



การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้
The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers
for Homeland Development in Southern Border Provinces

Prince of Songkla University
Pattani Campus

นุรีศันย์ อุเชิง
Nureesun U-seng

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Social Development Administration
Prince of Songkla University

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิใน
 จังหวัดชายแดนภาคใต้
 ผู้เขียน นางสาวนุรีศันย์ อุแข็ง
 สาขาวิชา การบริหารการพัฒนาสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ดร.ประจวบ ทองศรี
 (ดร.ประจวบ ทองศรี)

คณะกรรมการสอบ

อธิ ประธานกรรมการ
 (ดร.อิสมาอีล ราวโอบ)

ดร.ประจวบ ทองศรี กรรมการ
 (ดร.ประจวบ ทองศรี)

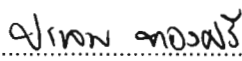
วันพิชิต ศรีสุข กรรมการ
 (ดร.วันพิชิต ศรีสุข)

สามารถ ทองเฝื่อ กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ ทองเฝื่อ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตฉบับนี้
 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การพัฒนาสังคม

ดำรงศักดิ์ ฟ้างู
 (ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้างู)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยฉบับนี้มาจากการศึกษาของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ..... 

(ดร.ประจวบ ทองศรี)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ..... 

(นางสาวนุริศันย์ อุเชิง)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวนุรีศันย์ อุแข็ง)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิใน จังหวัดชายแดนภาคใต้
ผู้เขียน	นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง
สาขาวิชา	การบริหารการพัฒนาสังคม
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) วิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 3) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย การประเมินที่เกี่ยวข้อง 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา

ผลการวิจัยพบว่า การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม 1) ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.19$) 2) ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.05$) 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.22$) 4) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ นั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.16$) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.33$) และผลการวิจัยยังพบว่า การวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวม 1) ขั้นตอนการวางแผน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$) 2) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$) 3) ขั้นตอนการตรวจสอบ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.34$) 4) ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.28$)

ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พัฒนาจัดรูปแบบอบรมและทัศนศึกษาดูงานขององค์กรอื่นๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในรูปแบบที่ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยี 2) จัดทำแผนการดำเนินงานรูปแบบกิจกรรมเพิ่มเติมโดยการระดมความคิดเห็นจากบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) จัดตั้งเครือข่ายระบบกองทุนเพื่อหางบประมาณเข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานของบัณฑิตอาสา

ให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ 4) จัดเวทีการประกวดผลงานและเปิดพื้นที่พูดคุยสรุปผลการปฏิบัติงานพร้อมการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานในทุกๆ 4 เดือน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

Thesis Title	The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers for Homeland Development in Southern Border Provinces
Author	Miss Nureesun U-seng
Major Program	Social Development Administration
Academic Year	2018

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to evaluate graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces' performance competency, 2) to analyze problems of the graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces' performances, and 3) to work out methods of developing the graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces' performance competency. The evaluation probing the graduate volunteers' performance included four dimensions, which were the environment of the performance, factors of the performance, process of the performance, and results of the performance. Meanwhile, the problems analysis was concerned about four processes, including planning, performing, examining, and improving and developing.

The outcomes of the study showed the overall picture of the evaluation of the graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces' performance competency. 1) The environment of the graduate volunteers' performance was good ($\bar{x} = 4.19$). 2) The factors of the performance were good ($\bar{x} = 4.05$). 3) The process of the performance was also good ($\bar{x} = 4.22$). 4) The result of the performance concerning about the graduate volunteers' competency on organizing activities/projects was good ($\bar{x} = 4.16$). The result of the graduate volunteers' performance on their learning behaviors was very good ($\bar{x} = 4.24$). Besides, the result of the graduate volunteers' performance regarding desirable attributes was very good ($\bar{x} = 4.33$). In addition, the overall outcomes of the study on problems analysis of the graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces' performance were that 1) the

graduate volunteers' planning process was in very good level ($\bar{x} = 4.35$); their performing process was in very good level ($\bar{x} = 4.35$); their examining process was also in very good level ($\bar{x} = 4.34$); and their improving and developing process was in very good level ($\bar{x} = 4.28$) as well.

Regarding the suggestions for the development of performance competency of graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces, the outcomes of the study on the issue were 1) developing trainings and field trips in various organizations to improve the graduate volunteers' performance to have technology literacy and awareness, 2) formulating a plan for additional activities through community forums arranged for the graduate volunteers for homeland development in the southern border provinces, 3) establishing a fund system network to raise funds for making more progress of the graduate volunteers' works, and 4) presenting awards for graduate volunteers' outstanding works and arranging conferences for graduate volunteers to discuss, exchange their experiences, conclude their works and performances, and evaluate their performance competency every four months.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ ดร.ประจวบ ทองศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ พร้อมทั้งตรวจทานข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณและระลึกถึงความกรุณานี้ตลอดไป

ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการพัฒนาสังคม ภาควิชา สังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตลอดจนคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.อิสมาอีล ราชโอบ รองศาสตราจารย์ ดร.สามารถ ทองเฝือ ดร.วันพิชิต ศรีสุข และ ดร.ประจวบ ทองศรี ที่มีส่วนช่วยเหลือ แนะนำ และชี้แนวทางให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณโครงการทุนผู้นำศาสนาเพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประจำปี 2558 รวมถึงทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากร ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน และบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ครอบครัวของข้าพเจ้าโดยเฉพาะ นางมอรายาตี มิ่ง ซึ่งเป็นมารดาที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์และสถาบันการศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา มีส่วนร่วมในการวางรากฐานการศึกษาอบรม ให้การสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

นุรีศันย์ อุแข็ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
Abstract	(7)
กิตติกรรมประกาศ	(9)
สารบัญ	(10)
สารบัญตาราง	(12)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่	
1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญ	1
คำถามในการศึกษา	3
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	6
2 แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ	11
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	13
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	16
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย	42
3 ระเบียบวิธีวิจัย	
การออกแบบวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือการวิจัย	47
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
ตารางวิธีการศึกษาและเครื่องมือที่ใช้ต่อกลุ่มตัวอย่าง	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการศึกษา	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	57
ผลการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิต	
อาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้	60
ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ	
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	77
แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ	
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	85
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	99
การอภิปรายผล	107
ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย	112
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล	118
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ	119
ภาคผนวก ง หนังสือผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	120
ภาคผนวก จ หนังสือตอบรับการนำเสนอบทความวิจัยภาคบรรยาย	121
ภาคผนวก ฉ เกียรติบัตรการนำเสนอบทความวิจัยภาคบรรยาย	122
ภาคผนวก ช เครื่องมือ (แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์)	123
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการเก็บข้อมูล	124
ประวัติผู้เขียน	125

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. แสดงจำนวนบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีงบประมาณ 2560	45
2. แสดงจำนวนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้	46
3. เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน	48
4. เกณฑ์วัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	52
5. ตารางวิธีการศึกษาและเครื่องมือที่ใช้ต่อกลุ่มตัวอย่าง	55
6. จำนวนและร้อยละของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	57
6. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาฯด้านสภาวะแวดล้อม	60
7. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาฯด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน	63
8. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาฯด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	67
9. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาฯด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสา พัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ	69
10. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาฯด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสา พัฒนามาตุภูมิ	72
11. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาฯด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงาน	75
12. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯด้านขั้นตอนการวางแผน	77
13. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯด้านขั้นตอนการปฏิบัติ	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาทางด้านขั้นตอนการตรวจสอบ	81
15. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์สภาพปัญหา การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาทางด้านขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนา	83
16. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน-ปัจจัยภายนอก เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้	92
17. การวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชาย แดนภาคใต้ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา	96

Prince of Songkla University
Pattani Campus

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1. โครงสร้างหน่วยงาน	26
2. กรอบแนวคิดในการศึกษา	43
3. ภาพประกอบการเก็บข้อมูล	124

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

จังหวัดชายแดนใต้เป็นอีกพื้นที่หนึ่งของประเทศไทยที่มีลักษณะพิเศษมากกว่าท้องถิ่นอื่นๆ เนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลในสมัยนั้นจึงวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาภัยคุกคามโดยการพัฒนาการปราบปราม และมีนโยบายการแก้ปัญหา เป็น 2 ด้านคือ การพัฒนา และการปราบปราม จึงมีการก่อตั้งองค์กรภายใต้ชื่อว่า “ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้” เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารราชการส่วนภาคกลาง พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ประสบปัญหาด้านความมั่นคง อันมีผลกระทบต่อความมั่นคงแห่งชาติ และความสงบสุขของประชาชนโดยส่วนรวม

จากสภาพปัญหาการว่างงานของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมาศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้จัดทำโครงการบัณฑิตอาสาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ มีการแก้ไขปัญหาการว่างงานมาตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน โดยการคัดเลือกผู้ว่างงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีจิตอาสาประสงค์จะทำงานในถิ่นมาตุภูมิของตนเอง คัดเลือกจากครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบมีฐานะยากจน หรือจากบัญชีครอบครัวชากาด (การบริจาคน) หรือครอบครัวผู้ด้อยโอกาส โดยการรับรองจากผู้นำ 4 เสาหลักของหมู่บ้าน ประกอบด้วย เสาหลักที่ 1 กำนันผู้ใหญ่บ้าน เสาหลักที่ 2 ผู้นำศาสนา เสาหลักที่ 3 ผู้นำท้องถิ่น เสาหลักที่ 4 ประชาชนชาวบ้าน ด้วยวิธีการจ้างเหมาบริการ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนร่วมกับทางราชการในการเข้าไปบริการ พัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในพื้นที่ หมู่บ้าน และการพัฒนาศักยภาพ บัณฑิตให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด บัณฑิตอาสา ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้า พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืนตลอดจนนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบ ประกอบกับบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเหล่านี้เป็นบุคคลในพื้นที่ที่จะเป็นผู้ช่วยเสริม และประสานให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถลงปฏิบัติงานในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล ซึ่งจะเป็นการลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างงานให้กับบุคคลในพื้นที่ และเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ให้เข้ามาแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง ผลลัพธ์คือการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ตำบล

สร้างความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐ และท้ายสุดประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2557)

การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิไปสู่เป้าหมายดังกล่าวนี้ ต้องอาศัย “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรม เป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจไปตามศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ กล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร และการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และสารสนเทศในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงศ์, 2546) เพราะว่าคนเป็นปัจจัยที่จะทำให้การปฏิบัติงานสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความคิดของคนในการดำเนินงาน และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับองค์กร ถ้าหากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารจัดการบุคลากรให้มีศักยภาพได้ จะทำให้การบริหารงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพื่อส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินงานตามภารกิจมอบหมายจากศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ด้วยกัน 3 ส่วน คือ 1) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานพัฒนาของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล โดยตรวจสอบติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงานโครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน ตำบล ตามศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) กำหนดเพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในลักษณะ (Area Based) รวมทั้งการสำรวจ ตรวจสอบ และรายงานความเป็นอยู่ของหมู่บ้านตำบล เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และผู้บริหาร ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ 3) ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้แก่ งานสื่อสารทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์ ระหว่างศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) กับหมู่บ้านรูปแบบผู้สื่อข่าวยุติธรรมชุมชน และโฆษกหมู่บ้าน งานประสานการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทูตสันติภาพประจำหมู่บ้าน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัด

โครงการด้วยความสนใจและตั้งใจ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.34$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.15$)

จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้น สรุปได้ดังนี้

“...ผลที่เกิดขึ้นต่อการปฏิบัติงานทำให้สามารถจัดลำดับข้อมูล ปัญหาสำคัญของหมู่บ้าน/ชุมชน จนสามารถวิเคราะห์และมีชุดเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา เกิดความเข้าใจและเกิดภาพลักษณ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานราชการกับประชาชน...”

(อำพล พ่วงศิริ, 26 กรกฎาคม 2561)

นอกจากผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ในด้านการจัดลำดับข้อมูลการทำงานแล้วนั้น ยังสอดคล้องในด้านผลลัพธ์อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ประวิทย์ สุขสว่าง ที่ได้กล่าวว่า

“...ผลลัพธ์ส่วนใหญ่ก็ออกมาดี เพราะส่วนใหญ่ถ้าบัณฑิตอาสาฯ ทำงานจะราบรื่นและสำเร็จไปด้วยดี...”

(ประวิทย์ สุขสว่าง, 26 กรกฎาคม 2561)

ทั้งนี้ยังครอบคลุมไปถึงหน่วยงานต่างๆที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับ คำกล่าวของฮามะ เจ๊ะอามะว่า

“...บัณฑิตอาสาฯต้องช่วยงานทุกหน่วยงาน คล้ายกับที่อื่นๆ ต้องแบ่งเวลาให้ถูก ว่างานไหนสำคัญกว่ากัน ...”

(นายฮามะ เจ๊ะอามะ, 26 กรกฎาคม 2561)

ดังนั้นกระบวนการในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีความสำคัญกับทุกหน่วยงานในการให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับซัลมา อาแว กล่าวไว้ว่า

“...ส่วนใหญ่หน่วยงานไหนจะเอาข้อมูลหรือลงพื้นที่ที่จะติดต่อบัณฑิตอาสาเพื่อช่วยงานให้บรรลุ เพราะบัณฑิตอาสาจะทราบข้อมูลหมู่บ้านเป็นอย่างดี...”

