

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

Nureesun U-seng

M.A. (Social Development Administration), Graduate Student
Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University

Prachuab Tongsri

Ph.D. (Development Education), Lecturer
Department of Social Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University

Received: September 17, 2019/ Revised: May 5, 2020/ Accepted: May 26, 2020

Abstract

This research is an integrated research which is a quantitative research and qualitative. 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

Keywords: The Development of Performance, Graduate Volunteers, Homeland Development, Southern Border Provinces

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้

นุรีศันย์ อุแข็ง

ศศ.ม. (การบริหารการพัฒนาสังคม), นักศึกษาปริญญาโท
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประจวบ ทองศรี

ค.ด. (พัฒนศึกษา), อาจารย์
ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วันรับบทความ: 17 กันยายน 2562/ วันแก้ไขบทความ: 5 พฤษภาคม 2563/ วันตอบรับบทความ: 26 พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และเชิงคุณภาพ (qualitative research) มีวัตถุประสงค์คือ 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) ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.19$) 2) ด้านปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.05$) 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.22$) 4) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ นั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.16$) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.24$) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.33$) และผลการวิจัยยังพบว่าการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวม 1) ขั้นตอนการวางแผนอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$) 2) ขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.35$) 3) ขั้นตอนการตรวจสอบอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.34$) 4) ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.28$)

ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) พัฒนาจัดรูปแบบอบรมและทัศนศึกษาดูงานขององค์กรอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมศักยภาพในรูปแบบที่ทันสมัยเท่าทันเทคโนโลยี 2) จัดทำแผนการดำเนินงานรูปแบบกิจกรรมเพิ่มเติมโดยการระดมความคิดเห็นจากบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) จัดตั้งเครือข่ายระบบกองทุนเพื่อหางบประมาณเข้ามาขับเคลื่อนการดำเนินงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้เกิดรูปธรรมที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ 4) จัดเวทีการประกวดผลงานและเปิดพื้นที่พูดคุยสรุปผลการปฏิบัติงานพร้อมการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ 4 เดือน

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, บัณฑิตอาสา, พัฒนามาตุภูมิ, จังหวัดชายแดนภาคใต้

บทนำ

จังหวัดชายแดนใต้เป็นอีกพื้นที่หนึ่งของประเทศไทยที่มีลักษณะพิเศษมากกว่าท้องถิ่นอื่นๆ เนื่องจากสถานการณ์ความขัดแย้งในจังหวัดชายแดนภาคใต้เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง รัฐบาลในสมัยนั้นจึงวิเคราะห์การแก้ไขปัญหาภัยคุกคามด้วยการพัฒนานำการปราบปราม และมีนโยบายการแก้ปัญหาเป็น 2 ด้านคือ การพัฒนา และการปราบปราม จึงมีการก่อตั้งองค์กรภายใต้ชื่อว่า “ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้” เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่ห่างไกลจากศูนย์กลางการบริหารราชการส่วนกลาง พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา จึงประสบปัญหาด้านความมั่นคงซึ่งมีผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ และความสงบสุขของประชาชนโดยรวม

จากสภาพปัญหาการว่างงานของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ผ่านมาศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ได้จัดโครงการบัณฑิตอาสาพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้ยั่งยืนหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งคือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานตั้งแต่ปี 2552 จนถึงปัจจุบัน โดยคัดเลือกผู้ว่างงานที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีจิตอาสาและประสงค์จะทำงานในถิ่นมาตุภูมิของตนเอง คัดเลือกจากครอบครัวผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ และมีฐานะยากจน หรือจากบัญชีครอบครัวชากาต (การบริจาต) หรือครอบครัวผู้ด้อยโอกาส โดยการรับรองจากผู้นำ 4 เสาหลักของหมู่บ้าน ประกอบด้วย เสาหลักที่ 1 กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เสาหลักที่ 2 ผู้นำศาสนา เสาหลักที่ 3 ผู้นำท้องถิ่น และเสาหลักที่ 4 ปราชญ์ชาวบ้าน ด้วยวิธีการจ้างเหมาบริการ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือประชาชนร่วมกับทางราชการในการเข้าไปบริการ พัฒนา และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในพื้นที่หมู่บ้าน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ โดยดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด บัณฑิตอาสาฯ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จิตอาสา ผู้กล้าพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตลอดจนเสริมทักษะในการประกอบอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้

ยั่งยืน นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รับทราบ

เนื่องจากบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเหล่านี้เป็นบุคคลในพื้นที่จึงเป็นผู้ช่วยเสริม และประสานให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถลงปฏิบัติงานในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล เพื่อลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างงานให้กับบุคคลในพื้นที่ และเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ให้เข้ามาแก้ไขปัญหาในพื้นที่ของตนเอง ผลลัพธ์คือการสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้าน ตำบล สร้างความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อรัฐ และท้ายสุดประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2557)

