในพื้นที่ ตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว และทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อทำหน้าที่ช่วยขับเคลื่อนงานของหมู่บ้าน/ตำบล

ส่วนที่ 2 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน/ตำบล ตามที่ ศอ.บต.กำหนด เพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานของ ศอ.บต. ในลักษณะ Area Based รวมทั้งการสำรวจ ตรวจสอบ และรายงานความเป็นอยู่ของหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. และผู้บริหาร ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอให้ ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 3 ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของ ศอ.บต. ได้แก่ งานสื่อสารทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ระหว่าง ศอ.บต. กับหมู่บ้าน ในรูปแบบผู้สื่อข่าววิทยุธรรมชุมชน และโฆษกหมู่บ้าน งานประสานการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทูตสันติภาพประจำหมู่บ้าน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ ศอ.บต./จังหวัด และอำเภอมอบหมาย

5.13 ผลการดำเนินงานบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

1. บัณฑิตอาสาเปรียบเสมือนคลังข้อมูลหมู่บ้าน บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลเชิงประจักษ์ในทุกพื้นที่ สามารถประสานงานทางด้านข้อมูลระดับหมู่บ้าน/ตำบล มีข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้องและเชื่อถือได้ สามารถประสานงานและประชาสัมพันธ์ข้อมูลจากภาครัฐสู่ประชาชนระดับรากหญ้าและนำผลสะท้อนข้อมูล และความต้องการที่แท้จริงสู่ภาครัฐ นำไปสู่การพัฒนาที่ตรงตามเป้าหมาย ทำให้ชุมชนเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชนเพื่อขับเคลื่อนงานต่างๆ ในชุมชน และยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นงานด้านจัดเก็บข้อมูลงานด้านไอที (IT) รวมทั้งยังสามารถเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบให้กับเยาวชน และชาวบ้านที่อยู่ในพื้นที่ได้

2. การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับหมู่บ้าน บัณฑิตอาสาได้รับการเพิ่มศักยภาพจากหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในด้านการฟื้นฟูและพัฒนา การส่งเสริมอาชีพ เช่น การเป็นวิทยากรสาธิตวิธีการปลูกอ้อยให้ได้ผลผลิตที่คุ้มกับการลงทุน ให้กับผู้ได้รับการเยียวยา การเข้าร่วมกลุ่มวิสาหกิจชุมชน เช่น การเป็นประธานกลุ่มผลิตน้ำบูดูบ้านน้ำบ่อ ต.บ้านน้ำบ่อ อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี การเป็นสมาชิกกลุ่มวิสาหกิจชุมชนบ้านทุ่ง การทำเครื่องจักสานไม้ไผ่ ต.ท่าข้าม อ.ปะนาเระ จ.ปัตตานี ล้วนแล้วแต่มีความสามารถเพื่อถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ที่สนใจ เพื่อเอาความรู้ที่ได้รับไปพัฒนา สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับครอบครัว ลดปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติดในพื้นที่

3. การพัฒนาทางการศึกษา บัณฑิตอาสาเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่าก่อนหน้านี้ที่ทาง ศอ.บต. เปิดโอกาสให้บัณฑิตมีโอกาสลงพื้นที่เป็นผู้ช่วยครูในสถานศึกษา บัณฑิตอาสาสามารถนำความรู้ที่มีประสบการณ์ส่วนตัวที่สั่งสมมา ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ที่ไม่มีในห้องเรียนให้กับนักเรียนรุ่นน้อง การสอนงานแทงหยวก งานแกะสลัก ในวิชาชุมนุมหรือวิชาเลือกเสรี

บัณฑิตอาสากับการศึกษานอกโรงเรียน บัณฑิตอาสาสามารถประสานงานระหว่าง กศน. กับผู้ที่ต้องการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ให้มีโอกาสศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และต่อยอดในเรื่องหน้าที่การงานให้เจริญรุ่งเรืองในบุคคลที่อาจเป็นปัญหา การให้การศึกษาย่อมเป็นการสร้างความรู้ บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมที่ดี อันประกอบ

เป็นภูมิคุ้มกันต่อต้านการติดยา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับนักเรียน และเยาวชน ซึ่งเป็นผู้ที่ล่อแหลมต่อปัญหายาเสพติด การศึกษาอาจมุ่งเน้นในด้านต่างๆ ซึ่งจะมีผลในการป้องกันการเสพติดได้

บัณฑิตอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับโรงเรียน ภาครัฐที่ขาดแคลนครู เนื่องจากเหตุความไม่สงบในพื้นที่ที่มีการลอบทำร้ายครู เป็นเหตุให้ครูย้ายออกนอกพื้นที่เป็นจำนวนมาก ประกอบกับบัณฑิตอาสาฯ เป็นบุคคลในพื้นที่ จึงสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่มี ถ่ายทอดให้กับนักเรียน นอกจากนี้บัณฑิตอาสาฯ ยังมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนในโรงเรียนตาดีกา เพื่อส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีความรู้ด้านศาสนา คุณธรรมและจริยธรรมให้กับเด็กนักเรียนในพื้นที่

4. การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน บัณฑิตอาสาฯมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีพื้นบ้าน เช่น ในส่วนของชาวพุทธ ประเพณีแห่เทียนพรรษา งานเดือนสิบ (ทำบุญวันสารท) ประเพณีชักพระ งานลอยกระทง ประเพณีของศาสนาอิสลาม งานเมาลิดสัมพันธ์ งานละศีลอด บัณฑิตอาสาฯมีส่วนร่วมในการทำร่วมพระเพื่อที่จะใช้ในงานประเพณีชักพระในช่วงออกพรรษา การแกะสลักหยวกหรือแหงหยวกในงานลอยกระทงเพื่อสืบสานวัฒนธรรมประเพณีให้คงอยู่ต่อไป ร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น อบต. อำเภอ

ประเพณีลาซัง (ปูยอบือแน) เป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมายาวนานจะมีประเพณีลาซังนี้ขึ้นในเทศกาลที่ชาวนาเก็บเกี่ยวข้าวเสร็จเรียบร้อยโดยชาวไทยทางภาคใต้มีประเพณีอันเนื่องมาจากประเพณี เช่น สรวงบูชาเทพ หรือการบูชาแม่โพสพ (ลาซัง) ล้มซัง กินท้องข้าวจะเกิดขึ้นในช่วงข้างขึ้นหรือข้างแรม ก็ได้วัน 1 ค่ำ 3 ค่ำ หรือ 5 ค่ำ จะเป็นราวเดือน 5 และเดือน 6 ในปีนี้ตรงกับวันที่ 19 เดือน 6 ซึ่งงานเริ่มในตอนเช้าจะมีการรวบรวมฟางข้าวนำมามัดติดกันทำเป็นหุ่นฟางข้าวขึ้นมา 2 ตัวหุ่นนี้สมมติเป็นคู่บ่าวสาวเรียกว่า ชุมพุกจะจัดให้มีการแต่งงานกันในการทำพิธีอันศักดิ์สิทธิ์นี้และเป็นการรักษาวัฒนธรรมประเพณีให้คงมีสืบต่อไป

5. ช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ บัณฑิตอาสาฯทำหน้าที่ประสานงานให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ ร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ พร้อมเยี่ยมเยียน พบปะพูดคุยให้กำลังใจรวมถึงสอบถามปัญหาและความเดือดร้อน พร้อมนำส่งข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจน เชื่อถือได้ อำนวยความสะดวกในด้านข้อมูลให้กับหลายหน่วยงาน เช่น อำเภอ กอ.รมน. ศอ.บต. ให้ความช่วยเหลือต่อไป

6. การขับเคลื่อนงานในด้านการแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ บัณฑิตอาสาฯได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานยาเสพติดในพื้นที่เพื่อต้องการให้ชุมชนมีบทบาทในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและป้องกันภัยจากยาเสพติดให้กับครอบครัวคือ บัณฑิตอาสาฯได้มีการประชาสัมพันธ์ให้ครอบครัวในหมู่บ้าน/

ชุมชน สม่ัครใจเข้าร่วมโครงการแก้ไขปัญหายาเสพติดให้ได้ทุกครอบครัว และป้องกันครอบครัวโดยการร่วมโครงการทั้งที่เคยและยังไม่เคยใช้ยาเสพติดให้ปลอดภัย จากยาเสพติดให้มีความยั่งยืนโดยการแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวทางสันติวิธี โดยหลักศาสนา ด้วยระบบชุมชนเข้มแข็ง “ชุมชนดูแลตัวเอง” ตามนโยบาย “โครงการตำบลเอาชนะยาเสพติด”

7. การขับเคลื่อนงานในด้านเศรษฐกิจพอเพียง บัณฑิตอาสาได้มีส่วนร่วมการส่งเสริมให้ชุมชนมีรายได้และการแก้ไขปัญหาคาร่างงาน และนำความรู้ที่ได้รับมาประกอบอาชีพหรือมาใช้ในชีวิตประจำวัน ตามแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยสรุปผลการดำเนินงานได้ว่า การปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจงานนั้นโดยบัณฑิตอาสาได้ปฏิบัติงานในพื้นที่พร้อมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อสร้างผลงานให้เกิดรูปธรรมให้มากที่สุด

5.14 อุปสรรคในการทำงานของบัณฑิตอาสา

สำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ผ่านมาผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่สรุปในที่ประชุม บัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิในช่วงที่ผ่านมาพบว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่ของบัณฑิตอาสามีปัญหาต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาอุปสรรคในการทำงานของบัณฑิตอาสาในระดับหมู่บ้าน/ตำบล