(ซัลมา อาแว, 27 กรกฎาคม 2561)

สรุปกระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินอกจากทำหน้าที่ตามภารกิจที่ผู้ตอบสัมภาษณ์ได้อธิบายแล้วนั้น ภารกิจงานที่เป็นวาระงาน (Agenda) ตามกฎหมายนโยบาย ยุทธศาสตร์ในพื้นที่ระดับหมู่บ้าน/ตำบล ที่เลขาธิการ ศอ.บต. เห็นชอบ เพิ่มเติมมีดังนี้

- (1) โครงการคลายทุกข์ที่ต้นทาง
- (2) โครงการของดีที่มีอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- (3) จัดทำและวิเคราะห์สรุปลสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายหมู่บ้าน
- (4) ติดตาม นิเทศ และจัดทำข้อมูลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) สถาบันการศึกษาปอเนาะ และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อวางแผนพัฒนา
- (5) ประสานงานรับฟังปัญหา/รับทราบข้อมูลของหมู่บ้านพหุวัฒนธรรม รายงาน ศอ.บต.เพื่อการวางแผนพัฒนา
- (6) ดำเนินกิจกรรมครัวหมู่บ้าน
- (7) ปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์ และให้คำแนะนำ โครงการเกษตรลองกองก้าวหน้าพัฒนาคุณภาพผลผลิตระดับหมู่บ้าน
- (8) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ โครงการครอบครัวคุณธรรม ระดับหมู่บ้าน และทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการหมู่บ้านตามโครงการ (พนม.)
- (9) ช่วยปฏิบัติงานที่ ศอ.บต. มอบหมายในระดับอำเภอ และตำบล
- (10) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ โครงการศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นธรรมาศประชาชนระดับตำบล

ทั้งหมดนี้สามารถเชื่อมโยงจากความคิดเห็นในอีกด้านว่า การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นการสำรวจหาข้อมูลและช่วยเหลือคนยากไร้ หรือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือของรัฐเข้าไม่ถึงให้ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสิทธิตามที่คนไทยควรจะได้ ทั้งนี้ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหลักๆคือ การประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชนและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดคือ ศอ.บต.เพื่อนำเสนอข้อมูลในการพัฒนาของศอ.บต. ให้ชาวบ้านในพื้นที่ได้รับทราบ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาทางด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงาน			
4.3.1 ความมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามนโยบายของศอ.บต.	4.35	0.759	ระดับดีมาก
4.3.2 มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหาความรู้ อย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	4.21	0.776	ระดับดีมาก
4.3.3 มีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีโอกาส	4.41	0.688	ระดับดีมาก
4.3.4 มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมมีกระบวนการคิด ปฏิบัติงานจริงและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ต่อเนื่อง	4.38	0.741	ระดับดีมาก
รวม	4.33	0.741	ระดับดีมาก

จากตาราง 11 พบว่าผลการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.33$) เมื่อพิจารณา ระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีโอกาส กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.41$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหาความรู้ อย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.21$)

การพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด “บัณฑิตอาสาฯ : ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้า พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้” รวมทั้งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืนตลอดจนนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบ จากการสัมภาษณ์พบว่า มีผู้แสดง

ความคิดเห็นเป็นไปในทางบวก โดยสอดคล้องกับผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ดังนี้

“...ผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นอย่างดียิ่งภายในกรอบเงินค่าตอบแทนที่ได้รับกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องและไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและพัฒนาบัณฑิตอาสาฯให้มีศักยภาพต่อไป...”

(ชเนศรี สื่อแม่, 28 กรกฎาคม 2561)

นอกจากนี้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานยังสอดคล้องกับคำกล่าวของธีรศักดิ์ บินมุซอ ที่กล่าวไว้ว่า

“...บัณฑิตอาสาฯปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้องและแม่นยำ เพราะบัณฑิตอาสาฯส่วนใหญ่ทำงานมานานหลายสมัย จึงค่อนข้างจะไม่เป็นปัญหาในกระบวนการปฏิบัติงานเท่าใดนัก และการสั่งการหรือการปฏิบัติเรื่องใดอยากให้มีความเป็นเอกภาพและเป็นระบบที่ชัดเจนในการสั่งการ ซึ่งเป็นงานที่ทับซ้อนกันอยู่...”

(ธีรศักดิ์ บินมุซอ, 28 กรกฎาคม 2561)

สรุปได้ว่าผลการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงานนั้น ด้วยภาระและหน้าที่ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันแล้วในบางงานบางกรณีต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บทบาทของบัณฑิตอาสาฯเป็นบทบาทที่ดีและมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนในยุคสมัยใหม่เพราะบัณฑิตเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าผู้นำชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการวางแผนผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านขั้นตอนการวางแผน

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ขั้นตอนการวางแผน			
1.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจัดการประชุมรับมอบนโยบายจากศอ.บต.	4.32	0.748	ระดับดีมาก
1.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจัดบันทึกการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน	4.29	0.748	ระดับดีมาก
1.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิประชุมวางแผนงานก่อนลงพื้นที่	4.30	0.723	ระดับดีมาก
1.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานตามนโยบายจากศอ.บต. อย่างครบถ้วน	4.42	0.726	ระดับดีมาก
1.5 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานทั้งงานจากศอ.บต.และจากหน่วยงานอื่นๆ	4.42	0.734	ระดับดีมาก
รวม	4.35	0.735	ระดับดีมาก

จากตาราง 12 พบว่าผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการวางแผน ในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานตามนโยบายจากศอ.บต. อย่างครบถ้วน และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานทั้งงานจากศอ.บต.และจากหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.42) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจัดบันทึกการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.29).

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นจะสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้นต้องมีการทำงานอย่างมีระบบ มีการระบุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกหน่วยงานที่จะใช้บัณฑิตอาสาฯ ควรผ่านผู้ดูแลบัณฑิตอาสาฯ เพื่อปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยจากการสัมภาษณ์ได้สอดคล้องกับขั้นตอนการการปฏิบัติงาน ดังนี้

“...อยากให้สนับสนุนเสริมสร้างศักยภาพในทุกๆด้าน และเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมตามวุฒิการศึกษาจัดการอบรมเสริมทักษะการทำงานสม่ำเสมอ และเปิดเวทีรับฟังการทำงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาบัณฑิตอาสาให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงควรให้มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด...”

(อุสมาน สาและ, 23 กรกฎาคม 2561)

ทั้งนี้การปฏิบัติงานในขั้นตอนการวางแผนยังได้สอดคล้องกับคำกล่าวของเขมราชู บุญประดิษฐ์ ที่กล่าวไว้ว่า

“...บางครั้งควรมีการมอบหมายงานให้ชัดเจนเพราะบางครั้งงานที่บัณฑิตอาสาปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เอื้อต่อบางกลุ่มไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงผลงานและศักยภาพของบัณฑิตอาสาเท่าที่ควร...”

(เขมราชู บุญประดิษฐ์, 23 กรกฎาคม 2561)

ดังนั้นแล้วการปฏิบัติงานในขั้นตอนของการวางแผนจะต้องดูสภาพพื้นที่และปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย โดยสอดคล้องกับชูรณี กิลอมอ ที่กล่าวไว้ว่า

“...การวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ได้เป็นอย่างดี...”

(ชูรณี กิลอมอ, 29 กรกฎาคม 2561)

สรุปได้ว่าในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นในภาพรวมส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านภาษา ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อเสริมศักยภาพของการเป็นบัณฑิตอาสาอย่างเต็มรูปแบบ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน สร้างการวางแผนการทำงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยแบ่งขอบเขตการทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้ชุมชนมาตุภูมิเกิดความสันติสุข และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการวางแผนผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านขั้นตอนการปฏิบัติ

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ขั้นตอนการปฏิบัติ			
2.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ด้วยตนเอง	4.44	0.752	ระดับดีมาก
2.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน	4.38	0.741	ระดับดีมาก
2.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน	4.46	0.757	ระดับดีมาก
2.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติหน้าที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน	4.41	0.791	ระดับดีมาก
2.5 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน	4.22	0.777	ระดับดีมาก
2.6 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน	4.22	0.763	ระดับดีมาก
รวม	4.35	0.763	ระดับดีมาก

จากตาราง 13 พบว่าผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.46) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.22)

ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่า ที่ผ่านมาศักยภาพของบัณฑิตอาสาสามารถเป็นที่โดดเด่นและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและชาวบ้านในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ส่วนใหญ่ก็มาจากการมอบหมายภารกิจงานจากหน่วยงานของรัฐเป็นหลักสำหรับแนวทางการพัฒนาในระยะยาวก็คือการพัฒนาโดยการวางนโยบายให้บัณฑิตอาสาให้เป็นบุคลากรหรือเป็นลูกจ้างถาวรในพื้นที่ทุกชุมชน ซึ่งจะทำให้บทบาทของบัณฑิตอาสามีความชัดเจนและมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น โดยจากการสัมภาษณ์ในประเด็นขั้นตอนการปฏิบัติงานสรุปได้ ดังนี้

“...สำหรับด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการทำงานในรูปแบบทางราชการอยู่แล้ว...”

(ไชนุดิน โต๊ะตันหยง, 23 กรกฎาคม 2561)

ทั้งนี้ขั้นตอนการปฏิบัติงานยังสอดคล้องกับกุดุสดี ชะเตถาวร ที่ได้กล่าวว่า

“...มุ่งเน้นการสอนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงกับชุมชน บางครั้งหลักการใช้ทฤษฎียอมไม่เหมือน และแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เพื่อนำไปใช้กับชุมชน มีการฝึกให้บัณฑิตอาสาเกิดทักษะความรู้เกี่ยวกับการทำงานภาคสนาม มีภาวะการณเป็นผู้นำและผู้ตามที่ชัดเจน...”

(กุดุสดี ชะเตถาวร, 23 กรกฎาคม 2561)

สรุปได้ว่าในขั้นตอนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมินั้นได้ให้ความเห็นในภาพรวมการทำงานของบัณฑิตอาสาทาง ศอ.บต. เข้ามาพัฒนาทุกทางทุกจุดทุกด้านแต่ปัญหาจริงๆคือบัณฑิตอาสาบางหมู่บ้านและหลายหมู่บ้านไม่ได้ทำงานแบบติดต่อกันยาวตลอด โดยเฉพาะการพิจารณาบัณฑิตอาสาใหม่ในบางหมู่บ้านคือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำในท้องถิ่นคนใหม่ เช่น ผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาใหม่จะเลือกบัณฑิตอาสาเข้ามาใหม่โดยที่คนใหม่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานคือเริ่มนับ 1 ใหม่บัณฑิตอาสาที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะทำงานไม่ค่อยเข้าใจเหมือนคนเก่า ประสบการณ์ไม่ว่าจะเป็นโครงการจะคล่องแคล่วรู้งานทุกอย่างเพราะได้รับการฝึกทักษะทางด้านต่างๆจากพี่เลี้ยง เช่น 7 ทหารเสือพนมและบัณฑิตอาสาเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมทักษะทางด้านต่างๆ

จาก คอ.บต. เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอาสาฯ จึงอยากให้ทางรัฐบาลและ คอ.บต. ช่วยดูแลในส่วนนี้ด้วยคือจุดสำคัญและถ้าเป็นเช่นนี้จะทำให้องค์กรบัณฑิตอาสาสมัครมีศักยภาพยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการวางแผนผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านขั้นตอนการตรวจสอบ

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ขั้นตอนการตรวจสอบ			
3.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิตรวจสอบข้อมูลในการสำรวจพื้นที่เก็บข้อมูล	4.35	0.736	ระดับดีมาก
3.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน	4.34	0.721	ระดับดีมาก
3.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลที่เป็นจริงตรงตามสภาพวิถีของชุมชน	4.35	0.755	ระดับดีมาก
รวม	4.34	0.737	ระดับดีมาก

จากตาราง 14 พบว่าผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.34$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการตรวจสอบในแต่ละประเด็น ที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิตรวจสอบข้อมูลในการสำรวจพื้นที่เก็บข้อมูล และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลที่เป็นจริงตรงตามสภาพวิถีของชุมชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.35$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.34$)

จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขั้นตอนการตรวจสอบนั้น สรุปได้ดังนี้

“...ควรมีการกำหนดระยะเวลาในด้านงานข้อมูลที่ต้องการ เนื่องจากเวลาจำกัดเกินภาครัฐควรมีการประชุมกันก่อนโดยมีแนวทางการทำงานในแนวเดียวกันเพราะบางหน่วยงานยังเข้าใจในชิ้นงานไม่ดีพอซึ่งไม่สามารถถ่ายทอดงานให้บัณฑิตรับงานได้...”

(สุพรรณณี หมั่นสง่า, 23 กรกฎาคม 2561)

นอกจากนี้ขั้นตอนการตรวจสอบยังได้สอดคล้องกับธีรศักดิ์ บินมุซอ ที่กล่าวไว้ว่า

“...ที่ผ่านมาศักยภาพของบัณฑิตอาสาที่สามารถเป็นที่โดดเด่นและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและชาวบ้านในพื้นที่ส่วนใหญ่ก็มาจากการมอบหมายภารกิจงานจากหน่วยงานของรัฐเป็นหลักสำหรับแนวทางการพัฒนาในระยะยาวก็คือการพัฒนาโดยการวางนโยบายให้บัณฑิตอาสาให้เป็นบุคลากรหรือเป็นลูกจ้างถาวรในพื้นที่ทุกชุมชนซึ่งจะทำให้บทบาทของบัณฑิตอาสา มีความชัดเจนและมีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น...”

(ธีรศักดิ์ บินมุซอ, 28 กรกฎาคม 2561)

สรุปได้ว่าในขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ต้องมีการประเมินและพิจารณาการทำงานของบัณฑิตอาสาฯ และเพิ่มค่าตอบแทน อีกทั้งควรมีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานมีระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่มีการระบุการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกหน่วยงานที่จะใช้บัณฑิตอาสาฯ ควรผ่านผู้ดูแลบัณฑิตอาสาฯ เพื่อปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานขั้นตอนการวางแผนผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนา

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ขั้นตอนการการปรับปรุงพัฒนา			
4.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิควรส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพด้านบุคลิกภาพในการทำงาน	4.21	0.756	ระดับดีมาก
4.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิควรพัฒนาส่งเสริม ด้านภาวะการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง	4.28	0.780	ระดับดีมาก
4.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิต้องรอบรู้เท่าทัน ข่าวสารในชีวิตประจำวัน	4.35	0.743	ระดับดีมาก
รวม	4.28	0.759	ระดับดีมาก

จากตาราง 15 พบว่าผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา ในแต่ละประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิต้องรอบรู้เท่าทันข่าวสารในชีวิตประจำวัน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิควรส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพด้านบุคลิกภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.21$)

จากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนานั้น สรุปได้ดังนี้

“...จัดฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพบัณฑิตอาสา ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และการผลิตสื่อออนไลน์เพื่อชุมชนเพื่อเป็นการตอบโจทยความต้องการของชุมชนในการประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยว การพัฒนาการตลาดให้สินค้าผลิตภัณฑ์ในชุมชนซึ่งเป็นการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ของรัฐบาลสู่การปฏิบัติจริงในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรมสร้างงานสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้ชุมชน...”

(พรทิพย์ ชุ่มชื่น, 23 กรกฎาคม 2561)

นอกจากนี้ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา ยังได้สอดคล้องกับอัสตลี หลังจี ที่ได้กล่าวไว้ว่า

“...ไม่หวังค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเพราะไม่มีทางเป็นไปได้แต่อยาก
ให้หน่วยงานที่ใช้บัณฑิตควรจะมีค่าสินน้ำใจให้บัณฑิตบ้างไม่ให้
บัณฑิตจัดทำเอกสารทุกอย่างแต่พองบประมาณเจียบเขาเรียกว่า
ทำงานบนหลังคนควรปรับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการให้
เห็นใจบัณฑิตบ้างเนื่องจากบัณฑิตมีเงินเดือนน้อยเสี่ยงภัยก็ไม่มีแต่
ข้าราชการบางคนมีทั้งที่ตนเองมีเงินเดือนเยอะอยู่แล้ว...”