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิไปสู่เป้าหมายดังกล่าวนั้น ต้องอาศัย “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม และจริยธรรมเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจไปตามศักยภาพ บทบาทและอำนาจหน้าที่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (strategic factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร และการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และสารสนเทศในปัจจุบัน (ธงชัย สันติวงศ์, 2546) เพราะว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยความคิดของคนในการดำเนินงาน และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดที่จะมีผลกับองค์กร ถ้าหากองค์กรใดขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรให้มีศักยภาพได้จะทำให้การบริหารงานไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของคนในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพื่อส่งผลให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินงานตามภารกิจ

มอบหมายจากศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยกัน 3 ส่วน คือ 1) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานพัฒนาของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล โดยตรวจสอบติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงานโครงการกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน ตำบล ตามศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ กำหนด เพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในลักษณะ (area based) รวมทั้งการสำรวจ ตรวจสอบ และรายงานความเป็นอยู่ของหมู่บ้านตำบล เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้บริหาร ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ 3) ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ งานสื่อสารทำความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์ ระหว่างศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้กับหมู่บ้านรูปแบบผู้สื่อข่าว ยุติธรรมชุมชน และโฆษกหมู่บ้าน งานประสานการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นทูตสันติภาพประจำหมู่บ้าน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้

ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นจะต้องพบเจอปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย เช่น ประชาชนในหมู่บ้านส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำการประชาคมหมู่บ้าน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้นำกับประชาชนบางพื้นที่ ปัญหาสถานที่ปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์สำนักงานในการจัดทำเอกสาร และรวมถึงการกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน ทำให้บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิทำงานไม่ได้ อย่างเต็มศักยภาพ อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นจะต้องเข้าใจงาน เข้าใจประชาชน เข้าใจบริบทชุมชนหรือหมู่บ้านของตน อันจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จใน

การปฏิบัติงาน โดยที่ผ่านมานั้นบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิได้รับการอบรมและมีการประชุมอยู่ทุกเดือน เพื่อให้บัณฑิตอาสาฯกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรู้ความสามารถ ทักษะในด้านต่าง ๆ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2557)

ทั้งนี้ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นบุคลากรหนึ่งในองค์กรภายใต้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะต้องปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่มาจากภูมิของตนเอง ดังนั้นแล้วเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการให้บุคลากรในพื้นที่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายโดยเน้นคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ให้ดีขึ้นนั้นต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนงานได้อย่างคล่องแคล่วสะดวก และรวดเร็วในการมอบหมายงาน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า ควรมีการประเมินและวิเคราะห์สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้มีประสิทธิภาพที่ดี และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

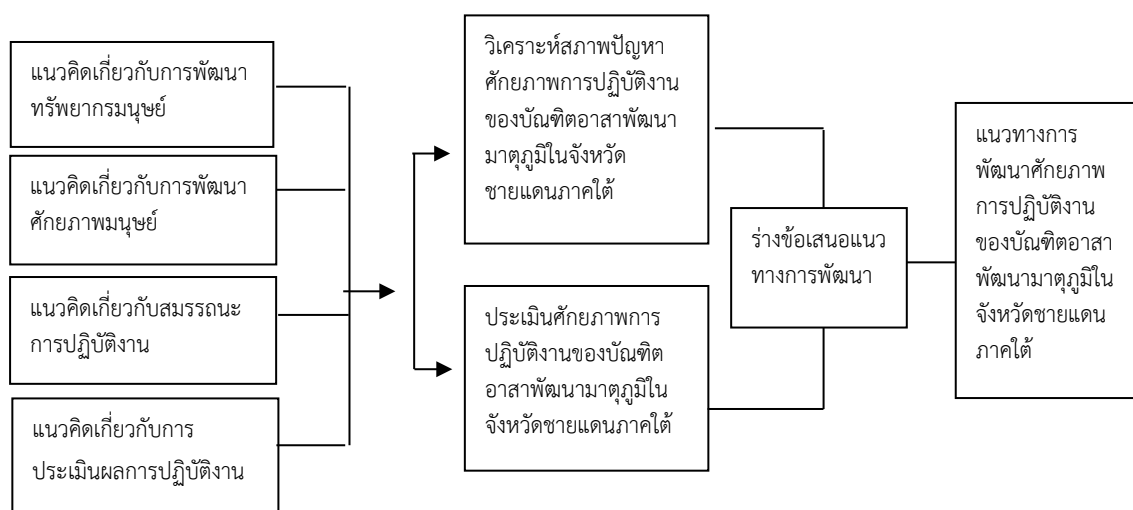
ในการศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิด โดยการใช้แนวคิดเกี่ยวกับ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ 3) แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 4) แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามกับบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชน โดยการวิเคราะห์สภาพปัญหาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยใช้หลักการ PDCA และการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ได้จากกระบวนการ CIPP โมเดล เข้าสู่กระบวนการร่างข้อเสนอโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และเข้ากระบวนการสนทนากลุ่ม (focus group) กับประธานจังหวัดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับแนวทางให้เหมาะสม เพื่อเสนอให้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพต่อไป แสดงได้ดังภาพประกอบ 1

