

ภาคผนวก

การแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจพัฒนาสมรรถนะสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ตาราง 8

การแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจพัฒนาสมรรถนะสมาชิกของอาสาสมัครในแดน

		แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
ที่	ชื่อ สกุล ยศ	มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8
1	นายจรัญ ชัยน อดีตผู้อำนวยการส่วน ยุทธการและการข่าว สำนักผู้อำนวยการกองอาสา รักษาดินแดน ปัจจุบัน นายอำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล	5	5	5	5	5	5	5	5
		ข้อเสนอ	แนวทางการพัฒนาที่ 4							
			การแก้ไขหรือปรับคุณวุฒิจะต้องแก้ไขบังคับที่ 1							
			ข้อเสนอ							
			1. กำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาที่ชัดเจน และ ครอบคลุมทุกภารกิจ							
			2. กำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดระดับหน่วยและ บุคคล (กำลังพลทุกคน)							
			3. การติดตามประเมินผลโดยใกล้ชิด ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ							

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ									
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8	
2	นายวิรัตน์ เพ็ญจันทร์ ผู้อำนวยการส่วนปฏิบัติการ พิเศษ สำนักผู้อำนวยการกอง อาชีวศึกษาดินแดน		4	4	3	4	5	5	5	5	แนวทางการพัฒนาที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะอีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ การพัฒนา ตลอดเวลาโดยผู้บังคับบัญชาหน่วยผู้กว้างจากการปฏิบัติการกิจ ต้องฝึก อย่างน้อยที่สุดสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ถ้าจะให้มีประสิทธิภาพสูงต้องฝึกทุก วัน (เมื่อว่างเว้นจากภารกิจ) แนวทางการพัฒนาที่ 4 ข้อ 4.4 ไม่ใช่ประเด็นหลักควรตัดออก เนื่องจากจะทำให้การได้ เป้าหมายของบุคลากรที่จะเข้ามาฝึกเพิ่มขึ้นหรือมีความโน้มเอียง ข้อเสนอ 1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีความเข้าใจต่อเป้าหมายและภารกิจ ของกองอาชีวศึกษาดินแดน อย่างแท้จริง 2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องจริงต่อการพัฒนาให้กองอาชีวศึกษา- ดินแดน เป็นกองกำลังที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	
3	นายณัฐชัย นำพูนสุขสันต์ ผู้อำนวยการส่วนกำลังพล และส่งกำลังบำรุง สำนักอำนวยการกองอาสา รักษาดินแดน	2	4	4	3	5	5	5	5	แนวทางการพัฒนาที่ 1 การพัฒนาในลักษณะการแบ่งกลุ่ม สมาชิกของอาสารักษาดินแดน จะให้ประโยชน์ในทางปฏิบัติไม่มาก เพราะสมาชิกของอาสารักษาดินแดน มีผู้บังคับบัญชาจำนวนมาก จากระดับสูงสุดระดับที่ใกล้เคียงกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพราะฉะนั้นในกลุ่มสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เองเป็นเพียงผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่พบทาที่ในการตัดสินใจเรื่องสำคัญแทบไม่มีอยู่แล้ว อีกประการก็คือ ในแต่ละกองร้อยมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อยู่จำนวนไม่มากนัก บางแห่งมีเพียง 2-3 คน คิดจะแบ่งกลุ่มจึงให้ประโยชน์น้อยไป แนวทางการพัฒนาที่ 2 การพัฒนาต้องมีพาดาน ที่ไม่ทำให้แนวคิดของกองอาสารักษาดินแดน เปลี่ยนไปจากกองกำลังประจำถิ่น ต้องเป็นจุดเด่นให้ได้อย่างพัฒนาจนไป ลบจุดเด่นตรงนี้

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8
		การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล								

แนวทางการพัฒนาที่ 4

การกำหนดคุณสมบัติไว้ดูเหมือนว่าจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ/สมรรถนะสูง แต่การกำหนดดังกล่าว จะกระทบต่อความหลากหลายของผู้มีสิทธิ ขณะเดียวกัน คนที่มีคุณสมบัติสูงจะมีปัญหา “สมองไหล” ไปยังองค์กรหรือหน่วยงานที่มีประโยชน์มากกว่า

ข้อเสนอ

ภาพลักษณ์ที่เป็นเป้าหมาย หรือสิ่งที่ต้องการ ให้เกิดแก่สมาชิกของ อุตสาหกรรมเป็นแกน เป็นเรื่องไม่ยากนักที่จะใช้องค์ความรู้ สถิติปัญญา และ หลักเหตุผลช่วยให้เกิดขึ้น แต่ปัญหาจริง ๆ เชื่อว่าอยู่ที่จะกำหนดแนวทางการไปสูเป้าหมายที่ต้องการ ได้อย่างไร หากจะถือว่านี่คือข้อเสนอแนะ ก็อยากที่จะให้ช่วยหาแนวทางการบูรณาการ นำเสนอผู้มีอำนาจให้คัดเลือกตาม (เห็นด้วย) เพื่อจะได้ปฏิบัติในสภาพจริงในรูปธรรมต่อไป

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล	
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7		8
4	นายเทพประสิทธิ์ วงษ์ท่าเรือ ผู้อำนวยการส่วนยุทธการและการข่าวสำนักอำนาจการกองอาสารักษาดินแดน	4	4	4	2	4	4	4	4	4	แนวทางการพัฒนาที่ 4 การกำหนดคุณสมบัติไม่ควรจะขัดแย้งกับคุณสมบัติตามกฎหมาย หากจะพัฒนาสมรรถนะสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ควรพิจารณาหลังจากการบรรจุแล้ว และหากจะปรับปรุงคุณสมบัติควรให้มีการแก้กฎหมายก่อน
	ข้อเสนอ										การพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จะเป็นไปได้น้อยมาก หากไม่ได้รับการสนับสนุนหรือเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับกาปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งการฝึกฝนกาปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอตลอดจนมีการสั่งใช้ปฏิบัติการกิจอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 8 (ต่อ)

		แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ									
ที่	ชื่อ สกุล ยศ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล									
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8	
5	นายวรดิศ อ่อนนุช หัวหน้ากลุ่มพัฒนา กิจการ กองสาธารณสุข ดินแดน สำนัก อำนาจการกองอาสา รักษาดินแดน		5	5	4	5	5	5	5	5	แนวทางการพัฒนาที่ 4 การเพิ่มเติมคุณสมบัติบางประการ ที่เหมาะสมนี้ควรเป็นประเด็นพิจารณา สำหรับ คณะกรรมการกองอาสารักษาดินแดน พิจารณาคัดเลือก การเพิ่มเป็น คะแนนพิเศษมากกว่าการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน (ควรเป็น แนวทางพิจารณาดีกว่า) เพราะอาจขัดต่อสิทธิของบุคคลทั่วไปได้ แนวทางการพัฒนาที่ 5 ขณะนี้โปรแกรมข้อมูลของกองอาสารักษาดินแดนในโกดังแล้วเสร็จแล้ว (2-3 เดือน) โดยกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด และกองร้อยอาสา- รักษาดินแดนอำเภอ เป็นผู้กรอกข้อมูลหลัก ส่วนกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน เป็นหน่วยตรวจสอบข้อมูล และป้อนข้อมูลที่ได้รับผิดชอบ โดยตรง ทั้งนี้ สภาพปัญหาจากการปฏิบัติควรมีแน่นอน ซึ่งจะต้องพัฒนาต่อไป