1.1 ประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือ ในการทำการประชาคมหมู่บ้าน เนื่องจากเกิดความเบื่อหน่าย เพราะคิดว่าเป็นเรื่องเดิมๆ ทำแล้วไม่เกิดประโยชน์อะไร ผลประโยชน์จะตกอยู่กับกลุ่มเดิมๆ

1.2 ความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับประชาชนในบางพื้นที่ เนื่องมาจากการเลือกตั้ง ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก และผลประโยชน์มักจะตกอยู่กับฝ่ายที่ได้รับการเลือกตั้ง

1.3 ขอบเขตของการเป็นบัณฑิตอาสา นั้นมีขอบเขตและข้อจำกัด แต่ชาวบ้านในชุมชนนั้นไม่ได้รับทราบข้อจำกัดเหล่านั้น จึงคาดหวังในการทำงานไว้ค่อนข้างมากกับบัณฑิตอาสา

1.4 ศอ.บต. ให้สิทธิขาดแก่ผู้นำ 4 เสาหลักในการพิจารณาคัดเลือกบัณฑิตอาสา ทำให้การคัดเลือกดังกล่าวไม่มีความเป็นธรรม เกิดช่องว่างให้ผู้ที่เป็นพรรคพวกหรือลูกหลานของตัวเองเข้ามาทำงาน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

1.5 บัณฑิตอาสา บางพื้นที่ไม่มีสถานที่และอุปกรณ์สำนักงานในการจัดทำเอกสาร ไม่มีสถานที่จัดเก็บรวบรวมเอกสาร ทำให้เกิดความล่าช้าในการรวบรวมและจัดส่ง

1.6 ขอบเขตการทำงาน บางครั้งหน่วยงานอื่นมอบหมายงานให้บัณฑิตโดยที่ไม่ใช้หน้าที่โดยตรงของบัณฑิต

- 1.7 ไม่มีความมั่นใจและไม่กล้าแสดงออก
- 1.8 ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- 1.9 ขาดความสามารถในการทำงานเป็นทีม
- 1.10 ขาดการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นระบบ

ผู้วิจัยสรุปการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ผลการดำเนินงาน และปัญหาอุปสรรค ในการปฏิบัติงานพบว่าในแต่ละด้านนั้นเป็นภารกิจงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการบริหารจัดการตนเองในหน้าที่บทบาทที่ได้รับ อันส่งผลให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่างๆ พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเพื่อให้เกิดรูปธรรมให้มากที่สุด เป็นสิ่งสะท้อนในการดำเนินงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับนโยบายของศอ.บต.

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการสรุปข้อมูลในการเชื่อมโยงข้อมูลพื้นฐานแนวคิดต่าง ๆ นั้น เพื่อให้เกิดการวิเคราะห์ข้อมูลในหลายๆด้าน จะต้องนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอธิบายข้อมูลให้เกิดประเด็นได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งมีดังนี้

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่หลายด้าน เช่น จีรนนท์ ชุ่มคุณ (2554) ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองยาง บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด รองลงมาคือ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนและบริหารจัดการ ลำดับต่อมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และลำดับสุดท้าย คือความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งวิธีการพัฒนาที่บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการ คือ ต้องการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนามากที่สุด รองลงมาคือต้องการศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานเป็นลำดับที่สาม และบุคลากรบางส่วนต้องการให้มีการสอนงานด้วย โดยหน่วยงานที่บุคลากรเทศบาลตำบลเมืองยางต้องการให้เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ คือ สถาบันพัฒนาบุคลากร หรือสถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมและควรให้มีการพัฒนาบุคลากร 2 ครั้งในรอบหนึ่งปีงบประมาณหรืออย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

อวิลักษณ์ คำดี (2553) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะในการ

ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีการเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้รับความร่วมมือและคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปสามารถตรวจสอบได้

พนารัตน์ ผจญบุชิต (2557) ศึกษาการศึกษาความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ส่วนที่ 1 ความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสอนงานหรือการให้คำปรึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทอง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อความต้องการการพัฒนา ศักยภาพ ในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 ส่วนสถานภาพของเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งงานระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ 3 แนวทางการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทอง ควรมีการพัฒนา ศักยภาพของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปใช้ในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในแต่ละด้านอย่างแท้จริง

โดยผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องพัฒนาด้านความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานก่อน แล้วจึงวางเป้าหมายในการทำงาน จากนั้นลงมือปฏิบัติงาน ผลสุดท้ายต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์สภาพปัญหาด้าน ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประเมิน ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และสร้างแนวทางการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนำหลักแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวความคิดพัฒนา ศักยภาพ แนวความคิดประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอธิบายเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้

7.กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดโดยการใช้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามกับบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้แก่ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชน โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้หลักการ PDCA และการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้จากกระบวนการ CPP โมเดล เข้าสู่กระบวนการยกร่างข้อเสนอโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และเข้ากระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับประธานจังหวัดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแนวทางให้เหมาะสม เพื่อเสนอให้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพต่อไป แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