(อัสตลี หลังจี, 23 กรกฎาคม 2561)

ทั้งนี้การปฏิบัติงานในแต่ละครั้งย่อมประสบปัญหาที่แตกต่างออกไป ซึ่งความรู้พื้นฐานของ
บัณฑิตอาสาเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะต้องมีการพัฒนาในหลากหลายรูปแบบ โดยได้สอดคล้องกับสุพรรณี
หมั่นสง่า ที่กล่าวไว้ว่า

“...แนะนำให้ความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันโดยมี
วิทยากรถ่ายทอดความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน...”

(สุพรรณี หมั่นสง่า, 23 กรกฎาคม 2561)

ดังนั้นขั้นตอนการปรับปรุงการพัฒนาการทำงานหากมีกิจกรรมเสริมทักษะกระบวนเข้ามาจะ
ทำให้บัณฑิตอาสาสร้างความกล้ามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกุดสติ ขะเตถาวร ที่กล่าวไว้ว่า

“...อยากให้เปิดโอกาสให้บัณฑิตอาสาได้มีกิจกรรมร่วมกับ
หน่วยงานต่างๆเพื่อช่วยเหลือและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลงาน
และบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เป็นที่ประจักษ์และอยากให้ทาง
ต้นสังกัดมีการอบรมพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอาสาและภาวะความ
เป็นผู้นำเพื่อให้บัณฑิตมีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำและพัฒนา
ชายแดนใต้ได้ดียิ่งขึ้นไป...”

(กุดสติ ขะเตถาวร, 23 กรกฎาคม 2561)

สรุปได้ว่าในขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์
กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นส่งเสริมทุก
พื้นที่ให้บัณฑิตอาสาที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีโอกาสรับรู้แนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้
ด้านการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความแก่กล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยา

การพูดคุยในที่สาธารณะ และการเป็นผู้นำได้ทุกสถานการณ์ และมุ่งเน้นการสอนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงกับชุมชน บางครั้งหลักการใช้ทฤษฎีย้อมไม่เหมือน และแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เพื่อนำไปใช้กับชุมชน มีการฝึกให้บัณฑิตอาสาฯ เกิดทักษะความรู้เกี่ยวกับการทำงานภาคสนาม มีภาวการณ์เป็นผู้นำและผู้ตามที่ชัดเจน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ใช้กระบวนการ CIPP Model ในการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้านดังนี้

1. Context Evaluation ด้านสถานะแวดล้อม พบว่าบริบทการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ นั้นมีกิจกรรมการดำเนินงานที่มีระยะเวลาในการทำภารกิจได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้บัณฑิตอาสาฯ สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ของตนได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมเชิงลบที่ควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในด้านระบบการแบ่งพรรคแบ่งพวก ที่ไม่เอื้อข้อมูลต่อการทำงานของบัณฑิตอาสาฯเท่าที่ควร

2. Input Evaluation ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพร้อมด้านบุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบไปด้วย กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนได้เป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมในระดับที่ดีและเหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เป็นเชิงลบด้านการปฏิบัติงานคือ บัณฑิตอาสาฯยังขาดแคลนอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน ซึ่งในบางพื้นที่ไม่เอื้อในปัจจัยด้านนี้

3. Process Evaluation ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า กิจกรรมและกระบวนการต่างๆ ที่บัณฑิตอาสาฯปฏิบัติงานนั้น เป็นไปตามนโยบายที่ ศอ.บต.ได้วางไว้ ทั้งนี้ยังพบว่ากระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯนั้น ยังขาดการวิเคราะห์พื้นที่ชุมชนของตนเองไม่เป็นระบบการจัดการที่ดีเท่าที่ควร

4. Product Evaluation ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน พบว่า การประชาสัมพันธ์ และการเรียนรู้การปฏิบัติงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับดี ผลลัพธ์ตรงกับที่ภาคส่วนต่างๆได้มอบหมาย และประสานงานได้เป็นอย่างดี และยังพบว่า บัณฑิตอาสาฯยังขาดสื่ออุปกรณ์ประกอบการทำกิจกรรมในบางพื้นที่ไม่พร้อมเท่าที่ควร

จากผลการศึกษาในเชิงปริมาณนำข้อมูลมาสรุปในแต่ละด้านแล้วทำ SWOT โดยการจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิใช้ข้อมูลเชิงปริมาณด้านการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการให้สัมภาษณ์ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง กำนันหรือ ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน และตัวแทนบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
2. ยกร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
3. สนทนากลุ่ม (Focus Group)
4. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนา

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยใช้วิธีการ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลในการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นได้ดำเนินการร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน จะวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากร และทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อนของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานทำการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ลักษณะงานของบัณฑิตอาสาฯ บทบาทหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางการคัดเลือกบัณฑิตอาสาฯ รวมทั้งการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิต่อไป

- จุดแข็งการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ (S - Strengths) วิเคราะห์จากปัจจัยภายในลักษณะการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางการคัดเลือกบัณฑิตอาสาฯ และจุดเด่นต่างๆที่อยู่ภายในตัวบัณฑิตอาสาฯ ที่เป็นข้อได้เปรียบในการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานให้กับบัณฑิตอาสาฯที่สอดคล้องกับชุมชน สาและ และอิฐคักดี บินมุขอ

- จุดอ่อนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ (W-Weaknesses) วิเคราะห์จากปัจจัยภายในลักษณะการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ หลักเกณฑ์/แนวทางการคัดเลือกบัณฑิตอาสา และจุดด้อยต่างๆที่อยู่ภายในตัวบัณฑิตอาสา ข้อเสียเปรียบ ที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยสอดคล้องกับ สุรัชย์ เจริญสุข และวันอรรยา อามะ

2. การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกนั้น จะวิเคราะห์และค้นหาโอกาสรวมทั้งปัญหาในการดำเนินงานที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เช่น งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและความรู้ความสามารถของการปฏิบัติงาน ลักษณะขนาดของพื้นที่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น นโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

- โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อด้านผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่น่าข้อดีจุดเด่นมาเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาที่มีศักยภาพที่เข้มแข็งขึ้นโดยสอดคล้องกับซูไฮมีน สาและ อำพล พ่วงศิริ

- อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบในแนวทางที่ก่อให้เกิดความเสียหายจุดด้อยทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบัณฑิตอาสาต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพให้มีความพร้อมที่สามารถเผชิญต่อไปได้โดยสอดคล้องกับกุดุสดี ชะเตถาวร และชเนศรี สือแม

แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 4 ด้าน ที่มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน

เริ่มการสนทนากลุ่ม (Focus Group) วันที่ 25 กรกฎาคม 2561 เวลา 09.00 น. โดยการสนทนากลุ่มมีผู้แสดงความคิดเห็นด้านจุดแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับคำพูดของ อำพล พ่วงศิริ ดังนี้

จุดแข็ง

“...บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านเป็นอย่างดีและบัณฑิตอาสา มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ และมีความรู้จักมักคุ้นกับสมาชิกในหมู่บ้านเป็นอย่างดี...”

นอกจากนี้ ซูโฮมิน สาและ ได้เสนอเพิ่มเติมในด้านจุดแข็งของสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน
ดังนี้

“...บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความถนัดที่
หลากหลายตามสาขาวิชาที่เรียนจบ รวมถึงมีทีมงานคณะกรรมการหมู่บ้าน
ในการขับเคลื่อนงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น...”

จุดอ่อน

ด้านจุดอ่อนของบัณฑิตอาสาสาานั้น มีผู้เสนอข้อคิดเห็นคือ สุรัชย์ เจริญสุข เสนอไว้ ดังนี้

“...บางพื้นที่รับผิดชอบมีความเสี่ยงไม่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่ และ
บัณฑิตอาสาในบางพื้นที่อยู่ห่างไกลจากหน่วยงานรัฐ ขาดการสื่อสารด้าน
สัญญาณไม่เอื้ออำนวยต่อการประสานงาน...”

ทั้งนี้ผู้เสนอเพิ่มเติม อามะ สนิ ซึ่งเสนอจุดอ่อนด้านนี้ว่า

“...ขนาดของพื้นที่รับผิดชอบหมู่บ้านกว้างไป ทำให้การทำงานไม่
ครอบคลุม และขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีในการทำงาน...”

ด้านโอกาสนั้นมีผู้เสนอความคิดเห็นสอดคล้องกับ วันอรรยา อามะ ซึ่งกล่าวข้อเสนอ ดังนี้

โอกาส

“...ศอ.บต.ให้การสนับสนุนการจัดทำกิจกรรม/โครงการ และมีหน่วยงาน
องค์กรภายนอกขอความช่วยเหลือ ทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่กว้างขึ้น
นอกจากนี้ภารกิจงานมีความหลากหลาย ทำให้บัณฑิตอาสาที่มีความ
กระตือรือร้นในการทำงาน...”

นอกจากนี้ ชลมา อาแว ได้กล่าวข้อเสนอด้านอุปสรรคได้ว่า

อุปสรรค

“...ชาวบ้านยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบัณฑิตอาสาฯ
เท่าที่ควร และในบางพื้นที่ไม่มีสำนักงานที่ทำการเฉพาะภารกิจงานของ
บัณฑิตอาสาฯโดยตรง รวมทั้งขาดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานในหมู่บ้าน
ทัศนคติไม่ตรงกัน...”

2. ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน

ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านจุดแข็งสอดคล้องกับ ประวิทย์ สุขสว่าง ได้ให้ความคิดเห็นว่า

จุดแข็ง

“...งบประมาณกับโครงการที่มีในทุกปี สามารถเข้าถึงประชาชนในชุมชนได้อย่างเต็มที่ และบัณฑิตอาสาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐ รวมถึงเป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน เป็นลูกจ้างหรือพนักงานของศอ.บต....”

ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านจุดอ่อนสอดคล้องกับ ฮามะ เจ๊ะอามะ ที่ได้เสนอว่า

จุดอ่อน

“...เวทีประชาคมประชาชนส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และบัณฑิตอาสาขาดภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน รวมถึงประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจต่อหน่วยงานรัฐที่มีข้อจำกัดมากเกินไปในการพัฒนาพื้นที่...”

นอกจากนี้ปัจจัยด้านโอกาสยังสอดคล้องกับ ชเนศรี สือแม ได้เสนอความคิดเห็นดังนี้

โอกาส

“...มีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขึ้น และเป็นระบบ เช่น อบต. เทศบาล เกษตรอำเภอ หน่วยงานพัฒนาอำเภอ เป็นต้น และรู้จักคนในพื้นที่ได้หลากหลาย ช่วยเอื้อการดำเนินงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น...”

ทั้งนี้ปัจจัยด้านอุปสรรคยังสอดคล้องกับ อีร์ศักดี บินมุซอ ที่ได้เสนอความคิดเห็นว่า

อุปสรรค

“...ความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับชาวบ้านจึงทำให้ลำบากในการปฏิบัติงาน และการขาดความเข้าใจของผู้นำเกี่ยวกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบัณฑิตอาสา นอกจากนี้เวลาในการทำงานบางที่การทำงานโครงการใช้เวลาในการส่งงานเร็วเกินไปเวลาในการกลั่นกรองน้อยงานเอกสารอาจผิดพลาดได้...”

3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

กระบวนการปฏิบัติงานด้านจุดแข็งยังสอดคล้องกับ อุสมาน สาและ ซึ่งได้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

จุดแข็ง

“...กระจายข้อมูลการทำงานช่วยเหลือแกนนำหมู่บ้านได้ดีขึ้น และมีการบูรณาการกับหน่วยงานราชการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พัฒนาด้านอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ยังรับเรื่องราวร้องทุกข์ให้คำปรึกษาแก่ชาวบ้านลดขั้นตอนในการติดต่อกับหน่วยงานที่ประชาชนเข้ารับบริการ...”

ทั้งนี้กระบวนการปฏิบัติงานด้านจุดอ่อนยังสอดคล้องกับ เขมรราช บุญประดิษฐ์ ซึ่งได้เสนอความคิดเห็นไว้ดังนี้

จุดอ่อน

“...รูปแบบการดำเนินงานและภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายเป็นข้อมูลที่ทับซ้อนกัน และบัณฑิตอาสาฯไม่มีแผนการทำงานของตัวเอง นอกจากนี้บัณฑิตอาสาฯขาดทักษะการเสนอโครงการ/กิจกรรม...”

และกระบวนการด้านโอกาสยังสอดคล้องกับ ชูรณี กิลอมอ ซึ่งได้เสนอความคิดเห็นได้ดังนี้

โอกาส

“...ลงพื้นที่ทุกตำบลเพื่อรับฟังปัญหาจากกำนันผู้ใหญ่บ้านและนำมาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของชุมชนในแต่ละชุมชนได้ตรงตามเป้าหมายของตำบลนั้นๆ และทุกภาคหน่วยงานที่เข้ามาพัฒนาในพื้นที่หมู่บ้านให้ดีขึ้น...”

นอกจากนี้กระบวนการด้านอุปสรรคยังสอดคล้องกับ ไชนุติณ โตะตันหยง ที่เสนอไว้ว่า

อุปสรรค

“...บัณฑิตอาสาฯขาดภาวะการเป็นผู้นำ สื่อสารไม่เป็น และบัณฑิตอาสาฯขาดทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย...”

4. ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านจุดแข็งยังสอดคล้องกับ กุศุสติ ชะเดถาวร โดยเสนอว่า

จุดแข็ง

“...ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากบัณฑิตอาสาฯ และการมีส่วนร่วมในการประชาคมหมู่บ้านทำให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งนี้บัณฑิตอาสาฯมีจิตสำนึกจิตอาสาในการพัฒนาพื้นที่มาตุภูมิ...”

นอกจากนี้ผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านจุดอ่อนยังสอดคล้องกับ สุพรรณณี หมั่นสง่า ได้เสนอว่า

จุดอ่อน

“...ไม่กล้าแสดงออก ไม่มีเวทีในการแสดงศักยภาพให้กับหน่วยงานอื่นๆ และค่าตอบแทนยังไม่ตอบสนองกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่ขอความช่วยเหลือเข้ามา...”