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง
= 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

1 2 3 4 5 6 7 8

ที่ ชื่อ สกุล ยศ

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

แนวทางการพัฒนาที่ 6

การพัฒนาดังกล่าวโดยเริ่มประสานงานกับศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน และกอง-
พัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินการปฏิบัติในส่วนภูมิภาคต่อไป
แนวทางการพัฒนาที่ 7

มีแนวทางการพัฒนาเป็นสถาบันอาชีวศึกษาดินแดน (สอศ.) โดยมีที่ตั้งที่ส่วนแยก
ชะอำ อยู่ระหว่างเสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น
แนวทางการพัฒนาที่ 8

ประเด็นสำคัญที่สุดคือการเน้นผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาชีวศึกษาดินแดนที่
ใกล้ชิดกับสมาชิกกองอาชีวศึกษาดินแดน ให้เข้าใจได้พัฒนาปรับปรุง ผู้สมัครผู้บังคับบัญชา
ข้อเสนอ

การพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาชีวศึกษาดินแดน ควรกำหนดเป็น
road map เพื่อผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง ทั้งนี้กลุ่มพัฒนาภารกิจการกองอาชีวศึกษา-
ดินแดน ได้กำหนดเป็นเส้น ทางเพื่อนำไปสู่ vision โดยกำหนดเป็น quick win

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	
6	นายสมชาย เกียรติ ก้องแก้ว หัวหน้าฝ่ายยุทธการ สำนักอำนาจการกองอาสา รักษาดินแดน	4	4	4	4	5	4	5	4	แนวทางการพัฒนาที่ 1 การจัดกลุ่มสมาชิกกองอาสา รักษาถิ่นแดน ออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งในแต่ละกลุ่มควรมี 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ความรู้ความสามารถ (2) สมรรถนะทางร่างกาย (3) ด้านอุดมการณ์ แนวทางการพัฒนาที่ 2 ภารกิจพื้นฐานของสมาชิกกองอาสา รักษาถิ่นแดน เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนภารกิจพิเศษก็เป็นไปตามสถานการณ์ในแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะต้องพัฒนาสมรรถนะ สมาชิกกองอาสา รักษาถิ่นแดน ให้สอดคล้องกับภารกิจพิเศษแต่ละพื้นที่ แนวทางการพัฒนาที่ 3 การดำเนินการพัฒนาที่สมรรถนะในแต่ละหลักสูตรควรมีมาตรการเดียวกัน หลักสูตรพิเศษที่ใช้เทคนิควิชาการสูงสำหรับความรู้เฉพาะด้าน ควรให้กองบัญชาการกองอาสา รักษาถิ่นแดน เป็นหน่วยดำเนินการเนื่องจากจำเป็นต้องประสานกับหน่วยฝึกของฝ่ายทหาร ขณะเดียวกัน จะต้องสร้างหน่วยฝึกของตนเองควบคู่กันไป

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล				
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1					
1	2	3	4	5	6	7	8

แนวทางพัฒนาที่ 4

การกำหนดคุณวุฒิควรมีกำหนดขอบภาคบังคับ ไม่ควรกำหนดสูงเกินไป เพราะจะกระทบสิทธิผู้บังคับบัญชาของบัญชาการกองสาธารณสุขในแดนที่ไม่จำเป็นต้องรับคนที่เป็นเลิศทางวิชาการ ควรเน้นวินัยด้วย ในอนาคต กองบัญชาการกองสาธารณสุขในแดน อาจจัดตั้งหน่วยเป็นหน่วยสารสนเทศ หน่วยข่าว หน่วยอาวุธ หน่วยยานยนต์ เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องการกำลังพลที่มีคุณสมบัติเฉพาะได้

แนวทางพัฒนาที่ 5

ที่ผ่านมากองบัญชาการกองสาธารณสุขในแดน ได้ละเลยการจัดทำประวัติที่ส่งผลทำให้การบริหารจัดการส่งผลขาดประสิทธิภาพควรจะมีหน่วยระบบฐานข้อมูลทั้งส่วนกลางกองบัญชาการกองสาธารณสุขในแดน และกองบังคับการกองสาธารณสุขในแดนจังหวัด

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล						
1	2	3	4	5	6	7	8	แนวทางการพัฒนาที่ 6	การพัฒนาเราดูใจควรเทียบเคียงกำลังพลฝ่ายทหาร ที่มีสมรรถนะ และลักษณะงานใกล้เคียงกับอาสาสมัครทหารพราน ควรปรับปรุงขึ้น เงินเดือน (ค่าตอบแทน) ให้ผู้ปฏิบัติงาน และควรกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนยศให้เป็นมาตรฐาน
								แนวทางการพัฒนาที่ 7	ในระยะยาวจำเป็นที่กองบัญชาการกองอาสาธิการกษัตริย์บริเตน จะต้องตั้ง สถาบันพัฒนาอาสาธิการกษัตริย์บริเตน หรือศูนย์ฝึกอบรมของตนเอง
									<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นด้วยในการกำหนดหลักสูตรพิเศษให้สอดคล้องกับภารกิจใน พื้นที่เฉพาะ 2. หลักสูตรต่าง ๆ สามารถปรับปรุงได้ตลอดเวลาคตามความจำเป็น และสถานการณ์

ตาราง 8 (ต่อ)

ชื่อ สกุล ยศ	ตำแหน่ง	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
ที่	1 2 3 4 5 6 7 8	

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง =

3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

แนวทางการพัฒนาที่ 8

ต้องกำหนดตัวชี้วัดภารกิจ ควรดำเนินการภารกิจอาชีวศึกษาด้านใดบ้าง
จะเป็นตัวสะท้อนที่จะนำไปเสนอในการของบประมาณดำเนินการอย่างชัดเจน

ข้อเสนอ

1. ควรเริ่มพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสาชวศึกษาด้านใดด้านใดจากกระบวนการรับสมัคร คัดเลือก โดยเน้นความรู้ วินัย แข็งแรง
2. ควรจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคคลกรของสมาชิกกองอาสาชวศึกษาด้านใดด้านใดเป็นการเฉพาะ เช่นการจัดตั้งศูนย์ฝึกสมาชิกกองอาสาชวศึกษาด้านใดด้านใด
3. การพัฒนากำลังพล สมาชิกกองอาสาชวศึกษาด้านใดด้านใด ควรให้ครอบคลุมภารกิจ ของสมาชิกกองอาสาชวศึกษาด้านใดด้านใด ที่ปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับแต่ละยุคแต่ละสมัยและภารกิจเฉพาะพื้นที่
4. การพัฒนาผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสาชวศึกษาด้านใดด้านใด ที่ควรดำเนินการควบคู่กันไป

