

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 รวมทั้งหมด 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 จำนวนมากที่สุด มากกว่า 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 ซึ่งมีการดำเนินงานเต็มที่ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา และภารกิจงานเพิ่มเติมที่เป็นนโยบาย ยุทธศาสตร์ ซึ่งเลขาธิการ คอ.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 บัณฑิตอาสาสาานั้นในด้านปัญหาอุปสรรคในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายอาจไม่ค่อยมีปัญหาอุปสรรคสำหรับการทำงานให้กับหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นๆ ที่เข้ามาบูรณาการ 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 ทั้งนี้ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหลักๆคือการประสานงานระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชนและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานต้นสังกัดคือ ศอ.บต.เพื่อนำเสนอข้อมูลในการพัฒนาของศอ.บต. ให้ชาวบ้านในพื้นที่ได้รับทราบ นอกจากนี้ภาระและหน้าที่ของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันแล้ว ในบางงานบางกรณีต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี บทบาทของบัณฑิตอาสาเป็นบทบาทที่ดีและมีความสำคัญในการพัฒนาชุมชนในยุคสมัยใหม่ เพราะบัณฑิตเป็นบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและเข้าถึงประชาชนได้ดีกว่าผู้นำชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีดังนี้

1. ขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงาน

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

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่าในขั้นตอนการวางแผนการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมินั้นได้ให้ความเห็นในภาพรวมส่วนหนึ่งต้องการให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพในด้านภาษา ด้านการวางแผนการทำงาน ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ เพื่อเสริมศักยภาพของการเป็นบัณฑิตอาสาอย่างเต็มรูปแบบ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน สร้างการวางแผนการทำงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยแบ่งขอบเขตการทำงานที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่นๆไปในทิศทางเดียวกันจะทำให้ชุมชนมาตุภูมิเกิดความสันติสุข 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 มีภาวะการณเป็นผู้นำและผู้ตามที่ชัดเจน

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 มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาว่างไว

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 ฐานันศักดิ์ 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 จดบันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน 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) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพทุมธานี 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 และกฎเกณฑ์ที่มีการระบุงการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ชนกนารถ บุญวัฒน์กุล (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 ณาน (2550) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์ หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด

3.แนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิจัยในครั้งนี้จากวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผลการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และผลการวิเคราะห์จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานที่ได้ผลจากการวิจัยทั้งแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ นำผลสรุปทั้งสองแบบมาเสนอแบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ดังนั้นจึงนำผลจากการสนทนากลุ่มได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบัณฑิตอาสาพัฒนามาตุภูมิในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

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

ทั้งนี้รูปแบบการพัฒนายังสอดคล้องกับณรงควิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวถึง ประเภทของสมรรถนะตามแหล่งที่มา มี 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่อาจสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวม ที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Job Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนอื่นทั่วไป

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