ทั้งนี้ผลลัพธ์ด้านโอกาสยังสอดคล้องกับ พรทิพย์ ชุ่มชื่น ได้เสนอว่า

โอกาส

“...บัณฑิตอาสาฯเป็นที่รู้จักของทุกหน่วยงาน ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และบัณฑิตอาสาฯมีเครือข่ายการทำงานครอบคลุม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การติดต่อแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว...”

สุดท้ายผลลัพธ์ด้านอุปสรรคยังสอดคล้องกับ อัสตลี หลังจิ ได้เสนอว่า

อุปสรรค

“...โครงการส่งเสริมศักยภาพให้กับบัณฑิตอาสาฯยังไม่เป็นระบบ ไม่เป็นหลักสูตร และขาดกระบวนการด้านความรู้ความเข้าใจในการของบประมาณ เพื่อเสนอโครงการ...”

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของการประเมินศักยภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยการวิเคราะห์ใน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน โดยทำการ SWOT ในแต่ละด้านโดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ตาราง 16 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน-ปัจจัยภายนอก เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัจจัยภายใน-ภายนอก/ประเด็น	ปัจจัยภายใน			ปัจจัยภายนอก	
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค	
1. ด้านสมรรถนะแวดล้อม	<p>1. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านเป็นอย่างดี</p> <p>2. บัณฑิตอาสา มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ และมีความรู้จักมักคุ้นกับสมาชิกในหมู่บ้านเป็นอย่างดี</p> <p>3. บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความถนัดที่หลากหลายตามสาขาวิชาที่เรียนจบ</p> <p>4. มีทีมงานคณะกรรมการหมู่บ้านในการขับเคลื่อนงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น</p>	<p>1. บางพื้นที่รับผิดชอบมีความเสี่ยงไม่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>2. บัณฑิตอาสาในบางพื้นที่อยู่ห่างไกลจากหน่วยงานรัฐขาดการสื่อสารด้านสัญญาณไม่เอื้ออำนวยความสะดวกประสานงาน</p> <p>3. ขนาดของพื้นที่รับผิดชอบหมู่บ้านกว้างไป ทำให้การดำเนินงานไม่ครอบคลุม</p> <p>4. ขาดอุปกรณ์เทคโนโลยีในการทำงาน</p>	<p>1. คอ.บต.ให้การสนับสนุนการจัดทำกิจกรรม/โครงการ</p> <p>2. มีหน่วยงานองค์กรภายนอกขอความช่วยเหลือ ทำให้เกิดเครือข่ายการทำงานที่กว้างขึ้น</p> <p>3. ภารกิจงานมีความหลากหลายทำให้บัณฑิตอาสาที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน</p>	<p>1. ชาวบ้านยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบัณฑิตอาสาเท่าที่ควร</p> <p>2. ในบางพื้นที่ไม่มีสำนักงานที่ทำการเฉพาะภารกิจงานของบัณฑิตอาสาโดยตรง</p> <p>3. ขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานในหมู่บ้านที่คนคิดไม่ตรงกัน</p>	

ปัจจัยภายใน- ภายนอก/ประเด็น	ปัจจัยภายใน		ปัจจัยภายนอก	
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
2.ด้านปัจจัยการ ปฏิบัติงาน	<p>1. งบประมาณกับโครงการที่มีในทุกปี สามารถเข้าถึงประชาชนในชุมชนได้อย่างเต็มที่</p> <p>2. บัณฑิตอาสาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐ</p> <p>3. เป็นที่ยอมรับของทุกหน่วยงาน</p> <p>เป็นลูกจ้างหรือพนักงานของศอ.บต.</p>	<p>1. เวทีประชาคมประชาชนส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น</p> <p>2. บัณฑิตอาสาขาดภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจต่อหน่วยงานรัฐที่มีข้อจำกัดมากเกินไปในการพัฒนาพื้นที่</p>	<p>1. มีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขึ้น และเป็นระบบ เช่น อบต. เทศบาล</p> <p>เกษตรอำเภอ หน่วยงานพัฒนาอำเภอ เป็นต้น</p> <p>2. รู้จักคนในพื้นที่ได้</p> <p>หลากหลาย ช่วยเอื้อการดำเนินงานที่รวดเร็วยิ่งขึ้น</p>	<p>1. ความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับชาวบ้านจึงทำให้ลำบากในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. การขาดความเข้าใจของผู้นำเกี่ยวกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบัณฑิตอาสา</p> <p>3. เวลาในการทำงานบางที่ การทำงานโครงการใช้เวลาในการส่งงานเร็วเกินไปเวลาในการกลับกรองน้อยงานเอกสารอาจผิดพลาดได้</p>

ปัจจัยภายนอก/ประเด็น	ปัจจัยภายใน			ปัจจัยภายนอก		
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค		
3.ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	<p>1. กระจายข้อมูลการทำงานช่วยเหลือแนะนำหมู่บ้านได้ดีขึ้น</p> <p>2. มีการบูรณาการกับหน่วยงานราชการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทัน่วงที่ พัฒนาด้านอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่</p> <p>3. รับเรื่องราวร้องทุกข์ให้คำปรึกษาแก่ชาวบ้านลดขั้นตอนในการติดต่อกับหน่วยงานที่ประชาชนเข้ารับบริการ</p>	<p>1. รูปแบบการดำเนินงานและภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายเป็นข้อมูลที่ทับซ้อนกัน</p> <p>2. ทัศนคติอาสาฯไม่มีแผนการทำงานของตนเอง</p> <p>3. ทัศนคติอาสาฯขาดทักษะการเสนอโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>1. ลงพื้นที่ทุกตำบลเพื่อรับฟังปัญหาจากกำนันผู้ใหญ่บ้านและนำมาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของชุมชนในแต่ละชุมชนได้ตรงตามเป้าหมายของตำบลนั้นๆ</p> <p>2. ทุกภาคหน่วยงานที่เข้ามาพัฒนาในพื้นที่หมู่บ้านให้ดีขึ้น</p>	<p>1. ทัศนคติอาสาฯขาดการการณ้เป็นผู้นำ สื่อสารไม่เป็น</p> <p>2. ทัศนคติอาสาฯขาดทักษะการจัดลำดับความสำคัญ ของงานที่ได้รับมอบหมาย</p>		

ปัจจัยภายใน-ภายนอก/ประเด็นปฏิบัติงาน	ปัจจัยภายใน			ปัจจัยภายนอก	
	จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค	
4.ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน	<p>1. ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากบัณฑิตอาสา</p> <p>2. การมีส่วนร่วมในการประชาคมหมู่บ้านทำให้ชุมชนเข้มแข็ง</p> <p>3. บัณฑิตอาสาที่มีจิตสำนึก จิตอาสาในการพัฒนาพื้นที่มาตุภูมิ</p>	<p>1. เมื่กล้าแสดงออก ไม่มีเวทีในการแสดงศักยภาพให้กับหน่วยงานอื่นๆ</p> <p>2. ค่าตอบแทนยังไม่</p> <p>ตอบสนองกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานที่ขอความช่วยเหลือเข้ามา</p>	<p>1. บัณฑิตอาสาฯ เป็นที่รู้จักของทุกหน่วยงาน ทำให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง</p> <p>2. บัณฑิตอาสาฯ มีเครือข่ายการทำงานครอบคลุม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การติดต่อแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว</p>	<p>1. โครงการส่งเสริมศักยภาพให้กับบัณฑิตอาสาฯ ยังไม่เป็นระบบ ไม่เป็นหลักสูตร</p> <p>2. ขาดกระบวนการด้านความรู้ความเข้าใจในการออกแบบประมาณ เพื่อเสนอโครงการ</p>	

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้สรุปในรูปแบบวิเคราะห์ SWOT ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนา

จุดแข็ง	โอกาส
<p>S1_บัณฑิตอาสา มีความคล่องตัวและมีข้อมูลพื้นฐานหมู่บ้านต่อการปฏิบัติงาน มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ และมีความรู้จำกั่คุ้นกับสมาชิกในหมู่บ้านเป็นอย่างดี</p> <p>S2_ บัณฑิตอาสา มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน มีความคุ้นเคยกับพื้นที่ และมีความรู้จำกั่คุ้นกับสมาชิกในหมู่บ้านเป็นอย่างดี</p> <p>S3_ มีการบูรณาการกับหน่วยงานราชการในการแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้ง พัฒนาด้านอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่</p> <p>S4_ การมีส่วนร่วมในการประชาคมหมู่บ้านทำให้ชุมชนเข้มแข็ง</p>	<p>O1_ศอ.บต.ให้การสนับสนุนการจัดทำกิจกรรม/โครงการ</p> <p>O2_มีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขึ้น และเป็นระบบ เช่น อบต. เทศบาล เกษตรอำเภอ หน่วยงานพัฒนาอำเภอ เป็นต้น</p> <p>O3_ทุกภาคหน่วยงานที่เข้ามาพัฒนาในพื้นที่หมู่บ้านให้ดีขึ้น</p> <p>O4_บัณฑิตอาสา มีเครือข่ายการทำงานครอบคลุม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้การติดต่อแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว</p>

จุดอ่อน	อุปสรรค
<p>W1 บางพื้นที่รับผิดชอบมีความเสี่ยงไม่ปลอดภัยต่อการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>W2 บัณฑิตอาสาขาดภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน</p> <p>W3 รูปแบบการดำเนินงานและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นข้อมูลที่ทับซ้อนกัน</p> <p>W4 ไม่กล้าแสดงออก ไม่มีเวทีในการแสดงศักยภาพให้กับหน่วยงานอื่นๆ</p>	<p>I1 ในบางพื้นที่ไม่มีสำนักงานที่ทำการเฉพาะภารกิจงานของบัณฑิตอาสาโดยตรง</p> <p>I2 เวลาในการทำงานบางที่การทำงานโครงการใช้เวลาในการส่งงานเร็วเกินไป เวลาในการกลับรอน้อยงานเอกสารอาจผิดพลาดได้</p> <p>I3 บัณฑิตอาสาขาดทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>I4 ขาดกระบวนการด้านความรู้ความเข้าใจในการของงบประมาณ เพื่อเสนอโครงการ</p>

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคใต้

SO	WO
พัฒนาจัดรูปแบบอบรมและทัศนศึกษาดูงานขององค์กรอื่นๆเพื่อส่งเสริมศักยภาพในรูปแบบที่ทันสมัยเท่าที่ทันเทคโนโลยี	จัดทำแผนการดำเนินงานรูปแบบกิจกรรมเพิ่มเติมโดยการประชาสัมพันธ์อาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ST	WT
จัดตั้งเครือข่ายระบบกองทุนเพื่อทางงบประมาณเข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ	จัดเวทีการประกวดและเปิดพื้นที่พูดคุยสรุปผลการปฏิบัติงานพร้อมการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานในทุกๆ4 เดือน

2. ยกร่างข้อเสนอแนวทางการพัฒนา

จากการ SWOT นำมาสร้างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งช่วยจัดการระบบการปฏิบัติงานและกำหนดทิศทางอย่างเป็นทางการ เพื่อพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงมีความสอดคล้องกับบริบทพื้นที่สภาพแวดล้อมของคนในชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ได้ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอด้านวิสัยทัศน์

บัณฑิตอาสาฯ ผู้นำ ผู้กล้าแห่งการเปลี่ยนแปลง รับเรื่องราวร้องทุกข์ ประสานการช่วยเหลือ เอื้อเพื่อเสียสละ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนามาตุภูมิ

ข้อเสนอด้านพันธกิจ

1. การดำเนินงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นไปตามนโยบายของศอ.บต.
2. ส่งเสริมพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานขององค์กรอื่นๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในรูปแบบที่ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยี
3. ประชาชนมีวิถีชีวิตกินดีอยู่ดี ทำให้เกิดหมู่บ้านที่เข้มแข็ง และสันติสุข
4. มีจิตอาสาเป็นที่ตั้ง มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาย่างว่องไว

ข้อเสนอด้านแนวทางการพัฒนา

1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนาเครือข่ายบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดทำแผนการดำเนินงานผ่านการประชาคมของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิทั้ง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ยกระดับทักษะความเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทั้งด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ เพื่อก้าวไกลทันโลกสมัยใหม่
4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในพื้นที่ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างองค์กร แบ่งปันข้อมูล สะดวกและรวดเร็ว
5. ศอ.บต.ลงพื้นที่ในเขตตรวจเยี่ยม พร้อมตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บแบบสอบถามในเชิงปริมาณ ประกอบด้วย บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 340 คน ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา (เทพา นาทวี จะนะ สะบ้าย้อย) กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย ปลัดอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง กำนันหรือ ผู้ใหญ่บ้าน ประชาชน และประธานจังหวัดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ทั้งหมด 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามีแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 340 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มอายุ คือ 31-40 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 20-30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 และกลุ่มอายุที่น้อยที่สุดคือ 41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพื้นที่การปฏิบัติงานมากที่สุด คือ จังหวัดปัตตานี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือ จังหวัดนราธิวาส จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และน้อยที่สุดคือ จังหวัดสตูล จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษามากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 รองลงมา คือ ประกาศนียบัตร จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และน้อยที่สุด คือ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์การปฏิบัติงานบัณฑิตอาสา จำนวนมากที่สุด คือ 6-8 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6

ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการฝึกอบรม/เข้าร่วมโครงการจากหน่วยงานต่างๆ จำนวนมากที่สุดมากกว่า 10 ครั้ง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ 1-5 ครั้ง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยที่สุด คือ ไม่เคย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามทัศนศึกษาดูงาน จำนวนมากที่สุด คือ 1-5 ครั้ง จำนวนคน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คือ ไม่เคย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และน้อยที่สุด คือ 6-10 ครั้ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิดีเด่น จำนวนมากที่สุด คือ ไม่เคย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงมาคือ 1-5 ครั้ง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และน้อยที่สุดคือ 6-10 ครั้ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

2. ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.1 การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดย แบ่งออกเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม

ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสามารถปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ของตนเองได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.32$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีระยะเวลาในการทำภารกิจและวิธีการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิการดำเนินงานตามโครงการฯ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2558 – 2560 ในภารกิจงานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ซึ่งมีการดำเนินงานเดิมที่ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา และภารกิจงานเพิ่มเติมที่เป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ ซึ่งเลขาธิการ ศอ.บต.เห็นชอบ จึงกำหนดลักษณะงานของบัณฑิตอาสาในการรับภารกิจ 3 ส่วน คือ

1) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานพัฒนาของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล โดยตรวจสอบติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงานโครงการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน ตำบล ตามศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) กำหนดเพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในลักษณะ (Area Based) รวมทั้งการสำรวจ ตรวจสอบ และรายงานความเป็นอยู่ของหมู่บ้านตำบล เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และผู้บริหาร ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ 3) ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมด้านการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นมีบริบทที่แตกต่างออกไป

