



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

นายณัฐ นาคสง่า
Danuch Naksanga

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University**

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
 สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

ผู้เขียน คนุช นาคสง่า

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ดร. หมายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....ประธานกรรมการ
(ดร. หมายนีย์ ช. บุญพันธ์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล
ผู้เขียน	นายคนุช นาคสง่า
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

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

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

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีดังนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้มีการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการบังคับบัญชา ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ตรงกับความต้องการ และควรกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกสมาชิก อส. เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งให้เหมาะสมเพื่อลดภาระในการพัฒนาทางด้านคุณลักษณะ และเป็นปัจจัยช่วยให้สามารถคัดเลือกสมาชิก อส. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Minor Thesis Title Needs for Potential Development of Volunteers Defense Corps (VDC)
Members under Satun Provincial Volunteers Defense Corps

Author Mr. Danuch Naksanga

Major Program Public Administration

Academic Year 2019

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.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร. หมายนิตย์ ช. บุญพันธ์ ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ให้กำลังใจด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตรวจสอบ และชี้แนะ เพื่อการแก้ไขส่วนบกพร่องต่างๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้นั้น อีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยต้องกราบขอพระคุณ บิดา มารดา ภรรยา และบุตร ตลอดจนเพื่อนๆ ร่วมรุ่นหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือเสมอมา คุณประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแด่ บพูการี ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

คณูช นาคสง่า

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
สมมติฐาน.....	3
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ.....	20
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency).....	23
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
แบบแผนการวิจัย.....	30
เครื่องมือในการวิจัย.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
วิธีวิเคราะห์ข้อมูล.....	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านความรู้ คุณลักษณะ และทักษะ.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนุमानเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	43
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพ.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	76
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	82
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.....	83
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	90
ประวัติผู้เขียน.....	97

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.....35
2	ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้..... 40
3	ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ..... 41
4	ข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณลักษณะ..... 42
5	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ..... 43
6	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ โดยรวม และรายด้าน..... 44
7	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน..... 45
8	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม สถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน..... 46
9	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน..... 47
10	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน..... 48
11	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน..... 49
12	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม รายได้/เดือน โดยรวมและรายด้าน..... 50
13	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน..... 51
14	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน..... 52
15	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตาม ระดับเป้าหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน..... 54

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.....55
17	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.....55
18	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน.....56
19	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่โดยรวมและรายด้าน.....57
20	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนระหว่างระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม).....58
21	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ระหว่างระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/ หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม).....59
22	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนระหว่างระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม).....60
23	ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โดยรวมและรายด้าน.....61
24	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา.....62
25	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา.....63
26	การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา.....64

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	สรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	65
28	แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	68
29	ความคิดเห็นอื่นๆ.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือ สมาชิก อส. ถือเป็นหน่วยกำลังหลักอีกหน่วยหนึ่งของฝ่ายปกครองในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการบูรณาการการบริหารราชการในระดับพื้นที่นอกเหนือจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และปลัดอำเภอ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเป็นหน่วยกำลังภาคประชาชน ที่ได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 โดยให้กองอาสารักษาดินแดนเป็นองค์การในสังกัดกระทรวงมหาดไทย อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย หน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนตามที่ได้กำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดนตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 ประกอบด้วย 1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและ การกระทำของข้าศึก 2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบภายในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ 3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม 4) ป้องกันจرائم สดับตริบฟัง และการข่าว 5) ทำการช่วยให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและตัดทอนกำลังข้าศึก 6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่ง ที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น

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 การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรป่าไม้ การบรรเทาภัยด้านความมั่นคง การพัฒนาและสร้างมวลชน การบริการประชาชน เป็นต้น