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		มากที่สุด = 5,	มาก = 4,	ปานกลาง = 3,	น้อย = 2,	น้อยที่สุด = 1				
		1	2	3	4	5	6	7	8	
7	นายพรชัย พุดซ้อน หัวหน้าฝ่ายกำลังพล สำนักอำนาจการกองอาสา รักษาดินแดน	5	5	5	4	5	4	4	4	แนวทางการพัฒนาที่ 1 ควรใช้ว่า "กลุ่มความสามารถน้อย" มากกว่า เลื่อม สมรรถภาพ ซึ่งแสดงว่า "ไม่มีความสามารถ"

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล	
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7		8
8	นายเกษดา โสศิริ หัวหน้างานสวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์ สำนักอำนวยการกองอาสา รักษาดินแดน										ขอเสนอ ควรนำสมรรถนะที่กำหนดได้ ซึ่งมาจากผลงาน จริง ๆ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน นำมาปรับ เป็นหลักสูตรวิชา เฉพาะของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน ที่เน้นให้เรียนจริง ฝึกปฏิบัติจริง เพื่อให้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จบออกมาอย่างมี คุณภาพ

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		มากที่สุด = 5,	มาก = 4,	ปานกลาง					น้อยที่สุด = 1	
		1	2	3	4	5	6	7	8	
9	นายชลอศักดิ์ วาณิชเจริญ รองผู้อำนวยการจังหวัด สุราษฎร์ธานี	4	5	5	4	4	4	0	4	แนวทางการพัฒนาที่ 1 เพื่อจะได้ recruit คนใหม่ ๆ เข้ามาทำงานซึ่งจะเพิ่มสมรรถนะให้ หน่วยงาน และเป็น การ reborn สมรรถนะของอาสาสมัครวิทยาดินแดน ได้ดีขึ้น แนวทางการพัฒนาที่ 7 ควรจัดทำหลักสูตร ตามเจตนารมณ์การจัดตั้งกองอาสาสมัครวิทยาดินแดน ร่วมกับกองทัพ โดยให้กองทัพเป็นผู้จัดฝึกให้แล้วต้องเป็นแบบเข้มข้น มุ่งเน้นให้เกิดวินัย ทักษะ ประสิทธิภาพความกล้าหาญ รับผิดชอบสามัคคี มีจิตบริการ แนวทางการพัฒนาที่ 8 ควรประเมินทุก ๆ โอกาสหรือให้สอดคล้องกับการทดสอบสมรรถนะ ประจำปี ของสมัชชาของอาสาสมัครวิทยาดินแดน

ตาราง 8 (ต่อ)

	แนวทางการพัฒนา	
	สมรรถนะ	
ที่	มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
ชื่อ สกุล ยศ	1 2 3 4 5 6 7 8	

ข้อเสนอ

1. พัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องที่ศึกษาเรียกฝึกทบทวนปีละ 1 ครั้ง ต่อคน
 2. กวดขันระเบียบวินัย การแต่งกาย ความประพฤติทั้งในและนอกหน่วย
 3. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาสมรรถนะและ
- การปฏิบัติของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3,
น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ที่ ชื่อ สกุล ยศ

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

1 2 3 4 5 6 7 8

10 นายจันทิ ศิลปะ

แนวทางการพัฒนาที่ 1

นายอำเภอกระทุ้ง
จังหวัดภูเก็ต

การคิดแยกเป็นกลุ่มจะทำให้สามารถประเมินสมรรถนะของกำลังพลได้ชัดเจนง่ายต่อการพัฒนากำลังพล ระยะเวลา และงบประมาณได้กำลังพลที่มีสมรรถนะและประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติภารกิจ

1.1 การพัฒนาบุคคลที่มีความสามารถนั้นจะทำให้ดีกว่าคนที่มีความสามารถน้อยเพราะว่าคนกลุ่มนี้พร้อมที่จะรับการพัฒนารักษาและรักษาความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 คนกลุ่มนี้ยังสามารถที่จะพัฒนาศักยภาพขึ้นมาได้ในระดับหนึ่งเพราะว่าอย่างน้อยบางคนก็ยังมีความสามารถพิเศษเฉพาะตัวอยู่

1.3 ทุกองค์กรย่อมไม่ต้องการบุคลากรที่เป็นกลุ่มที่มีความสามารถน้อย ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุงคนกลุ่มนี้โดยเร่งด่วน เพราะคนกลุ่มนี้จะเป็นการะให้กับองค์กร



ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	แนวทางความคิดเห็น/เหตุผล				
1	2	3	4	5	6	7	8

แนวทางพัฒนาที่ 2

สมัชชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามารถปฏิบัติภารกิจได้ในทุกท้องที่เพราะหากว่ามีภารกิจเปลี่ยนแปลง หรือเกิดข้อถกเถียง ผู้ที่ไปทดแทนก็สามารถปฏิบัติภารกิจได้ทันที

2.1 สมรรถนะพื้นฐานตามข้อ 2.1 นี้ก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่สมัชชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน ทุกคนต้องมี เพราะหากว่าสมัชชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน ไม่มีสมรรถนะพื้นฐานด้านนี้ ก็ไม่สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้

2.2 สมัชชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน ที่ปฏิบัติภารกิจเฉพาะอย่างก็สมควรที่จะได้รับการพัฒนาสมรรถนะในงาน (functional competencies) ให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับภารกิจ เพราะว่าการปฏิบัติงานอย่างนั้นต้องให้บุคคลที่มีความสามารถเหนือกว่าคนอื่น เช่น สมัชชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน ที่ปฏิบัติภารกิจคุ้มครอง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3,
น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ที่ ชื่อ สกฤตยศ

1 2 3 4 5 6 7 8

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

คือเป็นผู้ที่มีความสามารถใช้อาวุธสงครามได้ดีกว่าคนอื่น เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาที่ 3

การพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสาธิการกองอาสาธิการศึกษาดินแดน นั้นจำเป็นอย่าง
ยิ่งที่ต้องดำเนินการทั้งในส่วนของการบัญชาการกองอาสาธิการศึกษาดินแดน
และกองบังคับการ กองอาสาธิการศึกษาดินแดนจังหวัด เพราะจะเป็นการเพิ่ม
สมรรถนะในการปฏิบัติการกิจของสมาชิกกองอาสาธิการศึกษาดินแดน ได้
ยิ่งขึ้น

3.1 การพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสาธิการศึกษาดินแดน ให้ได้ใน
ทุกพื้นที่นั้นก็ต้องดำเนินการ โดยหน่วยเหนือในระดับกองบัญชาการกอง-
อาสาธิการศึกษาดินแดน เพราะมีความพร้อมในเรื่องของบุคลากรและงบประมาณ

