

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล
Needs for Potential Development of Volunteers Defense Corps (VDC)
Members under Satun Provincial Volunteers Defense Corps

ณัฐ นาคสง่า
Danuch Naksanga

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก อส. จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. บทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บังคับบัญชาและสมาชิก อส. สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 170 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า Independent Sample t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสมาชิก อส. มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมาคือด้านความรู้ และด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาศักยภาพพบว่า ผู้ที่มีอายุ ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะคุณลักษณะ ให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการบังคับบัญชา ตลอดจนการพัฒนาพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความ ต้องการ และควรกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกสมาชิก อส. เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้

เหมาะสมเพื่อลดภาระในการพัฒนาทางด้านคุณลักษณะ และเป็นปัจจัยช่วยให้สามารถคัดเลือกสมาชิก อส. ได้อย่างมีคุณภาพ

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate the levels of needs for potential development of Volunteer Defense Corps (VDC) members under Satun Provincial Volunteers Defense Corps, and to compare needs for potential development of VDC members classified according to personal status consisting of gender, age, marital status, work position, level of education, service length, income, work characteristics, level of supervisor's job/performance goals, level of VDC member's job/performance goals, role of supervisor in promoting work performance, and number of times receiving potential development during the last five years. The subjects of the study were 170 VDC members under Satun Provincial Volunteers Defense Corps. Data were analyzed using descriptive statistics: frequency, percent, mean, standard deviation, independent sample t-test and F-test.

The study found that overall, the need for potential development of VDC members was at a high level. When considered by item, it was found that the most needed aspect of potential development was qualifications, followed by knowledge. The least needed aspect of potential development was skills. The comparison results revealed that members who were different in age, level of supervisor's job/performance goals, level of VDC member's job/performance goals, level of supervisor's role in promoting work performance (directing and monitoring), and number of times receiving potential development during the past five years had different needs for potential development at a statistical significance level of .05.

Recommendations from the study are as follows. Related organizations should provide potential development in terms of knowledge, skills, and qualifications for VDC members so that they could perform their duties correctly and efficiently. Supervisors should give importance to commanding and potential development that serves the needs and make them requirements for selection of VDC members to be recruited and appointed in order to reduce burden in qualifications development and to make them factors that help select VDC members with good qualities.

บทนำ

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือ สมาชิก อส. ถือเป็นหน่วยกำลังหลักอีกหน่วยหนึ่งของฝ่ายปกครองในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบูรณาการการบริหารราชการในระดับพื้นที่นอกเหนือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปลัดอำเภอ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เป็นหน่วยกำลังภาคประชาชน ที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 โดยให้กองอาสารักษาดินแดนเป็นองค์การในสังกัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย หน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามที่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดนตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 ประกอบด้วย 1) บรรเทาภัยที่เกิด

จากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก 2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ 3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม 4) ป้องกันจารกรรม สดับรับฟัง และการข่าว 5) ทำการช่วยให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก 6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งทีพร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น

รัฐบาลปัจจุบันภายใต้การนำของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ที่เน้นการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่ระดับพื้นที่โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 -2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นกรอบในการขับเคลื่อน กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง ในฐานะหน่วยงานหลักที่เป็นผู้รับผิดชอบพื้นที่ตั้งแต่ระดับจังหวัดไปถึงระดับหมู่บ้านจึงได้รับมอบหมายภารกิจที่สำคัญโดยความไว้วางใจของรัฐบาลอยู่เสมอ ภารกิจของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจึงมีเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 เช่น การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ การรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การบรรเทาภัยด้านความมั่นคง การพัฒนาและสร้างมวลชน การบริการประชาชน เป็นต้น