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

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแผนการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ (พ.ศ.2558-2560) จากฝ่ายอำนวยการกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ปรากฏว่าในห้วง 3 ปีงบประมาณ โครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนโดยตรง มีแค่เพียง 1 โครงการคือ ปีงบประมาณ 2559 โครงการฝึกอบรมทบทวนฟื้นฟูสมรรถภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และการฝึกทบทวนยิงปืนประจำปี 2559 นอกจากนี้ในบริบทของพื้นที่จังหวัดสตูลที่พื้นที่ชายแดน เป็นเมืองท่องเที่ยวที่ได้รับประกาศเป็นอุทยานธรณีสตูล (Satun Geopark) จังหวัดสตูลจึงมีความหลากหลายในการขับเคลื่อนภารกิจในระดับพื้นที่ ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นหน่วยกำลังหลักของฝ่ายปกครองที่สำคัญตามที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น เพราะการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการในระดับพื้นที่ หากมีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นรูปธรรมตรงตามบทบาทภารกิจ และความต้องการของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ก็จะเป็นอีกปัจจัยที่สนับสนุนความสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติราชการในระดับพื้นที่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)

สมมติฐาน

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. บทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปี)

ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย

1. ได้ทราบระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล
2. ได้ทราบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ว่ามีความต้องการพัฒนาในด้านใดบ้าง
3. เพื่อเผยแพร่ผลที่ได้จากการศึกษาให้กับผู้ที่สนใจ นำไปพิจารณาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 69 คนและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 229 คน รวมประชากรทั้งหมด 298 คน
 - กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 170 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ จังหวัดสตูล จำนวน 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสตูล อำเภอละงู อำเภอกวนโดน อำเภอกวนกาหลง อำเภอท่าแพ อำเภอทุ่งหว้า และอำเภอมะนัง

4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ตำแหน่ง
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- รายได้
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่
- ระดับเป้าหมายของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่
- ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม)

- จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เช่น การฝึกยุทธวิธี ฝึกทบทวน ศึกษาคูงาน อบรม เป็นต้น

4.2 ตัวแปรตาม

- 1) ด้านความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่
- 2) ด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาใช้เวลาศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ตั้งแต่ เดือนมกราคม – พฤษภาคม

2562

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หมายถึง สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ประเภทประจำกองที่ได้รับการฝึกหัดและอบรม และบรรจุอยู่ในอัตรากำลัง ตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497

2. กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล หมายถึง ที่ทำการปกครองจังหวัดสตูล(กลุ่มงานความมั่นคง กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจังหวัดสตูล) และหมายรวมถึง กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอเมืองสตูล กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอละงู กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอควนโดน กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอควนกาหลง กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอท่าแพ กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอทุ่งหว้า และกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอมะนัง

3. ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัด กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่

4. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การกระทำที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล มีคุณสมบัติและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่อหน่วยงานและตนเอง

6. ความต้องการพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการตระหนักได้ว่าควรมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเกิดจากความคิดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) หรือผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

7. บทบาทผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสั่งการ อำนวยการ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาระเบียบวินัย ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง

8. เป้าหมายผู้บังคับบัญชา หมายถึง การกำหนดผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาระเบียบวินัย โดยมีการสื่อสารทำความเข้าใจให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เพื่อยึดถือร่วมกัน

9. นโยบายผู้บังคับบัญชา หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ แนวความคิดที่ได้กำหนดให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติหน้าที่และการรักษาระเบียบวินัยทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

10. วัฒนธรรมหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ยึดถือปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติภายในหน่วยงาน

11. ความรู้ หมายถึง กฎหมาย ระเบียบ และความรู้อื่นๆที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
12. ทักษะ หมายถึง การนำความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ไปปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ
13. คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
14. รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หมายถึง รางวัลสำหรับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ประจำกอง ที่มีผลปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปีงบประมาณที่ประเมิน โดยระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือการประเมินระดับประเทศตามระเบียบกองอาสารักษาดินแดนว่าด้วยการพิจารณามอบรางวัลให้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปี
15. ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตั้งแต่ระดับปลัดอำเภอหรือเจ้าพนักงานปกครอง ที่ได้รับการแต่งตั้งตามโครงสร้างการบังคับบัญชาของร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดและกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อศ.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมในประเด็นหลักๆ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)
5. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