3.2 การพัฒนาสมรรถนะในงาน ของสมาชิกกองอาสาธิการศึกษาดินแดน
เฉพาะพื้นที่นั้น กองบังคับการกองอาสาธิการศึกษาดินแดนจังหวัด เป็น
ผู้ดำเนินการเองได้ เพราะเข้าใจสภาพปัญหาและสถานการณ์ในพื้นที่

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1			
1	2	3	4
5	6	7	8
<p>3.3 การพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสากรักษาดินแดน</p> <p>ควบคู่ไปกับผู้บังคับบัญชา^๖เป็นเรื่องที่ดี เพราะจะช่วยให้การปฏิบัติภารกิจง่ายขึ้น^๖เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพทัดเทียมกัน</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ 4</p> <p>การคัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กร เพราะสมรรถนะที่พัฒนาให้มีประสิทธิภาพได้ง่าย</p> <p>4.1 ตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจ ของกรมการปกครอง และกระทรวงมหาดไทย^๖ผู้ที่จะสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสากรักษาดินแดน จำเป็นต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 4.1 เพราะการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกรม หรือกระทรวง นั้นเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ</p> <p>4.2 การคัดเลือกบุคคลตามข้อ 4.2 นั้น จะทำให้^๖ได้กำลังพลที่มีสมรรถนะตรงตามภารกิจของหน่วยงาน เพราะคนเหล่านี้ผ่านการฝึกในเบื้องต้นมาแล้ว</p>			

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1 2 3 4 5 6 7 8	<p>4.3 สำหรับข้อ 4.3 มีความเห็นและเหตุผลเช่นเดียวกับข้อ 4.2</p> <p>4.4 การคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถพิเศษเข้าเป็นสมาชิกกอง- อาสาสมัครผาดินแดน เป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้การทำงานรวดเร็วขึ้น สามารถรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันทีทั้งที่ แนวทางการพัฒนาที่ 5</p>	<p>การบริหารจัดการข้อมูลของกำลังพลให้ทันสมัย โดยการนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการนั้น ถ้าถืออยู่อย่างีงเพราะ จะทำให้ผู้ที่เก็บรักษาข้อมูลสามารถทำงานได้สะดวกรวดเร็วขึ้นและ สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อมูลกำลังพลให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพราะ การมีข้อมูลกำลังพลที่ทันสมัยนั้นผู้บังคับบัญชาสามารถรู้ถึง ประสิทธิภาพและความสามารถของกำลังพลในสังกัดแต่ละคนได้ทันที และสามารถมอบหมายภารกิจให้เหมาะสมกับความสามารถของ กำลังพลแต่ละคน</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1 2 3 4 5 6 7 8	แนวทางการพัฒนาที่ 6	<p>แรงจูงใจในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของกำลังพลนั้น จะทำให้กำลังพลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจ หากเป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับการศึกษาด้วยแล้ว ผลประโยชน์ที่ได้รับก็จะตกอยู่กับองค์กรมากกว่ากำลังพล เพราะจะทำให้องค์กรมีกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานภารกิจของกำลังพลมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร</p>
		แนวทางการพัฒนาที่ 7	<p>กระทรวงมหาดไทยควรจัดตั้งโรงเรียนสมาชิกของอาชีวศึกษาดินแดนขึ้นมาโดยตรงและกำหนดหลักสูตรใหม่ความเข้มข้น ทั้งนี้ขอวิชาในหลักสูตรและระยะเวลาของการเข้าเรียนในหลักสูตร ซึ่งปัจจุบันเห็นว่าระยะเวลาสั้นไปควรขยายเป็น 3 เดือน สำหรับเนื้อหาวิชาในหลักสูตร นั้นควรเพิ่มเติมวิชากฎหมายในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครองอีกวิชาหนึ่งด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาชีวศึกษาดินแดน</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล				
1	2	3	4	5	6	7	8

ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน นั้นต้องกระทำอย่างจริงจัง โดยกระทรวงมหาดไทย และ กองบัญชาการกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการตั้ง โรงเรียนกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน หรือศูนย์ฝึกสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนขึ้นมากี่ตาม หลักสูตรระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรมต้องมี ความเข้มข้น กล่าวคือ เนื้อหาวิชาในหลักสูตรนอกจากจะมีวิชาตาม ที่กล่าวไว้ในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน แล้วก็ควรเพิ่มเติมวิชากฎหมายในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครองด้วย ส่วนระยะเวลาการศึกษาในหลักสูตรนั้นควรขยายเป็น 3 เดือน นอกจากนี้เห็นว่าควรมีการฝึกทบทวนประจำปี ในระดับ กองบังคับการของแต่ละจังหวัด ปีละ 1 ครั้ง นอกเหนือจากการทดสอบ สมรรถภาพทางด้านร่างกายที่ดำเนินการอยู่ในแต่ละปี

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8
		การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล								

และถ้าหากเป็นไปได้ควรประสานขอความร่วมมือจากทหาร หรือ ตำรวจ ส่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรที่ เห็นว่าจำเป็น และมีประโยชน์สำหรับการใช้ปฏิบัติการกิจ ทางการเพื่อ เป็นการเพิ่มศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้สูงขึ้น

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		1 2 3 4 5 6 7 8	
11	นายทรงทรัพย์ พิริยคุณธร นายอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่	5 5 5 5 4 5 5	<p>แนวทางการพัฒนาที่ 1</p> <p>กลุ่มที่มีความสามารถน้อย ต้องปรับปรุงพิเศษ ถ้าปรับปรุงไม่ได้ ควรให้ออกก่อนกำหนด เพื่อหน่วยงานดีขึ้น เป็นที่พึงของประชาชนได้</p> <p>ข้อเสนอ</p> <p>กระทรวงมหาดไทยควรจัดให้มีหลักสูตรเพิ่มเติมสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ควรเพิ่มขึ้นเงินเดือนของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้เท่าเทียมลูกจ้างประจำของกรมการปกครอง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเร่งรัดปรับปรุงกำลังพลที่เป็นกลุ่มที่มีความสามารถน้อย ออกจากระบบ โดยมีค่าตอบแทนให้เพื่อบรรจุกำลังพลใหม่ทดแทน เพื่อการปฏิบัติงานช่วยเหลือเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน ได้ดีขึ้น ควรกำลังพลสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้ทุกอำเภอ ๆ ละ 24 นาย เป็นอย่างน้อย ถ้ารับอำเภอชายแดนจำนวน 36 นาย</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
		มากที่สุด = 5, น้อยที่สุด = 1								
12	นายจำนงค์ เหมือนดำ นายอำเภอสุ ไหงป่าดี จังหวัด นราธิวาส	1	2	3	4	5	6	7	8	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		5	4	5	4	3	4	4	5	แนวทางการพัฒนาที่ 1 ควรฝึกอบรมกำหนดในเรื่องวินัยให้ชัดเจน
										แนวทางการพัฒนาที่ 2 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน การกำหนดหลักสูตรจึงต้อง ปรับปรุงให้เข้ากับแต่ละพื้นที่ แต่ละสถานการณ์
										แนวทางการพัฒนาที่ 3 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จะทำงานเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ที่ ผู้บังคับบัญชา ทุกกระดืบให้ความสนใจแค่ไหน ดังนั้นต้องทำควบคู่กันไป
										แนวทางการพัฒนาที่ 4 ตั้งแต่ 4.1-4.4 เป็นคุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะคือความมีจิตใจมุ่งมั่น
										แนวทางการพัฒนาที่ 6 การส่งเสริมด้านการศึกษาควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ให้สิทธิพิเศษการสอบเข้า รับราชการ เช่น เจ้าหน้าที่ปกครอง ปลัดอำเภอ ฯลฯ