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมด้านขนาดของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อด้านความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินของบัณฑิตอาสาฯ รวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ทั้งด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ ทั้งด้านเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์สอดคล้องกับหลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนได้เป็นอย่างดี กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.44$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอ กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างด้านปัจจัยการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งได้เป็นสองประเภท คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก คือ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นการเปิดโลกทัศน์และการสร้างเครือข่ายการทำงาน ซึ่งจะเป็น

ใบเบิกทางสำหรับให้บัณฑิตอาสา เหล่านี้มีโอกาสได้แสดงความสามารถ และภารกิจงานที่ภาคส่วนต่างๆ มอบหมาย/ประสาน ให้มีมากขึ้น นอกจากนี้บัณฑิตอาสา ถือเป็นกลไกส่วนหนึ่งที่สำคัญในระดับท้องถิ่น – ภูมิภาค และส่วนกลาง ในการเชื่อมประสานและการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และถือเป็นมวลชนที่สำคัญของภาครัฐอีกด้วย

3. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.22) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ศอ.บต.กำหนด กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.39) รองลงมาคือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม (\bar{X} = 4.37) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี (\bar{X} = 4.11)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างด้านกระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่ากระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิควรเพิ่มขีดความสามารถด้านการพูดคุยในชุมชน ซึ่งในอีกด้านหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานนั้น ได้พบว่า บัณฑิตอาสาสาะนั้นในด้านปัญหาอุปสรรคในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ค่อยมีปัญหาอุปสรรคสำหรับการทำงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆที่เข้ามาบูรณาการ แต่จะมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานในพื้นที่มากกว่า เพราะบัณฑิตอาสาสาามีบทบาทเป็นเพียงผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้นำในพื้นที่ซึ่งอาจจะทำให้ศักยภาพในการแสดงออกหรืออำนาจในการตัดสินใจหรือการนำเสนอกิจกรรมที่อยากทำในพื้นที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ และไม่ได้รับการยอมรับจากผู้นำเท่าที่ควร ดังนั้นแล้วแนวทางแก้ไขควรให้บัณฑิตอาสาสา มีบทบาทของการทำงานที่ชัดเจนอาจไม่ต้องขึ้นกับผู้นำชุมชน แต่ให้บัณฑิตสามารถนำเสนอความต้องการของตนเองมีอำนาจการตัดสินใจของตนเองจะทำให้การพัฒนาชุมชนดีขึ้นกว่านี้

4. ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ นั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.18$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนการดำเนินงานที่เน้นประชาชนเป็นสำคัญ กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.30$) รองลงมาคือ บรรยากาศการจัดกิจกรรม/โครงการเป็นกันเอง และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้ความเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง ($\bar{X}= 4.24$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ ใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรม/โครงการมีความเหมาะสม ได้ประโยชน์คุ้มค่าและประชาชนได้รับการบริการที่ดี กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.07$)

ผลการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.24$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานคณะกรรมการหมู่บ้านและประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.41$) รองลงมาคือ การปฏิบัติกิจกรรม/โครงการด้วยความสนใจและตั้งใจ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.34$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.15$)

ผลการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.33$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีโอกาส กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.41$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหาความรู้อย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}= 4.21$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ นั้นจะเห็นได้ว่าบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถเป็นผู้สานต่ออุดมการณ์ เพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนให้แก่ลูกหลาน สามารถเชื่อมโยงจากความคิดเห็นในอีกด้านว่า การ

ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นการสำรวจหาข้อมูลและช่วยเหลือคนยากไร้ หรือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือของรัฐเข้าไม่ถึงให้ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสิทธิตามที่คนไทยควรจะได้ ทั้งนี้ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหลักๆ คือการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชนและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดคือ ศอ.บต. เพื่อนำเสนอข้อมูลในการพัฒนาของศอ.บต. ให้ชาวบ้านในพื้นที่ได้รับทราบ นอกจากนี้ภาระและหน้าที่ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันแล้ว ในบางงานบางกรณีต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บทบาทของบัณฑิตอาสาเป็นบทบาทที่ดีและมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนในยุคสมัยใหม่ เพราะบัณฑิตเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าผู้นำชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.35$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการวางแผน ในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานตามนโยบายจากศอ.บต. อย่างครบถ้วน และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานทั้งงานจากศอ.บต. และจากหน่วยงานอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.42$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจัดบันทึกการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.29$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นในภาพรวมส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านภาษา ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อเสริมศักยภาพของการเป็นบัณฑิตอาสาอย่างเต็มรูปแบบ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน สร้างการวางแผนการทำงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยแบ่งขอบเขตการทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆ ไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้ชุมชนมาตุภูมิเกิดความสันติสุข และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

2. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.35) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นผู้ช่วยเหลือเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.46) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้กับประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.22) จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นว่า เป็นการทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และอำนวยความสะดวกระหว่างประชาชนในการติดต่อราชการ บริการข้อมูลประชาสัมพันธ์การเขียนโครงการต่างๆ เพื่อเสนอของบประมาณให้แก่หมู่บ้าน การดำเนินงานประสานงานสามารถเฉลี่ยงบประมาณโครงการให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทุกครัวเรือน

3. ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.34) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการตรวจสอบ ในแต่ละประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิตรวจสอบข้อมูลในการสำรวจพื้นที่เก็บข้อมูล และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลที่เป็นจริงตรงตามสภาพวิถีของชุมชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.35) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก (\bar{X} = 4.34)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ต้องมีการประเมินและพิจารณาการทำงานของบัณฑิตอาสาฯ และเพิ่มค่าตอบแทน อีกทั้งควรให้มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานมีระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่มีการระบุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกหน่วยงานที่จะใช้บัณฑิตอาสาฯ ควรผ่านผู้ดูแลบัณฑิตอาสาฯ เพื่อปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

4. ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.28$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา ในแต่ละประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิต้องรอบรู้เท่าทันข่าวสารในชีวิตประจำวัน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.35$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านบุคลิกภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.21$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นส่งเสริมทุกพื้นที่ให้บัณฑิตอาสาที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีโอกาสรับรู้แนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความเก่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ และการเป็นผู้นำได้ทุกสถานการณ์ และมุ่งเน้นการสอนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงกับชุมชน บางครั้งหลักการใช้ทฤษฎียังไม่เหมือน และแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เพื่อนำไปใช้กับชุมชน มีการฝึกให้บัณฑิตอาสาเกิดทักษะความรู้เกี่ยวกับการทำงานภาคสนาม มีภาวะการณ์เป็นผู้นำและผู้ตามที่ชัดเจน

4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการทำสนทนากลุ่มทำให้เกิดข้อเสนอในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

ข้อเสนอด้านวิสัยทัศน์

บัณฑิตอาสา ผู้นำ ผู้กล้าแห่งการเปลี่ยนแปลง รับเรื่องราวร้องทุกข์ ประสานการช่วยเหลือเอื้อเพื่อเสียสละ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนามาตุภูมิ

ข้อเสนอด้านพันธกิจ

1. การดำเนินงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นไปตามนโยบายของศอ.บต.
2. ส่งเสริมพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานขององค์กรอื่นๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในรูปแบบที่ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยี
3. ประชาชนมีวิถีชีวิตกินดีอยู่ดี ทำให้เกิดหมู่บ้านที่เข้มแข็ง และสันติสุข

4. มีจิตอาสาเป็นที่ตั้ง มุ่งมั่นแก้ไขปัญหอย่างว่องไว

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนาเครือข่ายบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดทำแผนการดำเนินงานผ่านการประชาคมของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิทั้ง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. ยกกระดับทักษะความเชี่ยวชาญ สำหรับผู้ที่มีความสามารถพิเศษทั้งด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศ เพื่อก้าวไกลทันโลกสมัยใหม่
4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆในพื้นที่ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างองค์กร แบ่งปันข้อมูล สะดวกและรวดเร็ว
5. คอ.บต. ลงพื้นที่นี้เทศตรวจเยี่ยม พร้อมตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ เป็นการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งยังสามารถพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งบัณฑิตอาสาปฏิบัติงานในพื้นที่สอดคล้องกับนโยบายจาก คอ.บต. ที่ได้มอบหมาย โดยสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นบุคลากรสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐลงมายังพื้นที่ชุมชน เป็นการทำงานแบบเชิงรุก ทั้งนี้บัณฑิตอาสาต้องเข้าใจเข้าถึง และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจจาก คอ.บต. โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ผู้วิจัยใช้กระบวนการ

วงรอบคำถามในแบบสอบถามโดยใช้ระบบการประเมินผลแบบ CIPP Model ในการอธิบายเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งแบ่งออกได้ 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิการดำเนินงานตามโครงการฯ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2558 – 2560 ในภารกิจงานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และคุณภาพชีวิตของประชาชนนั้นจะต้องเริ่มสำรวจ ประเมินสภาวะแวดล้อม และองค์ประกอบต่างๆ รวมไปถึงการประเมินด้านทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานันท์ บวรนนท์กุล (2557) ได้อธิบายการพัฒนากำลังคน โดยส่วนมากมักดำเนินการโดยการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ถือว่าที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผ่านกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก คือ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นการเปิดโลกทัศน์และการสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยสอดคล้องกับ ศิริบังอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่วงฉ่ำ (2555 อ้างจาก สุรพันธ์ ยะกัณฐะ, 2546) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคต จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ต้องมีการประเมินและพิจารณาการทำงานของบัณฑิตอาสาฯ และเพิ่มค่าตอบแทน โดยสอดคล้องกับ ลาตีปะห์ ดอแม (2548) ได้อธิบาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จัดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2532 อ้างถึงใน อัถธ์ เสมอวงศ์, 2553) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับระหว่างผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ จึงสรุปได้ว่าการตรวจสอบการ

ปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญในการวัดระดับคุณภาพของบุคลากรในแต่ละองค์กร เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่งเสริมทุกพื้นที่ให้บัณฑิตอาสาที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีโอกาสรับรู้แนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความแอ่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ โดยสอดคล้องกับ อวิลักษณ์ คำดี (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่พบว่า หน่วยงานที่สังกัดมีการเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ด้านการประสานงาน พบว่าเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้รับความร่วมมือและคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จีรนนท์ ชุ่มคุณ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด ซึ่งยังสอดคล้องผลการวิจัยของผู้วิจัยด้านการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน พบว่า ต้องการให้จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความแอ่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ และการเป็นผู้นำได้ทุกสถานการณ์ และมุ่งเน้นการสอนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงกับชุมชน

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้กระบวนการ PDCA ในการวางกรอบการทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจอย่างเป็นขั้นตอนให้มากที่สุด ซึ่งแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติงาน เป็นส่วนแรกและผู้วิจัยจัดลำดับการวางแผนในการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน พบว่า ความเห็นในภาพรวมส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านภาษา ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อเสริมศักยภาพของการเป็นบัณฑิตอาสาอย่างเต็มรูปแบบ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับพรพิมล แยมศรี (อ้างถึงใน มัลลิวะชาชีวะ, 2524) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือโครงการและกระบวนการเพิ่มฝีมือและ

ความรู้ของคน ทั้งคุณภาพและปริมาณ ตั้งแต่การศึกษาพื้นฐานไปจนถึงมัธยมศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพ และฝึกอบรมในที่ทำงาน ทั้งนี้สรุปได้ว่า การเสริมทักษะให้กับบัณฑิตอาสาที่พึงมีนั้น ควรเสริมจัดทักษะและความรู้พื้นฐานในเบื้องต้น จึงจะสามารถจัดการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่กำหนดแนวทางการปรับปรุงและลงมือปฏิบัติ ผู้วิจัยสรุปผลกระทบในด้านนี้ พบว่า บัณฑิตอาสาทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และอำนวยความสะดวกระหว่างประชาชนในการติดต่อราชการ บริการข้อมูล ประชาสัมพันธ์ การเขียนโครงการต่างๆ เพื่อเสนอของบประมาณให้แก่หมู่บ้าน โดยสอดคล้องกับ อุไร รัตนาเมธาสร์ (2553) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น

2.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนการประเมินแนวทางแก้ไข โดยพบว่า บัณฑิตอาสามีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยเพิ่มเติมอยากให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานมีระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่มีการระบุการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกนารถ บุญวัฒน์ะกุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของคน คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพ และบริการที่ดี เช่น การตรงต่อเวลา การมีวินัยในตนเอง การลงมือทำทันที การพัฒนาตัวเอง พัฒนางาน คิดใหม่ ทำใหม่ การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา เป็นต้น

2.4 ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม ทำมาตรฐาน และบันทึกผล โดยการวิจัยในขั้นตอนนี้พบว่า ควรส่งเสริมทุกพื้นที่ให้บัณฑิตอาสาที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีโอกาสรับรู้แนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ มีความเก่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ โดยสอดคล้องกับรัชฎา ณ น่าน (2550) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด

การประยุกต์ในการนำแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการดังนี้

1. กำหนดหลักการและกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
2. บริบทพื้นที่ของการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านขนาดของพื้นที่ ประชากร ดังนั้นการจัดการต้องมีการประยุกต์ความรู้ที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่
3. ศึกษาสภาพที่แท้จริงของแต่ละพื้นที่ ทั้งด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรค
4. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกร่วมมือและร่วมใจกันอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาต่างๆ
5. ส่งเสริมให้บุคลากรในทุกพื้นที่วางแผนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นำผลการวิเคราะห์จากสนทนากลุ่มทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ โดยมีข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ควรระบุบทบาทหน้าที่การทำงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้มีความชัดเจนมากกว่านี้
2. ควรให้ทางหน่วยงานรัฐเปลี่ยนแปลงทั้งชื่อโครงการและปรับโครงสร้างการทำงานของบัณฑิตอาสาในรูปแบบใหม่จึงจะทำให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น
3. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีการอบรมในทุกๆ 4 เดือนหรือทุกๆไตรมาสการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อองค์กร
4. เสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายในเครือข่าย เพื่อให้เกิดการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดียิ่งขึ้น
5. จัดทำแผนการทำงานของบัณฑิตอาสาผ่านการประชาคม
6. หน่วยงานศอ.บต.ควรจัดนิเทศหรือลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการทำงานของบัณฑิตอาสา เพื่อกระตุ้นการทำงานของบัณฑิตอาสาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภารกิจงานแต่ละด้านของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้ครอบคลุมทุกด้าน ดังนี้

- 1) ควรจัดทำแผนและวิเคราะห์สรุปสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายหมู่บ้าน
- 2) ควรศึกษาผลการประเมินบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ ศอ.บต.ทำการประเมิน แล้วนำมาบูรณาการประเมินให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น
- 3) ควรศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อเสนอแนะแก้ไขให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น อย่างเต็มศักยภาพ

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บรรณานุกรม

- กมล อรุณโชคสมศักดิ์. (2542). *การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สู่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์).
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี ประเทศไทย.
- จิรนนท์ ชุ่มคุณ. (2554). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลเมืองยางอำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล. (2557). *การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช.7(2), 17
- ฐนันศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). *การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี. 6(2), 3
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.
- ประจวบ ทองศรี. (2556). *หลักสูตรและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. เพชรบุรี: ศรีอักษร
- ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพฯ.
- พนารัตน์ ผจญชูจิต. (2557). *การศึกษาความต้องการของบุคลากรต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก*. (การค้นคว้าอิสระสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- พรณี ลีกิจวัฒน์. (2552). *การวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พิชิต ฤทธิจรุญ. (2544). *แนวทางการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นอกบททศรู่กับการวิจัยในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ : 프리ทวาน กราฟฟิค จำกัด.