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และเชิงคุณภาพ (qualitative research)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา (เทพา นาหวี จันนะ สะบ้าย้อย) โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 340 ชุด ซึ่งทำการประเมินศักยภาพการ

ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

1.1 การศึกษาเชิงปริมาณกำหนดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา (เทพา นาทวี จะนะ สะบ้าย้อย) จากวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้สูตร Taro Yamane (1973) ได้จำนวนบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้งหมดจำนวน 2,249 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งได้รับรางวัลบัณฑิตอาสาพัฒนา

มาตุภูมิที่มีผลงานดีเด่น คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเด่นในปีงบประมาณ 2560 ทั้งในระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ และระดับจังหวัด เป็นต้น (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้, 2560) และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1

แสดงจำนวนบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในปีงบประมาณ 2560

จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ปัตตานี	642	97
ยะลา	401	61
นราธิวาส	589	89
สงขลา	360	54
สตูล	257	39
รวม	2,249	340

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 20 คนจากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยร่างข้อเสนอเพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นทำการสนทนากลุ่ม (focus group) โดยวิธีการ SWOT คือ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเดียวกับที่ตอบแบบสอบถามในเชิงปริมาณ) โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงในพื้นที่ที่ไม่ได้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ ปลัดอำเภอ/เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ตัวแทนจังหวัดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ และประชาชนจำนวน 20 คน โดยเลือกพื้นที่ที่บัณฑิตอาสาฯได้รับรางวัลบัณฑิตอาสาฯดีเด่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์สภาพปัญหาของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีประเด็นดังนี้

- 1) ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

1.2 การวิเคราะห์สภาพปัญหาของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีประเด็นแบบสอบถามดังนี้

- 1) ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน
- 2) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- 3) ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
- 4) ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการ

ปฏิบัติงาน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) โดยผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 20 คน คือ ปลัดอำเภอหรือเจ้าหน้าที่ปกครอง กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ตัวแทนจังหวัดบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ และประชาชนทั่วไป โดยสัมภาษณ์เรื่องการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน
- 4) ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน
- 5) วิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน

ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

จากนั้นนำผลสรุปจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาทำสนทนากลุ่ม (focus group) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตอาสาฯ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยวิธีการ SWOT จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรค เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิต่อไป

การสร้างและการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังนี้

1) ความเที่ยงตรง (validity)

การศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ บทความ ตำรา ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำความรู้ข้างต้นกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาและประยุกต์เป็นแบบสอบถาม โดยปรึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ให้มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความเหมาะสม ความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

ตรวจสอบความเที่ยงตรงและลงความเห็นและให้คะแนนเพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item –Objective Congruence : IOC)

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงจุดประสงค์ได้ +1

คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ถ้าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์ได้

-1 คะแนน

ข้อถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (พิชิตฤทธิ์จรูญ, 2544) คัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.70–1.00 มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม

2) การหาความเชื่อมั่น (reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทดสอบ (pretest) กับกลุ่มบัณฑิตอาสาสมัครรุ่นที่ 49 ประจำปี 2560 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจากบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (alpha coefficient) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7000 จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ (พรหมณี สิกจิวัฒน์, 2552) ตามสูตร

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน	ความเที่ยงของแบบสอบถาม
k	แทน	จำนวนข้อคำถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งหมด

ตาราง 2

เกณฑ์วัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น	การนำไปใช้
0.80 - 1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70 - 0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50 - 0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.40 - 0.49	ต่ำ	ไม่ควรใช้
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนที่ 1 ผู้วิจัยนำมาเรียบเรียงและวิเคราะห์เพื่อหาค่าร้อยละ แล้วนำมาอภิปรายผลโดยใช้สถิติพรรณนา

1.2 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานและการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อภิปรายผลโดยใช้สถิติพรรณนา

1.3 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะศักยภาพการ

ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และอภิปรายโดยวิธีพรรณนา

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอนดังนี้

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารการประเมินรูปแบบ CIPP Model 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาวะแวดล้อม การปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน และศึกษาเอกสารขั้นตอนรูปแบบ PDCA ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการ

ปฏิบัติงาน ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน
ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน
เพื่อนำมาใช้ในการหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพ
การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิใน
จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

2.2 วิเคราะห์ SWOT หลังจากที่ได้
ข้อมูลเสร็จแล้วนำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน
โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ว่า
ศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา
มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจุดแข็งจุดอ่อน
อย่างไร ที่จะทำให้นักศึกษา มีแนวทางในการ
พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์
ที่ตั้งไว้ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง (strengths) –
จุดอ่อน (weakness) เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพ
การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา ว่าปัจจุบันมี
ศักยภาพระดับใดที่จะสามารถปฏิบัติงานในพื้นที่
มาตุภูมิให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การวิเคราะห์
โอกาส (opportunities) – อุปสรรค (threats) เป็น
การวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิต
อาสาว่าปัจจุบันมีสภาพปัญหาทั้งปัจจัยภายในและ
ภายนอกอะไรบ้างที่จะช่วยหนุนเสริมการปฏิบัติงาน
ให้บรรลุตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพการ
ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ

2.3 การจัดทำข้อเสนอแนวทางการ
พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

1) นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์
ปัจจัยภายในและภายนอกมาสร้างข้อเสนอ กำหนด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินงานการ
พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา
พัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ตั้งข้อมูล
พื้นฐานตามความเป็นจริงที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด

2) จัดทำร่างข้อเสนอแนวทางการ
พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา
พัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้
ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการ
พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา
พัฒนามาตุภูมิ

3) จัดกลุ่มสนทนาคำความคิดเห็นจาก
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ปลัดอำเภอหรือ

เจ้าหน้าที่ปกครอง กำนันหรือผู้ใหญ่บ้าน ประธาน
จังหวัดบัณฑิตอาสาฯ และประชาชนทั่วไป

4) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง
ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน
ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดน
ภาคใต้

5) ผู้วิจัยปรับปรุงข้อเสนอแนว
ทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้มี
ความเหมาะสมต่อไป

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ ข้อมูล

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน
340 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิงจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 73.5 รองลงมา
เป็นเพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5
โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่กลุ่มอายุ คือ
31-40 ปี จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8
รองลงมา คือกลุ่มอายุ 20-30 ปี จำนวน 79 คน
คิดเป็นร้อยละ 23.2 และกลุ่มอายุน้อยที่สุดคือ
41-50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ผู้ตอบ
แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างพื้นที่การปฏิบัติงาน
มากที่สุด คือ จังหวัดปัตตานี จำนวน 119 คน คิด
เป็นร้อยละ 35.0 รองลงมาคือ จังหวัดนราธิวาส
จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 และน้อยที่สุด
คือ จังหวัดสตูล จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างระดับ
การศึกษามากที่สุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 308 คน
คิดเป็นร้อยละ 90.6 รองลงมา คือ ประกาศนียบัตร
จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 และน้อยที่สุด
คือ มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า จำนวน 5 คน คิดเป็น
ร้อยละ 1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามตามประสบการณ์
การปฏิบัติงานบัณฑิตอาสา จำนวนมากที่สุด คือ
6-8 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8
รองลงมา คือ 3-5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็น
ร้อยละ 30.9 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 3 ปี
จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ผู้ตอบแบบ
สอบถามจำแนกตามการฝึกอบรม/เข้าร่วมโครงการ
จากหน่วยงานต่าง ๆ จำนวนมากที่สุด มากกว่า

10 ครั้ง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาคือ 1-5 ครั้ง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยที่สุดคือ ไม่เคย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาทำงาน จำนวนมากที่สุด คือ 1-5 ครั้ง จำนวนคน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมาคือ ไม่เคย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และน้อยที่สุด คือ 6-10 ครั้ง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิดีเด่น จำนวนมากที่สุดคือ 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

การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านสภาวะแวดล้อม

ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสามารถปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ของตนเองได้อย่างปลอดภัยและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.32$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีระยะเวลาในการทำภารกิจและวิธีการ

ดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.10$)

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

1) ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์งานพัฒนาของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ในพื้นที่หมู่บ้าน ตำบล โดยตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานโครงการกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้

2) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลของหมู่บ้าน ตำบล ตามศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้กำหนดเพื่อใช้ในการบริหารจัดการงานของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ในลักษณะ Area Based รวมทั้งการสำรวจ ตรวจสอบ และรายงานความเป็นอยู่ของหมู่บ้านตำบล เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้และผู้บริหาร ตลอดจนการรวบรวมปัญหาความต้องการ และข้อเสนอแนะของประชาชนในพื้นที่เพื่อเสนอให้ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์

3) ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมด้านการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นมีบริบทที่แตกต่างออกไป

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมด้านขนาดของพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อด้านความปลอดภัย ชีวิตและทรัพย์สินของบัณฑิตอาสาฯ รวมถึงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ทั้งด้านทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ ทั้งด้านเชิงบวกและเชิงลบ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์สอดคล้องกับหลักการวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิได้อย่างเหมาะสม

2.2 ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน

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

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างด้านปัจจัยการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งได้เป็นสองประเภท คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายใน ประกอบด้วย การวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอกคือ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นการเปิดโลกทัศน์และการสร้างเครือข่ายการทำงาน ซึ่งจะเป็นใบเบิกทางสำหรับให้บัณฑิตอาสาฯ เหล่านี้มีโอกาสได้แสดงความสามารถ และภารกิจงานที่ภาคส่วนต่าง ๆ มอบหมาย/ประสานให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ บัณฑิตอาสาฯ ถือเป็นกลไกส่วนหนึ่งที่สำคัญในระดับท้องที่ ภูมิภาค และส่วนกลาง ในการเชื่อมประสานและการปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่

ตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และถือเป็นมวลชนที่สำคัญของภาครัฐอีกด้วย

2.3 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน

ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการปฏิบัติงานตามโครงการ/กิจกรรมที่ ศอ.บต.กำหนด กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.39) รองลงมาคือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการดำเนินกิจกรรมที่กำหนดในโครงการตามขั้นตอนทุกกิจกรรม ($\bar{X}$ = 4.37) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่เพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีการจัดทำรอบแนวคิดและกำหนดจุดพัฒนาตามสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.11)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างด้านกระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่ากระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิควรเพิ่มขีดความสามารถด้านการพูดคุยในที่ชุมชน ซึ่งในอีกด้านหนึ่งของกระบวนการปฏิบัติงานนั้นได้ พบว่าบัณฑิตอาสาฯ นั้นในด้านปัญหาอุปสรรคในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ค่อยมีปัญหาอุปสรรคสำหรับการทำงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เข้ามาบูรณาการแต่จะมีปัญหาอุปสรรคในการทำงานในพื้นที่มากกว่าเพราะบัณฑิตอาสาฯ มีบทบาทเป็นเพียงผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้นำในพื้นที่ซึ่งอาจจะทำให้ศักยภาพในการแสดงออกหรืออำนาจในการตัดสินใจหรือการนำเสนอกิจกรรมที่อยากทำในพื้นที่ไม่ค่อยมีความสำคัญและไม่ได้รับการยอมรับจากผู้นำเท่าที่ควร ดังนั้นแล้วแนวทางแก้ไขควรให้บัณฑิตอาสาฯ มีบทบาทของการทำงานที่ชัดเจน

อาจไม่ต้องขึ้นกับผู้นำชุมชน โดยให้บัณฑิตสามารถนำเสนอความต้องการของตนเองมีอำนาจการตัดสินใจของตนเองจะทำให้การพัฒนาชุมชนดีขึ้นได้

2.4 ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

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

ผลการวิเคราะห์การประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านผลลัพธ์การปฏิบัติงานในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน คณะกรรมการหมู่บ้านและประชาชน 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 กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}=4.41$) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหาความรู้อย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}=4.21$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าผลลัพธ์การปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ นั้นจะเห็นได้ว่าบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ช่วยเหลือชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถเป็นผู้สานต่ออุดมการณ์เพื่อสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนให้แก่ลูกหลานสามารถเชื่อมโยงจากความคิดเห็นในอีกด้านว่า การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นการสำรวจหาข้อมูลและช่วยเหลือคนยากไร้ หรือบุคคลที่ต้องการความช่วยเหลือของรัฐเข้าไม่ถึงให้ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสิทธิตามที่คนไทยควรจะได้ ทั้งนี้ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหลัก ๆ คือการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชนและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดคือ ศอ.บต. เพื่อนำเสนอข้อมูลในการพัฒนาของ ศอ.บต. ให้ชาวบ้านในพื้นที่ได้รับทราบ นอกจากนี้ภาระและหน้าที่ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันแล้ว ในบางงานบางกรณีต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บทบาทของบัณฑิตอาสาเป็นบทบาทที่ดีและมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนในยุคสมัยใหม่ เพราะบัณฑิตเป็น

บุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าผู้นำชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการวางแผนโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการวางแผนในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานตามนโยบายจาก ศอ.บต. อย่างครบถ้วน และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิปฏิบัติงานทั้งงานจาก ศอ.บต. และจากหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.42) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจัดบันทึกการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.29)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นในภาพรวมส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านภาษา ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อเสริมศักยภาพของการเป็นบัณฑิตอาสาอย่างเต็มรูปแบบ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน สร้างการวางแผนการทำงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยแบ่งขอบเขตการทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น ๆ ไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้ชุมชนมาตุภูมิเกิดความสันติสุข และยั่งยืนต่อไปในอนาคต

3.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการปฏิบัติงานโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละประเด็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิเป็นผู้ช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้กับประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.46) และพบว่าระดับน้อยที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่หมู่บ้าน และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิช่วยเหลือการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้กับประชาชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.22)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นว่า เป็นการทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และอำนวยความสะดวกระหว่างประชาชนในการติดต่อราชการ บริการข้อมูล ประชาสัมพันธ์การเขียนโครงการต่างๆ เพื่อเสนอของบประมาณให้แก่หมู่บ้าน การดำเนินงานประสานงานสามารถเฉลี่ยงบประมาณโครงการให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทุกครัวเรือน

3.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.34) เมื่อพิจารณาระดับการประเมินของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับด้านขั้นตอนการตรวจสอบในแต่ละประเด็นที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิตรวจสอบข้อมูลในการสำรวจพื้นที่เก็บข้อมูล และบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิมีข้อมูลที่แท้จริงตรงตามสภาพวิถีของชุมชน กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}$ = 4.35) และพบว่าระดับน้อยที่สุดคือ บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิสำรวจปัญหาความต้องการของประชาชน