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ		การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1		
ที่	ชื่อ สกุล ยศ	
1	2	3
4	5	6
7	8	

แนวทางการพัฒนาที่ 7

สมาชิกกองอาสาสมัครวิทยุสมัครวิทยุ เป็นกองกำลังประจำถิ่นจะไปใช้หลักสูตรหน่วย-รบ (หน่วยทหาร) มาใช้ฝึกอบรมทั้งหมดไม่ได้ งานและผลงานฝ่ายพลเรือนเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง จึงควรมีสถาบันเป็นของตนเอง

แนวทางการพัฒนาที่ 8

ให้ดำเนินการทุก 3 เดือน

ข้อเสนอ

ในปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ เปลี่ยน เช่น เหตุการณ์ชายแดนด้านกัมพูชา เหตุการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมถึงภัยพิบัติชนิดต่าง ๆ และการรักษาความปลอดภัยบุคคล การพัฒนาศักยภาพสมรรถนะกองอาสาสมัครวิทยุสมัครวิทยุ ความปลอดภัยบุคคล การพัฒนาศักยภาพสมรรถนะกองอาสาสมัครวิทยุสมัครวิทยุ ดำเนินการ เพื่อให้หน่วยเกิดประสิทธิภาพโดยเร็ว ควรพลิกวิกฤตเป็นโอกาสให้มากกว่านี้

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8
13	นายฉลองชัย วรสิงห์ นายอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน	4	4	4	5	4	5	5	4	แนวทางการพัฒนาที่ 1 กลุ่มที่ 1.1 เป็นกลุ่มที่มีความก้าวหน้าควรจะเป็นผู้ที่มีการศึกษาดูตาม สมรรถนะอยู่บ้างเพราะสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน มีผู้ที่มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี หรืออนุปริญญา หลายคนและหลายสาขา เช่น ศิลปะ ในการปฏิบัติงานด้านจิตวิทยา และการประสานการสื่อสาร สรุปลุ่มที่ 1.1 วุฒิกการศึกษายังไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มที่ 1.2 การพัฒนาให้เข้าสู่ กลุ่มที่ 1.1 โดยการชักจูงจากกลุ่มที่ 1.1 และการส่งเสริมจากกองบัญชาการ กองอาสาสมัครศึกษาดินแดน กลุ่มที่ 1.3 ส่วนมากจะเป็นสมาชิกกองอาสาสมัคร ศึกษาดินแดน ที่ทำงานมานานไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงอะไรมาก วิสัยทัศน์ ความคิดสร้างสรรค์ไม่มี ต้องสร้างแรงจูงใจหรือมีโครงการเออดีไปเลย แนวทางการพัฒนาที่ 2 1. การพัฒนาสมรรถนะหลัก ต้องทำเป็นหลักสุดร เช่นการฝึกอบรมจัดตั้ง ของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน ระยะของการฝึกอบรมไม่เท่ากัน

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1
1	2	3
4	5	6
7	8	
		8

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

เพราะฉะนั้นควรจะมีหลักสูตร โดยการนำเอาสมรรถนะทั้ง 10 หัวข้อ

มาปรับเป็นหลักสูตร แต่บนหลักสูตรที่มีอยู่แล้วเช่นหลักสูตร สมาชิก

กองอาสาสมัครดินแดน วิทยาลัยบาล ใช้ระยะเวลาอบรมนาน เมื่อจบ

หลักสูตรแล้วก็ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์อะไร

2. เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นสมาชิกกองอาสาสมัครดินแดน

จะต้องทำได้อยู่ทุกอย่างทั้งเชิงรุก และเชิงรับและงานเอกสารบางเรื่องต้อง

ทำได้

แนวทางการพัฒนาที่ 3

1. กระบวนการพัฒนาสมรรถนะหลักที่กองบัญชาการกองอาสา

สมัครดินแดน ได้กำหนดขึ้นมา สามารถนำมาใช้ได้ทุกพื้นที่อยู่แล้ว

เพียงแต่ว่าพื้นที่ใดจะนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และให้มีการรายงาน

การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักให้ทางกองบัญชาการกองอาสาสมัคร

ดินแดน ทราบจะเป็นในรูปแบบบันทึกประจำวันหรือประจำเดือนก็ได้

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
1	2	3	4
5	6	7	8
<p>2. บุคลากรของกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ และกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด ต้องมีความถนัดทุกสมรรถนะ เพื่อการนำไปปฏิบัติให้ถูกต้อง</p>			
<p>3. กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ และกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด ต้องให้ความสนใจความสนใจของผู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนและสวัสดิการของสมาชิก กองอาสารักษาดินแดนบ้าง (มีส่วนน้อย) ส่วนมาก</p>			
<p>ให้อย่างเดียว เพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชาก็ต้องมีพรหมวิหาร และสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนก็ต้องมีระเบียบวินัย</p>			
<p>แนวทางการพัฒนาที่ 4</p>			
<p>บางเรื่องต้องมีการแก้ไขและปรับเปลี่ยนให้ทันสถานการณ์ เช่น กฎระเบียบ</p>			
<p>บางข้อ ซึ่งเป็นไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน</p>			
<p>1. ผู้ที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อย่างน้อยต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 บางรายยังไม่ผ่านการเกณฑ์ทหารรับเข้ามา ได้อย่างไร</p>			
<p>และผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร</p>			

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ		การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
ที่	มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	
	1 2 3 4 5 6 7 8	

ไม่จำเป็นต้องอยู่ในเหล่านี้ได้ สำหรับผู้หญิง ต้องสามารถใช้อคอมพิวเตอร์และทำงานด้านเอกสารได้เป็นอย่างดี ไม่จำเป็นต้องจบนักศึกษาระดับปริญญาตรีและ

2. เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับความสามารถพิเศษ เช่น การใช้อคอมพิวเตอร์สามารถทำงานเอกสารได้ และสายวิชาชีพที่มีประกาศนียบัตรรับรอง