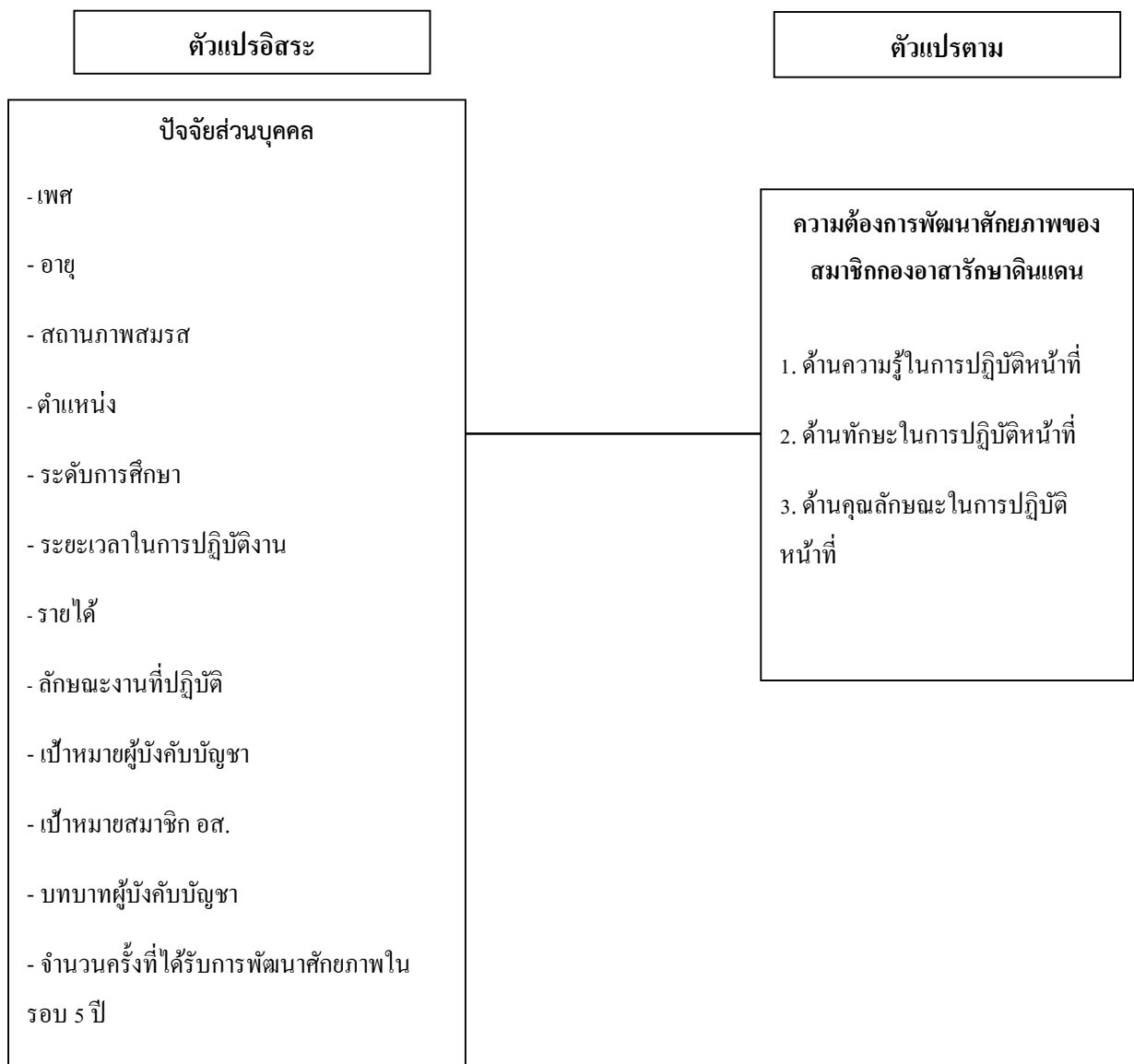
ภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้เห็นความสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญสำหรับขับเคลื่อนงานตามภารกิจกฎหมาย งานนโยบายรัฐบาล ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับพื้นที่ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งตามการจัดโครงสร้างสายบังคับบัญชาของกองอาสารักษาดินแดน ผู้ว่าราชการจังหวัด คือ ผู้บังคับบัญชาสูงสุดในระดับจังหวัดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ในฐานะผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด และนายอำเภอในฐานะผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด ซึ่งปัจจุบันกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลมีสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ได้ส่งใช้ตามคำสั่งกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ที่ 34/2560 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2560 จำนวนทั้งสิ้น 229 คน โดยแบ่งเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนชาย 205 คนและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนหญิงจำนวน 24 คน