กลุ่มตัวอย่างได้ประเมินในประเด็นนี้อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X}= 4.34$)

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าต้องมีการประเมินและพิจารณาการทำงานของบัณฑิตอาสาฯ และเพิ่มค่าตอบแทน อีกทั้งควรให้มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานมีระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่มีการระบุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนทุกหน่วยงานที่จะใช้บัณฑิตอาสาฯ ควรผ่านผู้ดูแลบัณฑิตอาสาฯ เพื่อปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

3.4 ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน

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

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นส่งเสริมทุกพื้นที่ให้บัณฑิตอาสาฯ ที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีโอกาสรับรู้แนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความแก่กล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการทางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการ

พูดคุยในที่สาธารณะ และเป็นผู้นำได้ทุกสถานการณ์ตลอดจนมุ่งเน้นการสอนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงกับชุมชน บางครั้งหลักการใช้ทฤษฎียังไม่เหมือนกับชุมชน หรือแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง เมื่อนำไปใช้กับชุมชนมีการฝึกให้บัณฑิตอาสาฯ เกิดทักษะความรู้เกี่ยวกับการทำงานภาคสนาม มีภาวะการณ์เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีชัดเจน

4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยด้านแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้น ใช้กระบวนการ CIPP Model ในการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานทั้งหมด 4 ด้านดังนี้

1) Context Evaluation ด้านสภาวะแวดล้อม พบว่าบริบทการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ นั้นมีกิจกรรมการดำเนินงานที่มีระยะเวลาในการทำภารกิจได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บัณฑิตอาสาฯ สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ของตนได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ ยังพบว่าสภาพแวดล้อมเชิงลบที่ควรปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในด้านระบบการแบ่งพรรคแบ่งพวกที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ เท่าที่ควร

2) Input Evaluation ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ความพร้อมด้านบุคลากรนั้นสามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะกรรมการหมู่บ้านประกอบไปด้วย กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนได้เป็นอย่างดี รวมถึงการได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมในระดับที่ดีและเหมาะสม นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เป็นเชิงลบด้านการปฏิบัติงานคือ บัณฑิตอาสาฯ ยังขาดแคลนอาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน ซึ่งในบางพื้นที่ไม่เอื้อในปัจจัยด้านนี้

3) Process Evaluation ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า กิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่บัณฑิตอาสาฯ ปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามนโยบาย ที่ ศอ.บต. ได้วางไว้ ทั้งนี้ ยังพบว่ากระบวนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาฯ นั้นยังขาดการวิเคราะห์

พื้นที่ชุมชนของตนเองไม่เป็นระบบการจัดการที่ดีเท่าที่ควร

4) Product Evaluation ด้านผลลัพธ์

การปฏิบัติงาน พบว่า การประชาสัมพันธ์ และการเรียนรู้การปฏิบัติงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในระดับดี ผลลัพธ์ตรงกับที่ภาคส่วนต่างๆได้มอบหมายและประสานงานได้เป็นอย่างดี และยังพบว่าบัณฑิตอาสาฯยังขาดสื่ออุปกรณ์ประกอบการทำกิจกรรมในบางพื้นที่ไม่พร้อมเท่าที่ควร

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

1. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
2. ยกร่างข้อเสนอแนะทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ
3. สนทนากลุ่ม
4. ข้อเสนอแนะทางการพัฒนา

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้” ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ เป็นการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งยังสามารถพัฒนาศักยภาพการ

ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่มีวิถีชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งบัณฑิตอาสาฯปฏิบัติงานในพื้นที่สอดคล้องกับนโยบายจาก คส.บต. ที่ได้มอบหมาย โดยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นบุคลากรสำคัญที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐลงมายังพื้นที่ชุมชน เป็นการทำงานแบบเชิงรุก ทั้งนี้บัณฑิตอาสาฯต้องเข้าใจเข้าถึง และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจจาก คส.บต. โดยแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ ผู้วิจัยใช้กระบวนการวงรอบคำถามในแบบสอบถามโดยใช้ระบบการประเมินผลแบบ CIPP Model ในการอธิบายเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ซึ่งแบ่งออกได้ 4 ด้านดังนี้

1.1 ด้านสภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงาน
บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาวะแวดล้อมการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิการดำเนินงานตามโครงการฯ เป็นไปตามแผนปฏิบัติการการแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2558 – 2560 ในภารกิจงานพัฒนาตามศักยภาพของพื้นที่ และคุณภาพชีวิตของประชาชนนั้นจะต้องเริ่มสำรวจประเมินสภาวะแวดล้อม และองค์ประกอบต่าง ๆ รวมไปถึงการประเมินด้านทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับฐานันศักดิ์ บวรนนทกุล (2557) ได้อธิบายการพัฒนากำลังคน โดยส่วนมากมักดำเนินการโดยการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ถือว่าที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผ่านกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