แนวทางการพัฒนาที่ 5

การพัฒนากระบวนการฐานข้อมูลสมาชิกของสภาการศึกษาดินแดน นั้น นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาดำเนินการส่วนรายละเอียดให้ทางกองบัญชาการกองอาสาการศึกษาดินแดน เป็นผู้กำหนด หรืออาจจะนำไปในรูปแบบโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อให้ข้อมูลลงไป ก็จะประมวลผลให้ทราบทันที หรือรูปแบบของระบบออนไลน์ก็ได้

แนวทางการพัฒนาที่ 6

เป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่ทำให้กำลังใจของสมาชิกของสภาการศึกษาดินแดน มีความกระตือรือร้นและมีกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มที่



ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1
1	2	3
4	5	6
7	8	

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

ควรทำหลายประการ เช่น

1. การพัฒนากำลังพลอาจจะเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล โดยการเปิดสอบภายใน บรรลุเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประจำปฏิบัติหน้าที่ด้าน

กิจการของอาสารักษาดินแดน

2. การส่งเสริมให้การศึกษาแก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นจนถึงปริญญาโท โดยมีทุนให้หรือทุนให้ยืมเรียน

3. การรักษายาบาล ให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนด้วย อาจจะเป็นไปในรูปแบบของการจ่ายตรง

แนวทางการพัฒนาที่ 7

การจัดตั้งโรงเรียนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นสิ่งที่ดีมาก การกำหนดหลักสูตร ต้องนำสมรรถนะหลักเข้ามาเป็นหลักสูตรด้วย เพื่อเป็นการครอบคลุมและสามารถตอบสนองภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน และนโยบายของกระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล				
1	2	3	4	5	6	7	8
<p>1. การเพิ่มเติมหลักสูตร ควรจะเป็นหลักสูตรเมื่อจบการอบรมแล้วก็สามารถนำมาใช้ได้จริงและทันต่อเหตุการณ์สถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>2. ให้เน้นคุณภาพของผู้เรียนเป็นหลัก เมื่อจบหลักสูตรแล้วสามารถนำมาปฏิบัติและถ่ายทอดได้จริง</p> <p>แนวทางการพัฒนาที่ 8</p> <p>1. มาตรการในการวัดผลในภาพรวมของกองร้อยอาสาสมัครฯ-ดินแดนอำเภอ และกองร้อยอาสาสมัครฯดินแดนจังหวัด หรือกองร้อย-บังคับการและบริการ อยู่ในรูปของการปฏิบัติการกิจในรอบปี โดยการจัดเป็นรูปเล่มในงบประมาณแต่ละปี</p> <p>2. การวัดผลการทำงานของสมาชิกกองอาสาสมัครฯดินแดน เป็นรายบุคคล ต้องมีสมุดบันทึกการปฏิบัติหน้าที่เป็นรายบุคคลและต้องทำทุกคน เพื่อจะได้นำไปพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนต่อไป</p>							

ตาราง 8 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
1 2 3 4 5 6 7 8	

ข้อเสนอ

การที่จะพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดนนั้น อันดับแรกขอให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน ต้องมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป และต้องผ่านการฝึกงานก่อนถึงจะมีการบรรจุ และต้องมีความสามารถพิเศษ เช่น พิมพ์ดีด ภาษาอังกฤษได้ คอมพิวเตอร์ ช่าง สาขาต่าง ๆ ขบถยนต์ได้ ฯลฯ สมรรถนะหลักต้องกำหนดเป็นสูตรของโรงเรียนสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน โดยการผลิตบุคลากรที่จบจากโรงเรียนสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน เมื่อจบหลักสูตรแล้ว ก็สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ถูกต้อง รวดเร็ว และสามารถถ่ายทอดให้กับรุ่นต่อไปได้ และเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป การจะพัฒนาสมรรถนะหลักให้ได้ผล ก็ต้องสร้างความมั่นคงในอาชีพ สมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน ด้วย สมาชิกของอาสาสมัครศึกษาดินแดน หลาย คนทำงานเป็น 10 ปี 20 ปี แต่ไม่มีอาชีพ เงินค่าตอบแทนก็ไม่เพิ่ม

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1
1	2	3	4
5	6	7	8

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

ถ้าเป็น 24 ชั้น การเป็นสมาชิกของอาจารย์ศึกษาค้นแค้นน่าจะมั่นคงและมีกำลังใจในการทำงาน (ปฏิบัติหน้าที่) เท่าที่ผ่านสมาชิกของอาจารย์ศึกษาค้นแค้น บางนายขึ้นเต็ม 13 ชั้น ผ่านมา 3-4 ปี ขึ้นเต็ม ไม่มีเงินเพิ่ม ความกระตือรือร้นในการทำงานต้องลดลง เพราะฉะนั้นทางกองบัญชาการกองอาจารย์ศึกษาค้นแค้น ต้องปรับหรือเพิ่มด้านสวัสดิการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และสมาชิกของอาจารย์ศึกษาค้นแค้น ที่มีคุณภาพต้องส่งเสริม สนับสนุน พร้อมกันการพัฒนาสมรรถนะหลักควบคู่กัน

ไป

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
14	นายชัยฤทธิ์ บุรณา นายอำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน	1 2 3 4 5 6 7 8 4 4 3 2 3 3 2 3	แนวทางการพัฒนาที่ 4 สมรรถกของอาสาสมัครวิทยาดินแดน กลุ่มต่าง ๆ มีระดับความรู้- ความชำนาญที่แตกต่างกันไปตามอำนาจหน้าที่ สมรรถกของอาสา- สมัครวิทยาดินแดน มีเพียงภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาสั่งจึงไม่ควรกำหนด ความขึ้นต่ำให้สมรรถกของอาสาสมัครวิทยาดินแดน หากมีความคาดหวังสูง จะทำให้มีปัญหาในองค์กรขึ้นได้ แนวทางการพัฒนาที่ 6 ควรเพิ่มสวัสดิการ สิทธิผลประโยชน์ ภายใต้การอำนวยความสะดวกที่เป็น ธรรมและการดูแลที่ทั่วถึงของผู้บังคับบัญชา แนวทางการพัฒนาที่ 7 สมรรถกของอาสาสมัครวิทยาดินแดน ปฏิบัติภารกิจตามผู้บังคับบัญชา สั่งการ ให้ความรู้หน้แถวหลังทำการพงชาดีมีความจำเป็นมาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล				
1	2	3	4	5	6	7	8

แนวทางการพัฒนาที่ 8

ควรมีการบันทึกว่าภารกิจที่ส่งใช้สมาชิกกองอาสาศึกษาดินแดน
บรรลุผลบ้างหรือไม่
ข้อเสนอ