- พรพิมล แยมศรี. (2549). *ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- รัชฎา ณ่าน. (2550). *สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ลัดดา รักจรรยาบรรณ. (2557). *การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ลาตีปะห์ ดอแม. (2548). *การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดผลและการวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2538). *เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรางค์ศิริ ทรงศีล. (2549). *การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอส เค แบริ่งส์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. (2546). *Practical PDCA : แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน ดีไซน์
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2557). *เกี่ยวกับคอ.บต. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2560*, จาก <http://www.sbpac.go.th/index.php/2014-11-27-03-45-40/2014-11-27-03-47-29>
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2557). *บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้า พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ยะลา: หจก.ยะลาการพิมพ์.
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2559). *บัณฑิตอาสา ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้า พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สืบค้นจาก <http://region6.prd.go.th/>
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2560). *หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานโครงการสนับสนุนบัณฑิตอาสาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและลดการว่างงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*. สืบค้น 12 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <http://www.bandit.sbpac.go.th/>

- ศิริบังอร ต่อวิเศษ และ ไพฑูรย์ ช่วงฉ่ำ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- สนอง วรอุไร. (2555). *การพัฒนาศักยภาพตนเอง*. กรุงเทพฯ: ชุมทองอุตสาหกรรมและการพิมพ์.
- สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- สุรพันธ์ ยะกัณฐะ. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด มหาชน*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อรรถ เสมอวงศ์. (2553). *การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ฝ่ายผลิตน้ำมัน บริษัทไออาร์ซีพี จำกัด มหาชน*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวิลักษณ์ คำดี. (2553). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อุไร รัตนเมธาธร. (2553). *การดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- Mclagan, P. (1997). *Competencies: The next generation*. Training and Development, 51(5), 40-47.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (Third edition). New York : Harper and Row Publication.

ภาคผนวก ก

หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงานโครงการฯ

Prince of Songkla University
Pattani Campus

หลักเกณฑ์และแนวทางการดำเนินงาน
โครงการสนับสนุนบัณฑิตอาสาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและลดการว่างงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. หลักการและเหตุผล

จากสภาพปัญหาการว่างงานของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมา ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้จัดทำโครงการบัณฑิตอาสาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืน และแก้ไขปัญหาการว่างงานมาตั้งแต่ ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน โดยคัดเลือกผู้ว่างงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีจิตอาสา ประสงค์จะทำงานในถิ่นมาตุภูมิของตนเอง โดยคัดเลือกจากครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบ มีฐานะยากจน หรือจากบัญชีครอบครัวซากาด หรือครอบครัวผู้ด้อยโอกาส โดยการรับรองจากผู้นำ 4 เสาหลักของหมู่บ้าน ด้วยวิธีการจ้างเหมาบริการ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนร่วมกับทางราชการในการเข้าไปบริการ พัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในพื้นที่ หมู่บ้าน และการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด “บัณฑิตอาสา : ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้า พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้” รวมทั้งเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืนตลอดจนนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบประกอบกับบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเหล่านี้เป็นบุคคลในพื้นที่ที่จะเป็นผู้ช่วยเสริม และประสานให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถลงปฏิบัติงานในพื้นที่ หมู่บ้าน/ตำบล ซึ่งจะเป็นการลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างงานให้กับบุคคลในพื้นที่ และเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ให้เข้ามาแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง ผลลัพธ์คือการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน/ตำบล สร้างความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐ และท้ายสุดประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ศอ.บต. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินงานตามโครงการสนับสนุนบัณฑิตอาสาสมัครพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและลดการว่างงาน ต่อเนื่องจากปีที่แล้ว โดยจ้างบัณฑิตอาสา หมู่บ้านละ 1 คน ในพื้นที่เป้าหมาย 2,249 หมู่บ้านของจังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สตูล และ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา (อำเภอจะนะ เทพา นาทวี และสะบ้าย้อย) เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานพัฒนาของ ศอ.บต. ในพื้นที่ หมู่บ้าน/ตำบล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน/ตำบล ในลักษณะ Area Based สสำรวจตรวจสอบและรายงานความเป็นอยู่ของประชาชนรวบรวมปัญหาความต้องการ ข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอแนะให้ ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจ ศอ.บต. ในมิติต่างๆ ตลอดจนภารกิจตามนโยบายยุทธศาสตร์ (เพิ่มเติม) ที่เลขาธิการ ศอ.บต. เห็นชอบ

ทั้งนี้เป็นการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2553 มาตรา 9 (10) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (13) ประชาสัมพันธ์นโยบาย และการดำเนินงานของ ศอ.บต. และรัฐบาล รวมทั้งเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีแก่คนไทยทั้งในและต่างประเทศ ตามนโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2557 – 2560 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ชุมชน ในการร่วมสร้างสันติสุข และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การสื่อสารสร้างความเข้าใจที่ต่อกัน และสอดคล้องกับแนวทางของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ตามแผนปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหา และพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2558-2560 ในภารกิจงานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข จึงได้จัดทำโครงการสนับสนุนบัณฑิตอาสาสมัครพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและลดการว่างงาน (โครงการบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 นี้ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้บัณฑิตอาสาทำหน้าที่เป็น ศอ.บต. ส่วนหน้า เป็นศูนย์ข้อมูลเรื่องข่าวสารในพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ทำให้ภาครัฐมีฐานข้อมูล สำหรับใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

2.2 เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบัณฑิตอาสาฯ ให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ (ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีจิตอาสาในการทำงานเพื่อมาตุภูมิตนเอง และสำนึกรักบ้านเกิด) และเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืน

2.3 เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาของ ศอ.บต.และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ในหมู่บ้านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.4 เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของปัญญาชนบัณฑิตอาสาฯ สู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

2.5 เพื่อแก้ปัญหการว่างงาน และเสริมสร้างขวัญ กำลังใจแก่อาสาสมัครที่ทำงานในหมู่บ้าน

3. ลักษณะงานของบัณฑิตอาสาฯ

การดำเนินงานตามโครงการฯ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2558 – 2560 ในภารกิจงานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ซึ่งมีการปฏิบัติงานที่ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา และภารกิจงานเพิ่มเติมที่เป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ ซึ่งเลขาธิการ ศอ.บต.เห็นชอบ จึงกำหนดลักษณะงานของบัณฑิตอาสาฯ ดังนี้

3.1 ภารกิจที่มอบหมายเดิม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ งานพัฒนาของ ศอ.บต. ในพื้นที่หมู่บ้าน/ตำบล โดยร่วมตรวจสอบ ติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ในโครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการของ ศอ.บต. ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง คสช. ตามแผนปฏิบัติการ การแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2558 – 2560 ทั้งโครงการ/กิจกรรมในส่วนที่ ศอ.บต. ดำเนินการ และโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานต่างๆที่ดำเนินการในพื้นที่ ตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว และทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน (กม.) เพื่อทำหน้าที่ช่วยขับเคลื่อนงานของหมู่บ้าน/ตำบล

ส่วนที่ 2 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน/ตำบล ตามที่ ศอ.บต. กำหนด เพื่อใช้ในการบริหาร จัดการงานของ ศอ.บต. ในลักษณะ Area based รวมทั้ง การสำรวจ ตรวจสอบ และรายงานความเป็นอยู่ของหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของ ศอ.บต. และผู้บริหาร ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอให้ ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์

ส่วนที่ 3 ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของ ศอ.บต. ได้แก่ งานสื่อสารทำความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์ ระหว่าง ศอ.บต. กับหมู่บ้าน ในรูปแบบผู้สื่อข่าวยุทธธรรมชุมชน และโฆษกหมู่บ้าน งานประสานการช่วยเหลือด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ การอำนวยความสะดวก การรับเรื่องราวร้องทุกข์ และการประสานการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทูตสันติภาพประจำหมู่บ้าน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ ศอ.บต. จังหวัด และอำเภอมอบหมาย

3.2 ภารกิจงานที่เป็นวาระงาน (Agenda) ตามกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ในพื้นที่ระดับหมู่บ้าน/ตำบล ที่เลขาธิการ ศอ.บต. เห็นชอบ เพิ่มเติม ดังนี้

- (1) โครงการคลายทุกข์ที่ต้นทาง
- (2) โครงการของดีที่มีอยู่ในหมู่บ้าน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
- (3) จัดทำและวิเคราะห์สรุปสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นรายหมู่บ้าน
- (4) ติดตาม นิเทศ และจัดทำข้อมูลการดำเนินงานของศูนย์ศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) สถาบันการศึกษาปอเนาะ และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อวางแผนพัฒนา
- (5) ประสานงานรับฟังปัญหา/รับทราบข้อมูลของหมู่บ้านพหุวัฒนธรรม รายงาน ศอ.บต. เพื่อการวางแผนพัฒนา
- (6) ดำเนินกิจกรรมครูหมู่บ้าน

- (7) ปฏิบัติหน้าที่ประชาสัมพันธ์ และให้คำแนะนำ โครงการเกษตร
ลองกองก้าวหน้าพัฒนาคุณภาพผลผลิตระดับหมู่บ้าน
- (8) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ โครงการครอบครัวคุณธรรม ระดับ
หมู่บ้าน และทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการหมู่บ้านตามโครงการ (พนม.)
- (9) ช่วยปฏิบัติงานที่ ศอ.บต. มอบหมายในระดับอำเภอ และตำบล
- (10) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการ โครงการศูนย์อำนวยความสะดวก
ประชาชนระดับตำบล

โดยบัณฑิตอาสาฯ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- (1) เป็นบุคลากรของ ศอ.บต. ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่หมู่บ้าน / ตำบล เพื่อประสาน
ประชาสัมพันธ์ ร่วมติดตาม ตรวจสอบ ความก้าวหน้าของการดำเนินงานในโครงการ/กิจกรรม ของ
ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินการในพื้นที่
- (2) ประสานการช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกแก่
ประชาชน ด้วยการรับเรื่องร้องทุกข์ ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้น และประสานการปฏิบัติกับหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง
- (3) ประสานการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับความเสียหาย และผู้ได้รับผลกระทบจาก
สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (4) จัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน / ตำบล รวมทั้งการสำรวจ และรายงานท่าทีความ
เป็นอยู่ของหมู่บ้าน/ตำบล ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชน
ในพื้นที่ เพื่อเสนอให้ ศอ.บต. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์
- (5) ทำหน้าที่ “ทูตสันติภาพประจำหมู่บ้าน” เพื่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และ
เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน และประชาชนกับประชาชน
- (6) ทำหน้าที่ประสานงาน พัฒนาอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่
รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ
- (7) ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน(กม.) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
การบริหารจัดการหมู่บ้านให้เข้มแข็ง
- (8) ปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนของทุกภาคส่วนใน
การแก้ไขปัญหาพื้นที่ในหมู่บ้าน
- (9) ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน
- (10) ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ของ ศอ.บต. ในการเป็นศูนย์ประสานการปฏิบัติตาม
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ระดับหมู่บ้าน

(11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ ศอ.บต. มอบหมาย

4. หลักเกณฑ์/แนวทางการคัดเลือกบัณฑิตอาสาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีดังนี้

4.1 กรณีการจ้างงานบัณฑิตอาสาฯ ต่อเนื่อง กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บัณฑิตอาสาฯ ตามแบบที่กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาการจ้าง

(1) มีความประสงค์เข้าร่วมโครงการฯ (ตามแบบที่กำหนด)
(2) มีผลงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายในปีที่ผ่านมา
(3) เป็นผู้ที่อยู่ปฏิบัติงานในพื้นที่หมู่บ้านของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจให้ผู้นำสี่เสาหลักในหมู่บ้าน (ผู้นำท้องที่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำศาสนา ผู้นำตามธรรมชาติหรือปราชญ์ชาวบ้าน) หรือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลเป็นผู้รับรอง

(4) ให้ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลพิจารณาให้ความเห็นว่าสมควรจ้าง บัณฑิตอาสาฯ ประกอบการพิจารณา เสนอนายอำเภอเป็นผู้พิจารณาตัดสิน

(5) ให้อำเภอจัดทำประกาศบัณฑิตอาสาฯ ที่นายอำเภอเห็นชอบให้ดำเนินการจ้าง และจัดทำสัญญาจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 -วันที่ 31 มีนาคม 2560 โดยกำหนดอัตราจ้างเหมาบริการในภารกิจเดิม และภารกิจงานที่เป็นวาระงาน (Agenda) ตามกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ในพื้นที่ระดับหมู่บ้านตำบลที่เลขอาธิการ ศอ.บต. เห็นชอบ เพิ่มเติม คนละ 7,500 บาท/เดือน และจัดส่งบัญชีรายชื่อบัณฑิตอาสาฯ ให้ ศอ.บต. ทราบ ภายในวันที่ 21 ตุลาคม 2559 สำหรับการลงนามในสัญญาจ้างจะดำเนินการได้เมื่อ ศอ.บต. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้วซึ่งจะแจ้งให้ทราบต่อไป

(6) กรณีการจ้างงาน บัณฑิตอาสาฯ ต่อเนื่องในปี 2559 และได้รับการอนุมัติเกี่ยวกับวุฒิการศึกษา พร้อมทั้งผ่านการพิจารณาผลงานประจำปี 2559