1.2 ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัย

ภายใน ประกอบด้วย การวางแผนเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายนอก คือ การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นการเปิดโลกทัศน์และการสร้างเครือข่ายการทำงาน โดยสอดคล้องกับ ศิริบังอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่วงฉ่ำ (2555 อ้างจาก สุรพันธ์ ยะกันฐะ, 2546) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่าต้องมีการประเมินและพิจารณาการทำงาน ของบัณฑิตอาสาฯ และเพิ่มคำตอบแทน โดยสอดคล้องกับ ลาตีปะห์ ดอแม (2548) ได้อธิบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2532 อ้างถึงใน อัถล เสมอวงศ์, 2553) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลงานกับมาตรฐานที่วางไว้สำหรับตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ จึงสรุปได้ว่าการตรวจสอบการปฏิบัติงานนั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญในการวัดระดับคุณภาพของบุคลากรในแต่ละองค์กร เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและตรวจสอบปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ด้านการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่งเสริมทุกพื้นที่ให้บัณฑิตอาสาฯ ที่ตั้งใจ

ปฏิบัติงานมีโอกาสรับรู้แนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ที่มีความเก่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ โดยสอดคล้องกับ อวิลักษณ์ คำดี (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่พบว่าหน่วยงานที่สังกัดมีการเสริมสร้าง และพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าเมื่อเทียบกับตำแหน่งงานอื่น ด้านการประสานงาน พบว่า เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปได้รับความร่วมมือและคำแนะนำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จิรนนท์ ชุ่มคุณ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนา ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะที่เกี่ยวข้องในหน้าที่มากที่สุด ซึ่งยังสอดคล้องผลการวิจัยของผู้วิจัยด้านการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน พบว่า ต้องการให้จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ให้มีความเก่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ และการเป็นผู้นำได้ทุกสถานการณ์ และมุ่งเน้นการสอนงานให้เกิดการปฏิบัติจริงกับชุมชน

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้กระบวนการ PDCA ในการวางแผนการทำงานแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อให้เข้าใจอย่างเป็นขั้นตอนให้มากที่สุด ซึ่งแบ่งได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 ขั้นตอนการวางแผนปฏิบัติงาน เป็นส่วนแรกของผู้วิจัยจัดลำดับการวางแผนในการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงาน พบว่าความเห็นในภาพรวมส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านภาษา ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อเสริมศักยภาพของการเป็นบัณฑิตอาสาฯ อย่างเต็มรูปแบบ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐนันศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการพัฒนาองค์คน โดยส่วนมากมักดำเนินการโดยการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ถือว่าที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ผ่านกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นในปัจจุบันและอนาคต

2.2 ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนที่กำหนดแนวทางการปรับปรุงและลงมือปฏิบัติ ผู้วิจัยสรุปผลกระทบในด้านนี้ พบว่า บัณฑิตอาสาฯ ทำหน้าที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล และอำนวยความสะดวกระหว่างประชาชนในการติดต่อราชการ บริการข้อมูล ประชาสัมพันธ์ การเขียนโครงการต่าง ๆ เพื่อเสนอของบประมาณ ให้แก่หมู่บ้าน โดยสอดคล้องกับ อุไร รัตนเมธธร (2553) กล่าวว่า สมรรถนะหลักคือความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น

2.3 ขั้นตอนการตรวจสอบการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนการประเมินแนวทางแก้ไข โดยพบว่า บัณฑิตอาสาฯ มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยเพิ่มเติมอยากให้เป็นรูปธรรมให้มากที่สุด เพื่อให้การทำงานมีระบบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่มีการระบุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของคน คือ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของคน พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพ และ

บริการที่ดี เช่น การตรงต่อเวลา การมีวินัยในตนเอง การลงมือทำทันที การพัฒนาตัวเอง พัฒนางาน คิดใหม่ ทำใหม่ การคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา เป็นต้น

2.4 ขั้นตอนการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน เป็นขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม ทำมาตรฐาน และบันทึกผล โดยการวิจัยในขั้นตอนนี้พบว่า ควรส่งเสริมทุกพื้นที่ให้บัณฑิตอาสาฯ ที่ตั้งใจปฏิบัติงานมีโอกาสรู้รู้นแนวทางการปฏิบัติงาน จัดอบรมหรือให้ความรู้ ด้านการเข้าถึงพื้นที่ มีความเก่งกล้าที่จะคิดตัดสินใจ มีกระบวนการบางความคิด และเข้าถึงจิตวิทยาการพูดคุยในที่สาธารณะ โดยสอดคล้องกับ รัชฎา ณาน (2550) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยในครั้งนี้จากวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผลการวิเคราะห์จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่ได้ผลจากการวิจัยทั้งแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ นำผลสรุปทั้งสองแบบมาเสนอแบบสนทนากลุ่ม ดังนั้น จึงนำผลจากการสนทนากลุ่มได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

1. พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. พัฒนาเครือข่ายบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในการจัดทำแผนการดำเนินงานผ่านการประชุมของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิทั้ง 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

3. ยกระดับทักษะความเชี่ยวชาญสำหรับ ผู้ที่มีความสามารถพิเศษทั้งด้านเทคโนโลยี ภาษาต่างประเทศเพื่อก้าวไกลทันโลกสมัยใหม่

4. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างองค์กร แบ่งปันข้อมูล สะดวกและรวดเร็ว

5. ศอ.บต. ลงพื้นที่นี้เพื่อตรวจเยี่ยม พร้อมตรวจสอบการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา พัฒนา มาตุภูมิให้เกิดความตื่นตัว กระตุ้นการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับ ผนวกที่ 3 (2547) กล่าวถึง ประเภทของ สมรรถนะตามแหล่งที่มา มี 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (job competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อน ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและ อุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถสร้าง ผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่า มาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) คือ บุคลิก ลักษณะของคนที่จะสะท้อน ให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และ อุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการ ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ดีโดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไป

4. การประยุกต์ในการนำแนวทางการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการดังนี้

1. กำหนดหลักการและกฎเกณฑ์การ ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา เพื่อความเหมาะสมใน การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. บริบทพื้นที่ของการปฏิบัติงานของ บัณฑิตอาสา มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านขนาดของ พื้นที่ ประชากร ดังนั้น การจัดการต้องมีการประยุกต์ ความรู้ที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่

3. ศักยภาพที่แท้จริงของแต่ละพื้นที่ ทั้งด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหาอุปสรรค

4. ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกร่วมมือและ ร่วมใจกันอย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

5. ส่งเสริมให้บุคลากรในทุกพื้นที่วางแผนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิใน จังหวัดชายแดนภาคใต้” เพื่อหาแนวทางการ พัฒนาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ นำผลการ วิเคราะห์จากสนทนากลุ่มทำให้ทราบถึงสภาพ ปัญหาการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิ โดยมี ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.1 ควรระบุบทบาทหน้าที่การทำงานของ บัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิให้มีความชัดเจนมากกว่านี้

1.2 ควรให้ทางหน่วยงานรัฐเปลี่ยนแปลง ทั้งชื่อโครงการและปรับโครงสร้างการทำงานของ บัณฑิตอาสาในรูปแบบใหม่จึงจะทำให้เกิดการ ทำงานที่ดีขึ้น

1.3 จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้มีการ อบรมในทุก ๆ 4 เดือนหรือทุก ๆ ไตรมาสการ ประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานต่อองค์กร

1.4 เสริมกิจกรรมสานสัมพันธ์ภายใน เครือข่าย เพื่อให้เกิดการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น

1.5 จัดทำแผนการทำงานของบัณฑิต อาสา ผ่านการประชาคม

1.6 หน่วยงาน ศอ.บต. ควรจัดนิเทศหรือ ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการทำงานของบัณฑิตอาสา เพื่อกระตุ้นการทำงานของบัณฑิตอาสา ต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภารกิจ งานแต่ละด้านของบัณฑิตอาสาพัฒนา มาตุภูมิให้ ครอบคลุมทุกด้าน ดังนี้

1) ควรจัดทำแผนและวิเคราะห์สรุปสถานการณ์ ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขปัญหา จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นรายหมู่บ้าน

2) ควรศึกษาผลการประเมินบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ ศอ.บต. ทำการประเมิน แล้วนำมาบูรณาการประเมินให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

3) ควรศึกษาสรุปผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อเสนอแนะแก้ไขให้เกิดผลงานที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นอย่างเต็มศักยภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และต้องขอขอบคุณโครงการทุนผู้นำศาสนาเพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประจำปี 2558 รวมถึงทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ของบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประจำปีงบประมาณ 2561 ที่สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- จิรนนท์ ชุ่มคุณ. (2554). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลเมืองยาง อำเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา*. (รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ชนกนารถ บุญวัฒนะกุล. (2557). การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 7(2), 17.
- ฐนันศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(2), 186-193.
- ณรงควิทย์ แสนทอง. (2547). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง
- รัชฎา ณ น่าน. (2550). *สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ลาติปะห์ ดอแม. (2548). *การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2557). *เกี่ยวกับ ศอ.บต.* .
<http://www.sbpac.go.th/index.php/2014-11-27-03-45-40/2014-11-27-03-47-29>
- _____. (2560). *บัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจิตอาสา ผู้กล้า พัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ยะลา: หจก.ยะลาการพิมพ์.
- ศิริบังอร ต่อวิเศษ และ ไพฑูรย์ ช่วงฉ่ำ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- อัคร์ เสมอวงศ์. (2553). *การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาฝ่ายผลิตน้ำมัน บริษัทโออาร์ ซีพี จำกัด มหาชน*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อวลักษณ์ คำดี. (2553). *การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. (การศึกษานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- อุไร รัตนเมธธรร. (2553). *การดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).