1. สมาชิกกองอาสาศึกษาดินแดน เป็นกองกำลังพลประจำถิ่น
ทำหน้าที่กึ่งทหารเท่านั้นสมรรถนะการเป็น ไปเพื่อสนองคำสั่งของ
ผู้บังคับบัญชา การทำงานควรจัดระเบียบว่าบรรลุภารกิจกับไม่บรรลุ
ภารกิจต่างไป
2. ผู้บังคับบัญชานับแต่ผู้บังคับหมวดอาสาศึกษาดินแดน ขึ้นไป
ต้องได้รับการพัฒนามากกว่าสมาชิกกองอาสาศึกษาดินแดน

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1		1 2 3 4 5 6 7 8	
15	นายเรวัต อัมพวานนท์ นายอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม	5 5 5 5 5 5 5 5	ข้อเสนอ ควรปรับปรุงรูปแบบเครื่องแบบ

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล																
16	นายสมชาย โยธาภิษฐ์ นายอำเภอควนกาหลง จังหวัดสตูล	<table border="1"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td> </tr> <tr> <td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>4</td><td>5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	4	4	4	4	4	4	4	5	ไม่แสดงความคิดเห็น
1	2	3	4	5	6	7	8												
4	4	4	4	4	4	4	5												

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	
17	พินเอก รณฤทธิ์ มีจันทิ รองหัวหน้าสำนักงานฝ่าย อำนาจการทหาร กองบัญชาการกองอาสา รักษาดินแดน บึงจวบ	4	4	4	5	5	4	2	5	แนวทางการพัฒนาที่ 8 1. ควรจัดทำแบบประเมินค่าที่เป็นมาตรฐานจากกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะ ตามลำดับชั้น โดยให้ผู้ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนด้วยกัน โดยเก็บไว้เป็นชั้นความลับ และให้นำหนักคะแนนที่เหมาะสม เช่นผู้บังคับบัญชา 2 ท่าน นำหนักคะแนนไม่มาก สำหรับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนด้วยกัน นำหนักคะแนนไม่เกิน 10%
										2. การประเมินผลทุก 6 เดือน หากไม่ผ่านการประเมินควรแจ้งให้เข้าตัวทราบเพื่อปรับปรุงตนเองต่อไป
										3. มีมาตรการรองรับหากประเมินไม่ผ่านติดต่อกัน 2 ครั้งขึ้นไป

ตาราง 8 (ต่อ)

		แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
ที่	ชื่อ สกุล ยศ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล								
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	1	2	3	4	5	6	7	8
18	พันโท ปริชา เจริญจรรยา หัวหน้าฝ่ายกำลังพล สำนักงานฝ่ายอำนวยการ ทหาร กองบัญชาการกอง อาสารักษาดินแดน	4	4	4	5	5	4	3	4	แนวทางการพัฒนาที่ 1
		<p>1. การพัฒนาสมรรถนะสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็น 3 กลุ่ม กลุ่มที่มีความรู้ควารู้จัดสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกลุ่มนี้ ให้ได้เข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำสมาชิกกลุ่มนี้มาใช้เป็นผู้ช่วยครูฝึกเพื่อฝึกให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กลุ่มที่ 2 ซึ่งมา เป็นกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 3 ซึ่งมาเป็นกลุ่มที่ 2 และ 1 ในโอกาสต่อไป</p> <p>2. การที่จะให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กลุ่มที่ 1 เป็นครูฝึกให้เพื่อนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ภายในหน่วยงานนั้นก่อนข้างจะรู้ผลช้า อยู่ดีมีว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กลุ่มที่ 1 ก็เป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เหมือนกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนคนอื่น ๆ ในหน่วยทำให้ขาดความเชื่อมั่น และเชื่อถือ หากผู้บังคับหน่วย/จำกองร้อยเป็นครูฝึก สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ก็ จะเชื่อมั่นมากกว่า</p>								

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1	
1	2	3	4
5	6	7	8

แนวทางการพัฒนาที่ 2

การปฏิบัติตามภารกิจตามพระราชบัญญัติของอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ภารกิจข้อที่ 4 มีไว้ว่าสมาชิกของอาสารักษาดินแดน จะปฏิบัติ ได้ทุกคนเพราะฉะนั้นผู้บังคับบัญชา จะต้องหมั่นอบรม ให้สมาชิกของอาสารักษาดินแดน รู้จักหาข่าวและรายงานข่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบ การให้บริการประชาชน การรักษาความปลอดภัยบุคคล/สถานที่ เส้นทางคมนาคม ปัจจุบันจะเห็นได้ว่าสมาชิกของอาสารักษาดินแดน ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องความมั่นคงและนโยบายสำคัญ ๆ ของรัฐบาล เช่น ปัญหา ยาเสพติด การช่วยเหลือสังคม ปัญหาความยากจน และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนาที่ 3

1. การรับสมัครสมาชิกของอาสารักษาดินแดน ต้องผ่านเกณฑ์ที่ กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน กำหนดโดยเคร่งครัด และจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้พิเศษ เช่น ผู้นำหน่วยการข่าว/ช่างอาวุธ/ปราบจลาจล/กู้ภัย

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5,	มาก = 4,	ปานกลาง =	
3, น้อย = 2,	น้อยที่สุด = 1		
1	2	3	4
5	6	7	8
			2. พัฒนาระดับผู้บังคับบัญชาให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับ
			ของสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาค้นแดน
			3. สิทธิสวัสดิการสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาค้นแดน ควรให้มีการ
			ความรวดเร็ว จัดให้มีอาชีพเสริมรายได้ และส่งเสริมแนวทางการ
			การค้าทางชีวิต ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อประยุกต์ใช้กับครอบครัว
			4. ผู้บังคับบัญชาต้องประยุกต์และปฏิบัติตนให้ตัวอย่างที่ดีต่อ
			ผู้ใต้บังคับบัญชา
			5. กำกับดูแลให้สมาชิกของอาสาสมัครศึกษาค้นแดน ปฏิบัติตามระเบียบ
			ปฏิบัติประจำโดยเคร่งครัด
			6. ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม
			7. ผู้บังคับบัญชา ต้องปลูกฝังอุดมการณ์ และจิตสำนึกในการมี
			ส่วนร่วมกับประชาชน

ตาราง 8 (ต่อ)

	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ								
	มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1								
ที่	ชื่อ	1	2	3	4	5	6	7	8

การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล

แนวทางการพัฒนาที่ 4

1. การบรรจุสมาชิกกองอาสาสมัครในแดน ต้องสรรหาผู้มีความรู้ความสามารถ และยกระดับ และเพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตลอดจนสมรรถภาพร่างกาย และการตรวจสุขภาพสมาชิกกองอาสาสมัครในแดน ประจำปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
2. การคัดเลือกผู้ปลดจากทหารประจำการ ข้อดี คือผ่านการฝึก มีระเบียบวินัยตลอดเวลากារฝึกเบื้องต้นของหน่วย สามารถเป็นผู้แนะนำหน่วยได้
3. ควรจัดสมาชิกกองอาสาสมัครในแดน ที่มีความรู้/เข้ารับการฝึกอบรม ภายใตหน่วย ให้สามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ได้