4.2 กรณีที่หมู่บ้านใดไม่มีบัณฑิตอาสาฯ ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2559 ให้อำเภอเปิดรับสมัครบัณฑิตอาสาฯ ใหม่ให้เต็มพื้นที่ และดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 20 ตุลาคม 2559 และให้ทำสัญญาจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 - วันที่ 31 มีนาคม 2560 สำหรับอัตราจ้างเหมาบริการ และภารกิจเช่นเดียวกับบัณฑิตอาสาฯ ที่ปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยให้จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ ศอ.บต. ทราบภายในวันที่ 25 ตุลาคม 2559 สำหรับการลงนามในสัญญาจ้างจะดำเนินการได้เมื่อ ศอ.บต. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้วซึ่งจะแจ้งให้ทราบต่อไป โดยมีหลักเกณฑ์ และแนวทางดำเนินการ ดังนี้

(1) คุณสมบัติของบัณฑิตอาสาฯ/กรณีสมัครใหม่

(1.1) คุณสมบัติทั่วไป

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุตั้งแต่ 20 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์ จนถึงวันปิดรับสมัคร
- 3) มีภูมิลำเนา และอาศัยอยู่เป็นประจำในหมู่บ้านที่เปิดรับสมัครบัณฑิตอาสาฯ และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตามทะเบียนราษฎรในหมู่บ้านนั้นไม่น้อยกว่า 6 เดือน จนถึงวันปิดรับสมัคร
- 4) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ที่รับเงินเดือน และหรือค่าตอบแทนจากภาครัฐ
- 6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมืองทุกระดับ กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง หรือเป็นผู้บริหารหรือสมาชิกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 7) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- 8) ไม่เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญาเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- 9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- 10) ไม่เป็นผู้ประกอบหรือเคยประกอบอาชีพในทางทุจริต เสื่อมเสีย เป็นอันตรายต่อสังคม หรือทำงานอื่นจนไม่มีเวลา ช่วยเหลือ ทุ่มเท ให้กับงานที่รับผิดชอบอันจะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง
- 11) เป็นผู้ที่จบการศึกษาแล้วไม่มีงานทำ หรือ ถูกเลิกจ้างงาน และต้องไม่มีอาชีพหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
- 12) เป็นผู้ที่มีความพร้อมอย่างสมัครใจในการช่วยเหลือกิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน หมู่บ้าน/ตำบล ตลอดจนงานอื่นๆ ได้โดยไม่มีเงื่อนไข
- 13) สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลา ในห้วงตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 - วันที่ 31 มีนาคม 2560 รวมทั้งเป็นผู้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐ และส่วนราชการทุกภาคส่วน

(1.2) คุณสมบัติเฉพาะ

- 1) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) เป็นผู้มีจิตอาสาในการร่วมแก้ไขปัญหา และพัฒนาหมู่บ้านอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- 3) เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และสนใจในงานด้านต่างๆ อาทิการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำแผนชุมชน วิสาหกิจชุมชน กองทุนหมู่บ้าน การกีฬา วัฒนธรรม การศึกษา เป็นต้น
- 4) เป็นบุตรหลานของคนในหมู่บ้าน หรือมีครอบครัวอาศัยอยู่ในหมู่บ้านเป็นการถาวร
- 5) กรณีเป็นบุตรหลานของครอบครัวอยู่ในบัญชีภาคต มีฐานะยากจน ยากไร้ ด้อยโอกาสทางสังคม หรือครอบครัวของผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นลำดับแรก

(1.3) หลักฐานการสมัคร

- 1) รูปถ่ายขนาด 1 นิ้ว จำนวน 3 รูป
- 2) สำเนาปริญญาบัตร หรือระเบียบแสดงผลการเรียน (Transcip) (พร้อมการรับรอง)
- 3) สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน (พร้อมการรับรอง)
- 4) สำเนาหลักฐานอื่นๆ (ถ้ามี) เช่น ใบเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือหลักฐานการสมรส เป็นต้น (พร้อมการรับรอง)
- 5) ใบรับรองแพทย์ที่ออกให้ไว้ไม่เกิน 6 เดือน นับถึงวันสมัคร

(1.4) สถานที่และวิธีการสมัคร

ผู้ประสงค์จะเข้ารับการศึกษาเป็นบัณฑิตอาสาฯ ให้ขอและยื่นใบสมัครเข้าร่วมโครงการฯ พร้อมเอกสารการสมัครด้วยตนเอง ณ ที่ว่าการอำเภอ ในวันที่ 17 – 18 ตุลาคม ๒๕๕9 สำหรับหมู่บ้านใดที่ไม่มีผู้สมัคร หรือไม่มีผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้อำเภอรายงานให้ศอ.บต. ทราบ ภายในวันที่ 18 ตุลาคม 2559 (ทางโทรสารหมายเลข 0-7327-4374 เป็นลำดับแรก) เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(1.5) ค่าธรรมเนียมในการสมัคร

ผู้สมัครไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

(1.6) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการศึกษา และสัมภาษณ์

1) ให้อำเภอประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินด้วยวิธีสัมภาษณ์ (ผู้ที่สมัครใหม่) และสถานที่ที่จะดำเนินการสัมภาษณ์ รวมทั้งวันสัมภาษณ์ตามวันเวลา และสถานที่ที่เหมาะสมแต่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 20 ตุลาคม 2559 พร้อมจัดส่งบัญชีรายชื่อให้ คอ.บต. ทราบในวันที่ 25 ตุลาคม 2559

2) ให้อำเภอทำการประเมินด้วยวิธีสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเหมาะสม (ตามแบบที่กำหนด) โดยตั้งคณะกรรมการประเมิน (สัมภาษณ์) ที่มีปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำตำบลเป็นประธาน และบุคคลที่นายอำเภอเห็นสมควรอีก 2 ท่าน เป็นกรรมการ โดยการให้คะแนนเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย โดยให้คัดเลือกผู้ที่มีคะแนนลำดับที่ 1 และ 2 หรือกรณีมีเพียงท่านเดียวให้แจ้งใส่สาเหตุหลักทำการประเมินความเหมาะสมที่จะเป็นบัณฑิตอาสา (ตามแบบที่กำหนด) เพื่อนำเสนอนายอำเภอพิจารณาตัดสิน และจัดทำประกาศผู้สมควรจ้างเป็นบัณฑิตอาสา ให้เหลือเพียงลำดับเดียว และที่เหลือสำรองไว้ (ถ้ามี) จากนั้นให้ทำสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 - 31 มีนาคม 2560

4.3 การกำกับ ดูแล

(1) ให้นายอำเภอควบคุม กำกับ ดูแล และวินิจฉัยชี้ขาดกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และการคัดเลือกบัณฑิตอาสา เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งป้องกัน และแก้ไขปัญหาการร้องเรียนที่อาจเกิดความเสียหายต่อทางราชการ

(2) คอ.บต. ขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มเติมเงื่อนไขการดำเนินงาน โครงการสนับสนุนบัณฑิตอาสาพัฒนาตามฤดูกาลและลดการว่างงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ซึ่งจะได้แจ้งให้ทราบต่อไป

4.4 การวินิจฉัย/อุทธรณ์

เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกบัณฑิตอาสา เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ หากมีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดในการดำเนินงาน ให้นายอำเภอเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และให้คำวินิจฉัยของนายอำเภอเป็นที่สิ้นสุดหากมีผู้มีส่วนได้เสียกับผลการพิจารณาวินิจฉัยของนายอำเภอ สามารถดำเนินการยื่น ขออุทธรณ์ได้ตามเงื่อนไขดังนี้

(1) ยื่นคำขออุทธรณ์ต่อนายอำเภอ ภายในระยะเวลาไม่เกิน 7 วัน นับแต่วันที่ได้มีการประกาศผลการคัดเลือกบัณฑิตอาสา

(2) นายอำเภอวินิจฉัยพร้อมแจ้งผลการอุทธรณ์ให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในระยะเวลาไม่เกิน ๗ วันนับแต่วันที่รับคำขอ

(3) หากนายอำเภอเห็นว่า คำอุทธรณ์ใดไม่มีข้อเท็จจริง หรือข้อกฎหมายที่เป็นสาระอันควรได้รับการวินิจฉัย จะสั่งไม่รับคำอุทธรณ์นั้นไว้ก็ได้ ทั้งนี้ต้องไม่เป็นเหตุให้เกิดความแตกแยก หรือก่อให้เกิดการร้องเรียนขึ้นอีกต่อไป

4.5 การทำสัญญาจ้าง

บัณฑิตอาสาฯ ที่ปฏิบัติงานถึง ณ วันที่ 30 กันยายน 2559 และผ่านการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ให้อำเภอทำสัญญาจ้างต่อไป หากสละสิทธิ์ หรือไม่มาทำสัญญาตามกำหนด ให้สรรหาตามกระบวนการจากผู้ที่มิคุณสมบัติตามที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการรับสมัครบัณฑิตอาสาฯ ใหม่ ตามข้อ 4.2 ในส่วนบัณฑิตอาสาฯ ใหม่ให้ดำเนินการทำสัญญาตามเงื่อนไขที่กำหนด (ทำสัญญาจ้างตามรายละเอียดแนบ 2)

4.6 เงื่อนไขการจ้าง

(1) กรณีบัณฑิตอาสาฯ ต่อเนื่อง จัดทำสัญญาจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 - วันที่ 31 มีนาคม 2560 โดยกำหนดอัตราจ้างเหมาบริการในการกิจเดิม และภารกิจงานที่เป็นวาระงาน (Agenda) ตามกฎหมาย นโยบาย ยุทธศาสตร์ในพื้นที่ระดับหมู่บ้านตำบลที่เลขาธิการ คอ.บต. เห็นชอบ เพิ่มเติม คนละ 7,500 บาท/เดือน

(2) กรณีที่หมู่บ้านใดไม่มีบัณฑิตอาสาฯ ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ 30 กันยายน 2559 ให้ทำสัญญาจ้างให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 - วันที่ 31 มีนาคม 2560 สำหรับอัตราจ้างเหมาบริการ และภารกิจเช่นเดียวกับบัณฑิตอาสาฯ ที่ปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา

(3) เมื่อเสร็จสิ้นโครงการฯ แล้วไม่มีการจ้างต่อ และเงื่อนไขต่าง ๆ สิ้นสุดลง หากโครงการฯ ดำเนินการต่อจะแจ้งให้ทราบต่อไป

(4) กรณีพบว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นบัณฑิตอาสาฯ ขาดคุณสมบัติ หรือมีพฤติกรรมเสื่อมเสีย หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือมีเหตุอื่นใดที่สมควร ให้อำเภอ หรือจังหวัด หรือศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคได้สามารถยกเลิกสัญญาจ้างได้ทันที

(5) ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสามารถเรียกผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบัณฑิตอาสาฯ เข้ารับการอบรม หรือมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของนายอำเภอ

(7) ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกฯ ต้องนำหลักฐานใบรับรองแพทย์มาแสดงในวันทำสัญญาจ้างด้วย

4.7 การดำเนินการของจังหวัด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดควบคุม กำกับ ดูแล การดำเนินงานโครงการบัณฑิตอาสาฯ ของอำเภอให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้ง พิจารณากำหนดเงื่อนไขหรือขั้นตอนการปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการร้องเรียนหรือ เพื่อสร้างความรอบคอบ รัดกุม และความโปร่งใส ตามที่เห็นเป็นการสมควร

4.8 การดำเนินการของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.)

ขอสงวนสิทธิ์ในการเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างหรือเงื่อนไขการดำเนินงานตามโครงการฯ บัณฑิตอาสาฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 หากมีนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้เป็นอย่างอื่น จะได้แจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

Prince of Songkla University
Pattani Campus



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๓/๕๕๙

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ด้วยนางสาวนุรีศันย์ อุเชิง รหัสประจำตัว ๕๘๒๐๒๒๐๖๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหา-
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้” โดยมี ดร.ประจวบ ทองศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงขออนุญาตให้ นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง เก็บข้อมูล
กับบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน ๓๔๐ คน โดยนักศึกษาจะประสานงานกับ
ประธานบัณฑิตอาสาฯ ใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยตัวเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง เก็บข้อมูลกับบัณฑิตอาสาพัฒนา
มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วย ะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรรณกร ลิขิตปัญโญติ)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สำนักงานเลขานุการคณะ

โทร. ๐ ๗๓๓๓ ๑๓๐๔

โทรสาร ๐ ๗๓๓๑ ๒๒๓๒

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

Prince of Songkla University
Pattani Campus



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ หน่วยบัณฑิตศึกษา โทรศัพท์ ๓๐๓๗

ที่ มอ ๔๐๔/๑๐๐๗

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สุธีรุต ชูชื่น

ด้วยนางสาวนุริศฉัตรย์ อุเชิง รหัสประจำตัว ๕๘๒๐๒๐๖๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี ได้ขออนุมัติทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers for Homeland Development in Southern Border Provinces) โดยมี ดร.ประจวบ ทองศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษาจะประสานงานกับท่านด้วยตัวเองอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ดร.วรรณกร ลิขิตปัญญโชติ)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ หน่วยบัณฑิตศึกษา โทรศัพท์ ๓๐๓๓๗

ที่ มอ ๕๐๔/๗๐๐๗

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ชัมชู สาอู

ด้วยนางสาวนุรีศันย์ อุเชิง รหัสประจำตัว ๕๘๒๐๒๒๐๖๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี ได้ขออนุมัติทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัด ชายแดนภาคใต้ (The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers for Homeland Development in Southern Border Provinces) โดยมี ดร.ประจวบ ทองศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษาจะประสานงานกับท่านด้วยตัวเองอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(ดร.วรรณกร ลิขิตปัญญาโชติ)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๓/๒๕๕

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๕๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์

เรียน นายศิริพงษ์ หมดศิริ

ด้วยนางสาวนุรีศันย์ อุเชิง รหัสประจำตัว ๕๘๒๐๒๒๐๖๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี ได้ขออนุมัติโครงการวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนาภาคภูมิใน จังหวัดชายแดนภาคใต้” (The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers for Homeland Development in Southern Border Provinces) โดยมี ดร.ประจวบ ทองศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ โดยนักศึกษาจะประสานงานกับท่านด้วยตัวเองอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.วรรณกร ลิขิตปัญญาชาติ)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

Prince of Songkla University
Pattani Campus



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองบริการการศึกษาวิทยาเขตปัตตานี โทร. ๒๔๔๑

ที่ มอ ๐๐๑.๐๒/๒๕๖๑

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ผลการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง นักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตามที่ท่านได้ยื่นเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง การพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers for Homeland Development in Southern Border Provinces) (เลขที่โครงการ REC Number :psu.pn.๒-๐๐๘/๖๑) นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และการศึกษา ประจำวิทยาเขตปัตตานี ได้พิจารณาแล้ว มีมติรับรองโครงการวิจัยของท่าน แบบยกเว้น และขอส่งหนังสือรับรอง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

วิมล คุ้มรัมย์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชรียา ไชยลังกา)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาเขตปัตตานี

สำเนาเรียน

1. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตปัตตานี



Certificate of Approval

The Research Ethics Committee for Humanities, Social Sciences and Education
Prince of Songkla University, Pattani Campus

REC Number : psu.pn.2-008/61

ชื่อโครงการ : การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

Project titled : The Development of Performance Competency of Graduate Volunteers for
Homeland Development in Southern Border Provinces

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวนุเรศน์ อูเซ็ง

Principle Investigator : Miss Nureesun U-seng

หน่วยงานที่สังกัด : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Affiliation of PI : Faculty of Humanities and Social Sciences

co-investigators : -

Review Method : Exemption

Documents acceptances :

1. Submission Form
2. Self-Assessment Form
3. Information sheet for research participant
4. Waiver of Consent Form
5. Research Project
6. Research tool

have been reviewed by the Human Research Ethics Committee in full
compliance with the Declaration of Helsinki and the Belmont Report.