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแผนการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ (พ.ศ.2558-2560) จากฝ่ายอำนวยการกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ปรากฏว่าในห้วง 3 ปีงบประมาณ โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน โดยตรงมีแค่เพียง 1 โครงการคือ ปีงบประมาณ 2559 โครงการฝึกอบรมทวนพื้นฟูสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และการฝึกทวนยิงปืนประจำปี 2559 นอกจากนี้ในบริบทของพื้นที่จังหวัดสตูลที่พื้นที่ชายแดน เป็นเมืองท่องเที่ยว ที่ได้รับการประกาศเป็นอุทยานธรณี สตูล (Satun Geopark) จังหวัดสตูลจึงมีความหลากหลายในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นหน่วยกำลังหลักของฝ่ายปกครองที่สำคัญ

ตามที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในระดับพื้นที่ หากมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมตรงตามบทบาทภารกิจ และความต้องการของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ก็จะเป็นอีกปัจจัยที่สนับสนุนความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการในระดับพื้นที่

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แนวคิดและหลักการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คาดว่าความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ สรุปรูปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 69 คนและสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดนสังกัดกองบังคับการกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 229 คน รวมประชากรทั้งหมด 298 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน(อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดสตูล ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 170 คน

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งได้แก่ สมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน หรือสมาชิก อส. และผู้บังคับบัญชามemberกองอาสาสมัครรักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัดสตูล และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนงานวิจัยโดยได้มาจาก บทความ เอกสาร ตำราทางวิชาการ รายงานการวิจัย ตลอดจนสิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

เครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากตำราและเอกสารและบางส่วนดัดแปลงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา (วิชชัย สาธุธรรม, 2559) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู (วารภรณ์ รัตนพันธ์, 2550) โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามประเด็นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่จะศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ บทบาทผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนการพัฒนา ศักยภาพ วัฒนธรรมหน่วยงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ศักยภาพ นโยบายของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา ศักยภาพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำในช่องว่าง ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ศักยภาพสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) ในด้านต่างๆ แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนา ศักยภาพสมาชิกกองอาสาสมัครรักษาดินแดน (อส.) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำไปสุ่มเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบัท (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .956 และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านความต้องการพัฒนา ศักยภาพด้านความรู้ เท่ากับ .950 ด้านความต้องการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะ เท่ากับ .970 และความต้องการพัฒนา ศักยภาพด้านคุณลักษณะ เท่ากับ .944

ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในแต่ละประเด็นการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย Independent Sample t-test (Two independent Sample) และ F-test

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมาคือ ด้านความรู้ และด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะ รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้

n = 170

	ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิก อส.	4.14	0.83	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	4.01	0.91	มาก
3	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคเฉพาะในการทำงาน	3.90	0.90	มาก
4	ความรู้เกี่ยวกับการสืบสวน การข่าว การรายงานงาน การข่าว	3.90	0.85	มาก
5	ความรู้เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการ	3.88	.90	มาก
6	ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาทและภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน	3.86	0.82	มาก
7	ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	3.82	0.87	มาก
8	ความรู้ด้านยุทธวิธี	3.81	0.91	มาก
9	ความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ	3.80	0.85	มาก
10	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการจิตวิทยามวลชน	3.72	0.86	มาก
	ค ว า ม ร ู้ ก ี ย ว กั บ น โ ย บ า ย ร ัฐ บ า ล	3.70	0.88	มาก
11	กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง ยุทธศาสตร์จังหวัด			