แนวทางการพัฒนาที่ 5

ผู้บังคับบัญชาที่ฉลาด ต้องเลือกใช้ผู้บังคับบัญชา และเทคโนโลยี มาใช้ให้เหมาะสมกับงาน เพราะประสิทธิภาพของบริหารงาน เป็นตัวชี้ถึงความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลว

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล				
		มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1					
1	2	3	4	5	6	7	8

แนวทางการพัฒนาที่ 6

การส่งเสริมให้สมาชิกของอาสาสมัครศึกษาเดิน ได้ศึกษาเพิ่มเติม ปัจจุบันมีสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาเดิน ที่เข้าศึกษาเพิ่มเติมค่อนข้างมีน้อย และมีความมั่นคงในชีวิตแล้ว จึงไม่ค่อยศึกษาเพิ่มเติม เพราะต้องการเก็บเงินไว้สำหรับเลี้ยงครอบครัว และบุตรศึกษาต่อ

แนวทางการพัฒนาที่ 7

1. การจัดตั้งโรงเรียนสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาเดิน นั้นหากสามารถจัดตั้งได้จะเป็นผลดีต่อ กองบัญชาการกองอาสาสมัครศึกษาเดิน แขนง เพราะหลังจากได้รับการฝึกจากฝ่ายทหารมาแล้วและได้เข้ารับการฝึกเพิ่มเติมจากโรงเรียนสมาชิกของอาสาสมัครศึกษาเดิน เช่น เรื่องกฎหมายและยาเสพติด เป็นต้น สมาชิกของอาสาสมัครศึกษาเดินก็จะมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1			
1 2 3 4 5 6 7 8			

2. กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน ควรจัดสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ที่มีความรู้ความสามารถ เข้าร่วมการอบรมในเรื่องกฎหมาย ยาเสพติดและเมื่อฝึกอบรมแล้วให้นำไปขยายผลกับหน่วยวิธีนี้จะลดงบประมาณ และเวลา หากทำได้จะเกิดผลต่อหน่วย และเก็บพัฒนาสมาชิกรองอาสารักษาดินแดน ให้มีความสามารถถึงขั้นแนวทางการพัฒนาที่ 8

ข้อบังคับและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการปฏิบัติหากต้องการให้สมาชิกรองอาสารักษาดินแดน มีสมรรถนะตามที่กำหนดแล้ว ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับชั้น ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบและหนังสือสั่งการฯ โดยเคร่งครัด หากหน่วยสามารถกระทำ ได้ สมาชิกรองอาสารักษาดินแดน จะมีสมรรถนะดีเยี่ยมทุกหน่วย

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	ชื่อ สกุล ยศ	การแสดงความคิดเห็น/เหตุผล
1	2 3 4 5 6 7 8	<p>ข้อเสนอ</p> <p>จากการปฏิบัติงานตามกฎหมาย และงานนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย สิ่งหนึ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่งสมาชิกกองอาสากรศึกษา ดินแดน ต้องมีความรู้ ความสามารถ รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย อีกสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญคือ ขวัญ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สิ่งนี้เป็นสิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และสามารถสร้างความสามัคคี ทำให้เกิดการรวมพลัง สร้างความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ และผู้บังคับบัญชา</p>

บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. (2551). รายงานประจำปี. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมการปกครอง. (2551). ที่ระลึก 54 ปี การสถาปนากองอาสารักษาดินแดน.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมการปกครอง. (2552). กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบการ กองบัญชาการ
กองอาสารักษาดินแดน. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมการปกครอง. (2553). ที่ระลึก 56 ปี การสถาปนากองอาสารักษาดินแดน.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมการปกครอง. (2554). ที่ระลึก 57 ปี การสถาปนากองอาสารักษาดินแดน.
กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2548). การสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนาสมรรถนะ
บุคลากรกรมอนามัย. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2554, จาก
<http://www.vcharkarn.com/uploads/211/211341.pdf>
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์
(1996).
- ชูชัย สมितिไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย.
- ภูยีน วงศ์หงส์. (2550). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครอง
ของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์-
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มาตรฐาน COMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร:
เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- เทื่อน ทองแก้ว. (2549). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2554, จาก http://www.safetynewlook.com/private_folder/competency.pdf
- เทื่อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2554, จาก http://www.safetynewlook.com/private_folder/competency.pdf
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency*. เอกสารอัดสำเนา.
- พัชรี อยู่ประเสริฐ. (2542). *การพัฒนาสมรรถนะระบบราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497. (2497, กุมภาพันธ์ 23). *ราชกิจจานุเบกษา*, 71(14), 285.
- พระราชบัญญัติวินัยกองอาสารักษาดินแดน. พ.ศ. 2509. (2509, กันยายน 27). *ราชกิจจานุเบกษา*, 83(83), 604.
- วันทนา ถิ่นกาญจน์. (2538). *สมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ควรประกอบกิจ. (2536). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษา-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุกัญญา รัสมิธรรมโชติ. (2547). *Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้*. *Productivity*, 9(53), 44-48.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ใน *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547, กรกฎาคม-กันยายน). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. *Chulalongkorn Review*, 16, 57-72.

อากร ภู่วิทยาพันธุ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพมหานคร:

เอช อาร์ เซนเตอร์.

เอนกลาก สุทธิพันธ์. (2548). *แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ*

การปฏิบัติงานอย่างได้ผล. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2554, จาก

<http://api.ning.com/files/l-DnFqoAHuWLKtzfNgLHwSkU3w>

722AP9ocr2pO4xomLqdtTqlWMnMm1kL*rzphV0kArZ7J3TSgOjzmPUMk-

2s5jDvcprKwju/file.docx

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: McGraw-Hill.

McClelland, D. C. (1973). Test for Competence, rather than intelligence.

American Psychologists, 17(7), 57-83.

Mitrani, A., Dalziel, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource*

management: Value driven strategies for recruitment, development,

and reward. London: McGraw-Hill.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competency at work: Model for*

superior performance. New York: Wily & Sons.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล นายบุชา จันทรมิมล
วัน เดือน ปีเกิด 15 กุมภาพันธ์ 2519
สถานที่เกิด จังหวัดสุราษฎร์ธานี
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
จากโรงเรียนสุราษฎร์พิทยา ปีการศึกษา 2537
สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2541
ประสบการณ์การทำงาน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและวางแผน องค์การบริหารส่วน
ตำบลท่าเคย อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
เจ้าหน้าที่สืบสวนสอบสวน สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง
ผู้บริโภค สำนักนายกรัฐมนตรี
เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) ที่ทำการปกครองอำเภอ
บ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ตำแหน่งหน้าที่
การงานปัจจุบัน เจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ หัวหน้างานวินัย
สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง
กระทรวงมหาดไทย