T. Kaenin

Assoc. Prof. Dr. Theeraphong Kaenin
Chairman of Human Research Ethics Committee

Date of exemption : 26 March 2018

- Note :
1. No progress review required
 2. Submit notification of final report when finish

ภาคผนวก จ

หนังสือตอบรับการนำเสนอบทความวิจัยภาคบรรยาย

Prince of Songkla University
Pattani Campus



ที่ ศธ ๐๕๘๗ /ว ๑๗๓๐

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
อ.เมือง จ.นราธิวาส ๙๖๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ตอรับการนำเสนอบทความวิจัยภาคบรรยาย

เรียน คุณนุรีศันย์ อุเซ็ง

ตามที่ ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๗ ประจำปี ๒๕๖๑ เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุค Thailand ๔.๐ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ นั้น

มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ได้พิจารณาบทความวิจัยของท่าน โดยผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ มีความยินดีรับบทความวิจัยดังกล่าว และขอเชิญท่านเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๗ ประจำปี ๒๕๖๑ เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุค Thailand ๔.๐ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับดุล บินระหีม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานส่งเสริมงานวิจัยและตำรา

โทร. ๐ ๗๓๗๐ ๙๐๓๐ ต่อ ๑๑๐๔ , ๐๘ ๘๗๘๘ ๔๔๘๖

โทรสาร ๐ ๗๓๗๐ ๙๐๓๐ ต่อ ๑๑๗๓

ภาคผนวก ฉ

เกียรติบัตรการนำเสนอบทความวิจัยภาคบรรยาย

Prince of Songkla University
Pattani Campus



การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๗ ประจำปี ๒๕๖๑

เรื่อง การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุค Thailand ๔.๐
วันพฤหัสบดี ที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราขนครินทร์

เกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง ดร.ประจวบ ทองศรี

เข้าร่วมนำเสนอผลงาน เรื่อง การวิเคราะห์ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ในภาคบรรยาย ด้านศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสสุคนธ์ แสงมณี)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราขนครินทร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อับดุล บินระหีม)
รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือ (แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์)

ตารางดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับประเด็นการประเมิน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเพื่อการศึกษาเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับ

4. การตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง และกรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี

3. พื้นที่ปฏิบัติงาน

จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส

จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ประกาศนียบัตร ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงานบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

น้อยกว่า 3 ปี 3-5 ปี 6-8 ปี มากกว่า 8 ปี

6. ได้รับการฝึกอบรม/เข้าร่วมโครงการจากหน่วยงานต่างๆ

ไม่เคย 1-5 ครั้ง 6-10 ครั้ง มากกว่า 10 ปี

7. ทัศนศึกษาดูงาน

ไม่เคย 1-5 ครั้ง 6-10 ครั้ง มากกว่า 10 ปี

8. ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการคัดเลือกบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิดีเด่น

ไม่เคย 1-5 ครั้ง 6-10 ครั้ง มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำชี้แจง 2.1. แบบประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้ มีจำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ด้านสภาวะแวดล้อม

ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัย

ส่วนที่ 3 ด้านกระบวนการ

ส่วนที่ 4 ด้านผลผลิต

2. วิธีการประเมินให้ทำเครื่องหมายลงในช่องระดับการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ มาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน					
	1.1 กิจกรรมการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสร้างภาวะการเป็นผู้นำ ผู้กล้าแห่งการเปลี่ยนแปลง					
	1.2 หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีความเหมาะสม และสอดคล้องกัน					
	1.3 การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีระยะเวลาในการทำภารกิจและวิธีการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม					
	1.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสามารถปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ของตนเองได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
1.5 การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชนมีความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมสำเร็จลุล่วง						
2	ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน					
	2.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสามารถจัดกิจกรรมให้ผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมด้วยความเหมาะสม					
	2.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนได้เป็นอย่างดี					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	2.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด (ศอ.บต.) ในการดำเนินกิจกรรมในหมู่บ้าน					
	2.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีความคิดสร้างสรรค์ในการเสนอของบประมาณจัดกิจกรรม/โครงการในหมู่บ้าน					
	2.5 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมอย่างเพียงพอ					
	2.6 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมและเพียงพอ					
3	ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน					
	3.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
	3.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการจัดทำกรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม					
	3.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการวางแผนดำเนินโครงการ/กิจกรรมในพื้นที่เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
	3.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ศอ.บต. กำหนด					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	3.5 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม					
	3.6 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิได้รับการนิเทศติดตามกำกับกรดำเนินโครงการตามขั้นตอนที่กำหนดทุกระยะจาก ศอ.บต.					
	3.7 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมทุกครั้งหลังการปฏิบัติงาน					
	3.8 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการวิเคราะห์และนำผลการประเมินงานตนเองมาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
4	ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน					
	4.1 ประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง					
	4.1.1 การวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆในพื้นที่หมู่บ้านได้อย่างเหมาะสม					
	4.1.2 การจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามขั้นตอนโดยละเอียดและผ่านการตรวจรับรองจากกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน					
	4.1.3 การจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนการดำเนินงานที่เน้นประชาชนเป็นสำคัญ					
	4.1.4 ใช้วิธีการจัดวิถีกิจกรรมการปฏิบัติงานที่หลากหลายโดยมีการบูรณาการเรียนรู้การปฏิบัติงานต่างๆได้ดี					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	4.1.5 ใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรม/โครงการมีความเหมาะสม ได้ประโยชน์คุ้มค่าและประชาชนได้รับการบริการที่ดี					
	4.1.6 บรรยากาศการจัดกิจกรรม/โครงการเป็นกันเอง และบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิให้ความเอาใจใส่ดูแลอย่างทั่วถึง					
	4.1.7 วัดและประเมินผลการจัดกิจกรรม/โครงการดำเนินตามที่กำหนดในแผนการดำเนินงานทุกขั้นตอน					
	4.1.8 นำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
	4.2 พฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิ					
	4.2.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรม/โครงการเหมาะสม					
	4.2.2 การปฏิบัติกิจกรรม/โครงการด้วยความสนใจและตั้งใจ					
	4.2.3 การมีส่วนร่วมและมีโอกาสใช้สื่ออุปกรณ์ การดำเนินกิจกรรม/โครงการอย่างทั่วถึง					
	4.2.4 การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน คณะกรรมการหมู่บ้านและประชาชน					
	4.2.5 กล้าแสดงออก ถาม และตอบคำถาม ให้กับประชาชนได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล					

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	4.2.6 การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
	4.2.7 การสรุปและบันทึกผลการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
	4.2.8 บัณฑิตอาสามีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ					
	<u>คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสา พัฒนามาตฤมิในการปฏิบัติงาน</u>					
	4.3.1 ความมีวินัยในตนเองและปฏิบัติตามนโยบายของศอ.บต.					
	4.3.2 มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหาความรู้่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
	4.3.3 มีความเอื้ออาทร ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีโอกาส					
	4.3.4 มีความเสียสละเพื่อส่วนรวมมีกระบวนการคิด ปฏิบัติงานจริงและนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ต่อเนื่อง					

คำชี้แจง 2.2. แบบสอบถามวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ขั้นตอนการวางแผน

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 ขั้นตอนการตรวจสอบ

ส่วนที่ 4 ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนา

2. วิธีการประเมินให้ทำเครื่องหมายลงในช่องระดับการประเมิน 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ มากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ มาก
คะแนน 3	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ ปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ น้อย
คะแนน 1	หมายถึง	มีผลการดำเนินการในระดับ น้อยที่สุด

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
1	<u>ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน</u>					
	1.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิจัดการประชุม รับมอบนโยบายจากศอ.บต.					
	1.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิจัดบันทึกการ ประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน					
	1.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิประชุม วางแผนงานก่อนลงพื้นที่					
	1.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิปฏิบัติงาน ตามนโยบายจากศอ.บต อย่างครบถ้วน					
1.5 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิปฏิบัติงานทั้ง งานจากศอ.บต.และจากหน่วยงานอื่นๆ						
2	<u>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</u>					
	2.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิลงพื้นที่เก็บ รวบรวมข้อมูลในพื้นที่ด้วยตนเอง					
	2.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิประสานการ ทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน					
	2.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิเป็น ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการหมู่บ้าน					
	2.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน					
	2.5 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน					
2.6 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิช่วยเหลือการ คุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวก						

ที่	รายการประเมิน	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
	ธรรมให้กับประชาชน					
3	<u>ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน</u>					
	3.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิตตรวจสอบข้อมูลในการสำรวจพื้นที่เก็บข้อมูล					
	3.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน					
	3.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิมี่ข้อมูลที่เป็นจริงตรงตามสภาพวิถีของชุมชน					
	3.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิมี่ความรอบคอบในการประสานงานในพื้นที่บ้านเกิด					
4	<u>ขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน</u>					
	4.1 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง					
	4.2 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิควรส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านบุคลิกภาพในการทำงาน					
	4.3 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิควรพัฒนาส่งเสริมด้านภาวะการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง					
	4.4 บัณฑิตอาสาพัฒนามาตฤมิต้องรอบรู้เท่าทันข่าวสารในชีวิตประจำวัน					

คำถามสัมภาษณ์เชิงลึก

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....น.ที่ให้สัมภาษณ์
สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ(ยศ).....นามสกุล.....
เพศ.....อายุ.....ปี ระดับการศึกษา.....

2. ตำแหน่ง/บทบาทหน้าที่

- ปลัดอำเภอ
- เจ้าหน้าที่ปกครอง
- กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน
- ตัวแทน/ประธานจังหวัดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
- ประชาชน

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

2. ด้านปัจจัยการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

3. ด้านกระบวนการการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....
.....
.....

4.ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

1.ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2.ขั้นตอนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3.ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4.ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

ตารางดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นการประเมิน

คะแนน ความคิดเห็นข้อ ที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	3	1.0
2	+1	+1	+1	3	1.0
3	+1	+1	0	2	0.6
4	+1	+1	+1	3	1.0
5	+1	0	0	1	0.3
6	+1	+1	+1	3	1.0
7	+1	+1	+1	3	1.0
8	+1	+1	+1	3	1.0
9	+1	+1	0	2	0.6
10	+1	+1	+1	3	1.0
11	+1	+1	+1	3	1.0
12	+1	+1	+1	3	1.0
13	+1	+1	+1	3	1.0
14	+1	+1	+1	3	1.0
15	+1	+1	+1	3	1.0
16	+1	+1	+1	3	1.0
17	+1	+1	+1	3	1.0
18	+1	+1	+1	3	1.0
19	+1	+1	+1	3	1.0
20	+1	+1	+1	3	1.0
21	+1	+1	0	2	0.6
22	+1	+1	+1	3	1.0
23	+1	+1	+1	3	1.0
24	+1	+1	+1	3	1.0
25	+1	+1	+1	3	1.0
26	+1	+1	+1	3	1.0

คะแนน ความคิดเห็นข้อ ที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
	1	2	3		
27	+1	+1	+1	3	1.0
28	+1	+1	+1	3	1.0
29	+1	+1	+1	3	1.0
30	+1	+1	+1	3	1.0
31	+1	+1	+1	3	1.0
32	+1	+1	+1	3	1.0
33	+1	+1	+1	3	1.0
34	+1	+1	+1	3	1.0
35	+1	+1	0	2	0.6
36	+1	+1	+1	3	1.0
37	+1	+1	+1	3	1.0
38	+1	0	+1	2	0.6
39	+1	+1	+1	3	1.0
40	+1	+1	+1	3	1.0
41	+1	+1	+1	3	1.0
42	+1	+1	+1	3	1.0
43	+1	+1	+1	3	1.0
44	+1	+1	0	2	0.6
45	+1	+1	+1	3	1.0
46	+1	+1	+1	3	1.0
47	+1	+1	+1	3	1.0
48	+1	+1	+1	3	1.0
49	+1	+1	+1	3	1.0
50	+1	+1	+1	3	1.0
51	+1	+1	+1	3	1.0
52	+1	+1	+1	3	1.0
53	+1	+1	+1	3	1.0

คะแนน ความคิดเห็นข้อ ที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
	1	2	3		
54	0	+1	0	1	0.3
55	0	+1	0	1	0.3
56	0	+1	0	1	0.3
57	0	+1	+1	3	1.0
58	+1	+1	+1	3	1.0

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการเก็บข้อมูล

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาพประกอบลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก



วันที่ 23 กรกฎาคม 2561 ลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึก ณ โรงแรมซีเอสปัตตานี



กลุ่มเป้าหมายเป็นบัณฑิตอาสาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ

ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)



วันที่ 30 กรกฎาคม 2561 ลงพื้นที่สนทนากลุ่ม (Focus Group) ณ ห้องประชุมโรงพยาบาล
หนองจิก



ภาพประกอบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)



กลุ่มเป้าหมายเป็นบัณฑิตอาสาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา
พัฒนามาตุภูมิ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวนุรีศันย์ อุเชิง

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5820220618

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2555

ทุนการศึกษา

1. ทุนผู้นำศาสนาเพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประจำปี 2558
2. ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ประจำปีงบประมาณ 2561

การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

นุรีศันย์ อุเชิง และประจวบ ทองศรี “การวิเคราะห์สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ในวันพฤหัสบดีที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2561 “การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุค Thailand 4.0” ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 7 ณ อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.