ตาราง 1 (ต่อ) ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้

	ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
12	ความรู้เพิ่มเติมเพื่อยกระดับความรู้ของงานที่ปฏิบัติ ในปัจจุบัน เช่น ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ งาน สารบรรณ การพัสดุ งานวิชาการ การอำนวยความสะดวก เป็นธรรมเนียม เป็นต้น	3.68	1.01	มาก
13	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเศรษฐกิจ และสังคม	3.67	0.85	มาก
14	ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น	3.59	0.92	มาก
	รวม	3.82	0.68	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิก อส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีค่าเฉลี่ย 4.01 และ น้อยที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ย 3.59

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ

n = 170

	ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1	ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.02	0.78	มาก
2	ทักษะในการตรวจค้น จับกุม	3.94	0.88	มาก
3	ทักษะในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.89	0.79	มาก
4	ทักษะในการใช้อาวุธ และсилปะป้องกันตัว	3.81	0.93	มาก
5	ทักษะในการสื่อสาร ติดต่อกับและการประสานงาน	3.81	0.78	มาก
6	ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	3.77	0.85	มาก
7	ทักษะการมีภาวะผู้นำ	3.75	0.88	มาก
8	ทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ	3.74	0.85	มาก
9	ทักษะการวางแผนและการจัดการ	3.72	0.87	มาก
10	ทักษะด้านความคิดริเริ่ม	3.71	0.84	มาก
11	ทักษะการบริหารการรายงานและเอกสารต่างๆ	3.68	0.84	มาก

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
12 ทักษะในการให้คำปรึกษา	3.68	0.80	มาก
13 ทักษะในการบริหารความขัดแย้ง	3.65	0.85	มาก
14 ทักษะการพูดในที่ชุมชน	3.61	0.93	มาก
15 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ เบื้องต้น	3.53	1.02	มาก
16 ทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ	3.27	1.12	ปานกลาง
รวม	3.72	0.69	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 รองลงมา คือ ทักษะในการตรวจ คั่น จับกุม มีค่าเฉลี่ย 3.94 และน้อยที่สุด คือ ทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.27

ตารางที่ 3 ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะ

n = 170			
ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1 เสียสละเพื่อส่วนรวม	4.18	0.84	มาก
2 การทำงานเป็นทีม	4.11	0.78	มาก
3 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน	4.04	0.77	มาก
4 มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	4.04	0.74	มาก
5 การสร้างความน่าเชื่อถือ	3.94	0.74	มาก
6 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.93	0.78	มาก
7 การควบคุมอารมณ์	3.92	0.79	มาก
8 การทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	3.92	0.75	มาก
9 การจัดการความเร่งด่วนของงาน	3.90	0.80	มาก
10 บุคลิกภาพที่ดีในการทำงาน	3.89	0.78	มาก
11 ความละเอียดรอบคอบ	3.83	0.67	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ) ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะ

ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
12 ความมั่นใจในตนเอง/กล้าแสดงออก	3.77	0.77	มาก
13 การจัดการความเครียด	3.67	0.81	มาก
รวม	3.93	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เสียสละเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.18 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.11 และน้อยที่สุด คือ การจัดการความเครียด มีค่าเฉลี่ย 3.67

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ โดยข้อที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ เสียสละเพื่อส่วนรวม รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ การจัดการความเครียด ลำดับที่ 2 คือความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรู้ ข้อที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิก อส. รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และน้อยที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะ ข้อที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะในการตรวจ ค้น จับกุม และน้อยที่สุด คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ เบื้องต้น

ในส่วนการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มี อายุ ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาแตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้/เดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ

กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาทัศนียภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เช่น การจัดอบรม การดูงานนอกสถานที่ การฝึกยุทธวิธี ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย เป็นต้น ให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดในภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบผลของแต่ละจังหวัด เพื่อให้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในทุกจังหวัด และภาพรวมของประเทศ และควรให้ความสำคัญกับตัวแปรที่ทำให้มีความต้องการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ระดับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ระดับเป้าหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) บทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปี โดยการขยายความให้ละเอียด หรือเปรียบเทียบว่าด้านใดมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพมากกว่า เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย นอกจากนี้ ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุด ซึ่งในความเป็นจริงจังหวัดสตูล เป็นจังหวัดชายแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย และเป็นจังหวัดที่เน้นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังเป็นพื้นที่ที่ได้รับการประกาศเป็นอุทยานธรณีสตูล (Satun Geopark) ทำให้แต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่จำนวนมาก จึงเป็นประเด็นที่ควรทำการศึกษาต่อไปว่าสาเหตุใดที่ทำให้ความต้องการพัฒนาทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุด

บรรณานุกรม

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). *สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในกลุ่มธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย*. รายงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ขจรศักดิ์ สิริมัย (2011). เรื่องนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560. สืบค้นจาก http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/about_competency.pdf.
- คู่มือปฏิบัติงานกองอาสารักษาดินแดน. (2547). กรุงเทพฯ: สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.
- จิตติมา อัครจิตพิงส์. (2556). เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2561, สืบค้นจาก <http://www2.feu.ac.th/acad/llrc/AAP/download/เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์.pdf>.
- จุฑามณี ตรีคุณมุกดา. (2542). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ชุตินธร ปานะดิษฐ์. (2545). ความต้องการพัฒนาครูเรื่องการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร: พหุการศึกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ เหล็กจันอัด. (2553). การปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูยีน วงศ์หงส์. (2550). แนวทางพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2560, สืบค้นจาก <http://www.ptu.ac.th/journal/data/6-2/6-2-17/pdf>.
- เดชา เฉชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency-Base Human Resource: Management* วารสารบริหารคน, กรุงเทพฯ.
- ทวีศักดิ์ สุททวาทิน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทีพีเอ็นเพรส.
- ธวัชชัย สาสุธรรม. (2559). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจ ของเทศบาลเมืองคลองแห อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุชา จันทรพิมล. (2554). การพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัณฑิต สิงห์ศิลารักษ์. (2536) การประเมินสมรรถภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พรชัย เจดามาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561, สืบค้นจาก <http://www.oknation.net / blog / jedaman /2013/03/29/entry-1>.
- พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ และไพฑูรย์ พิมพ์ดี. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาลบิวเดอร์.
- พัชสิรี ชมพุกำ. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มรกต อิศรานูวัฒน์. (2541). การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญาณินพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยวานุช ทานาม. (2545). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัด

- การศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนภาษาจีน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ธันวาคม 2548. *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วนิดา วิจารณ์. (2549). *รายงานการประเมินระดับศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนา
หมู่บ้านจัดการสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2548 กรมส่งเสริมสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข*.
นนทบุรี : โรงพิมพ์รวมสาส์น.
- วารภรณ์ รัตพันธ์. (2550). *ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำพู*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาสนา ศรีอิศรลาภ และ จิราวรรณ คงคล้าย. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุค
สารสนเทศ คู่มือการยุคใหม่ในอนาคต*. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561, สืบค้นจาก
<file:///C:/Users/ASUS/Downloads/65036-Article%20Text-151584-1-10-20160818.pdf>.
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พี. (1991) จำกัด.
- เศรษฐา ขจร. (2545). *ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
ขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒน์.
- สิริศรีศรีมา เมืองไชย. (2553). *ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ ในองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุภาภรณ์ แซ่เต๋อ. (2556). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดสำนัก
อัยการภาค 8 . การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ*.
มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*.
กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). *การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอช อาร์
เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- อนุพร รัตน์พันธ์. (2553). *ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วน
ตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.