พรชัย เจดามาน (2556) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสภาพแวดล้อมและบริบทภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กระบวนการในการพัฒนาจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะคิด และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เพื่อบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งกระบวนการพัฒนาต้องเริ่มจากการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่องค์กร โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่พนักงานยังคงทำงานอยู่ในองค์กร

ทวิศักดิ์ สุททวาทีน (2551) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ (Organized Learning) ในแต่ละช่วงเวลาให้กับพนักงาน

เพื่อให้การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

อูยณีย์ จิตตะปาโล (2548) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กรรมวิธีในการที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพการทำงานในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติหรือหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

สมคิด บางโม (2545) เสนอว่าวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กรรมวิธีต่างๆที่ใช้เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานหนึ่งให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของบุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะแสวงหาแนวทางที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2542) ได้ให้นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความหมาย 2 นัย คือ ความหมายอย่างแคบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตามเป้าหมาย แผนงานหรือวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์กร ส่วนในความหมายอย่างกว้างนั้น หมายถึง การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น และมีการปรับตัวให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศ หรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของประเทศ

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) คือกระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์กรในการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ ของพนักงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรหรือบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ได้กำหนดไว้

1.2 วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยทั่วไปแล้ว มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ ไพฑูรย์ พิมพ์ดี, 2560)

- 1) เพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ คือ “บุคลากรที่เป็นเลิศ (Talent Person)”
- 1) เพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ หรือ “บุคลากรที่เป็นเลิศ (Talent Person)” ผู้ที่มีหน้าที่ใน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนสรรหา คัดเลือก และตัดสินใจให้ดีที่สุด เพื่อที่จะได้บุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะปฏิบัติงาน

2) เพื่อใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ การได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามที่องค์กรต้องการแล้ว ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องรู้ว่า บุคลากรนั้นๆ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และมีความสามารถพิเศษในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะได้ใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3) เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ดีทั้งภายในและภายนอก ส่งผลต่อความสุขของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศดี เหมาะสมให้เกิดขึ้น

4) เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการพัฒนา การส่งเสริม และการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กร ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

5) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ เช่น ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร การได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย การมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม เป็นต้น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (อ้างถึงใน จิตติมา อัครจิตพิงศ์, 2556) ได้อธิบายว่า

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ความยุติธรรม (Equity)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องครอบคลุมพนักงานทั้งหมด อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกรักว่าตนเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่า

2) ความสามารถทำงานได้ (Employability)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องยกระดับ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วม รักษาไว้ และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังควรให้โอกาสที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรก และคนว่างงาน

3) ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (Adaptability/Competitiveness)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง คำนึงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะ และการปรับทักษะใหม่ทางวิชาชีพของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดังกล่าวจะทำให้เกิดความพอใจของพนักงานมากขึ้น

สรุปวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ เพื่อเป็นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาสู่องค์กร รักษาบุคคลที่มีความสามารถขององค์กรไว้ ตลอดจนจดหมายความร่วมมือถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่เป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556) ได้กล่าวว่า เป้าหมายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จเริ่มต้นที่ผู้บริหาร ที่ต้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตั้งแต่การกำหนดนโยบายที่ครอบคลุม บริหารจัดการอย่างเป็นธรรมให้กระบวนการมีการขับเคลื่อน เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย และมีเป้าหมายอื่นๆประกอบด้วย

1) การก่อกำเนิดประสิทธิผลองค์กร

เพื่อประกันว่าจำนวนบุคลากรที่มีพื้นฐาน และประสบการณ์ที่มีทางอุตสาหกรรม ทั้งพนักงานทั่วไปและพนักงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะมีในระดับปฏิบัติการ นิเทศงาน และบริหาร มีเพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร

การกระตุ้นความหลากหลายในแรงงาน ช่วยในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่เชื่อใจพวกเขา ไม่ว่าพวกเขาจะมาจากพื้นเพเดิมวัฒนธรรมอะไร เขาก็เหมือนกับผู้นำของเขา นั่นคือต้องการทำประโยชน์มีส่วนร่วมในกำไร และเป็นแรงงานที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ

2) การส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ

เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้พนักงานได้รับโอกาสอย่างเสมอภาค ในการขยายในองค์กรภายใต้พื้นฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถของเขา อันจะเป็นการส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ องค์กรควรประกันว่า ความรับผิดชอบเพื่อผลลัพธ์ได้รับตั้งแต่ระดับล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้สึกริสรและเชื่อมั่นในตัวเอง

3) การส่งเสริมความเจริญงอกงามและการพัฒนาบุคคล

พนักงานต้องมีความมั่นใจในหลักบริหารงานบุคคล นโยบายต้องยุติธรรม เพื่อส่งเสริมความเจริญงอกงามและการพัฒนาส่วนบุคคล

4) การผสมผสานเข้ากับธุรกิจ

ควรขยายและเพิ่มเนื้อหาของงาน เพื่อเขาจะได้ทำงานที่ส่งเสริมทีมงาน ให้โอกาสแก่เขาในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆและหลากหลาย ทำให้เขามีความพอใจมากขึ้น และงานมีความหมายมากขึ้น สิ่งดังกล่าวจะประกันถึงการผสมผสานทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ธุรกิจ พนักงานที่แสดงให้เห็นความถนัดพิเศษสำหรับทักษะต่างๆ จะได้รับประสบการณ์การฝึกอบรมและการเรียนรู้ที่เหมาะสม

สรุปแล้ว เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สำคัญสำหรับการพัฒนาองค์กร คือ

- (1) ความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มต้นจากบทบาทของผู้บริหาร โดยเฉพาะการสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในการพัฒนา
- (2) เพื่อก่อให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาพนักงานตามทักษะที่องการต้องการ รวมทั้งเตรียมพนักงานด้วยทักษะใหม่ๆ
- (3) เป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง สร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- (4) สร้างประสิทธิภาพและคุณภาพขององค์กร

1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จิตติมา อัครธิตีพงศ์ (2556) ความสำคัญ/ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่

- 1) คน คือ สินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของสินทรัพย์ที่สำคัญนั้นให้ได้ประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ๆ และความสร้างสรรค์
- 2) สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ในคน ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา และองค์กรต้องสนับสนุนการส่งเสริมสมรรถนะ
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูง ผ่าน โอกาสของอาชีพที่มีความหมาย ความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ
- 4) ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญอกงามในองค์กร
- 5) นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความสัมพันธ์เป็นศูนย์กลาง และระดับความสัมพันธ์ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ตลอดชีวิตไม่ใช่แค่ 8 ชั่วโมงต่อวัน
- 6) ถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดลอมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม มันจะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติในการจับคู่การคล้อยของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์กร

7) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิผล

8) สัญญาที่ให้กับพนักงานที่ว่า ฝ่ายบริหารเชื่อว่า พวกเขามีความสำคัญควรจูงใจพวกเขาให้ได้รับทักษะใหม่ๆและรางวัล

9) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในคำนิยาม

10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายขององค์กร โดยผ่านความเข้าใจดีกว่าของพนักงาน

11) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน

12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ

13) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการฝึกอบรม และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆ

14) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา

สรุปความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ต้นทุนที่สำคัญของการบริหารองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ผลของเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ เพราะความสามารถ สมรรถนะ สามารถพัฒนาได้ทุกห้วงเวลา บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกต่อความภักดี และประสิทธิภาพการทำงาน

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน นิตยาพร กินบุญ และ ไพฑูรย์ พิมพิดี (2560) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการจัดการที่เกี่ยวกับคนในแต่ละยุคสมัย นิยามแนวคิดจะเน้นไปในประเด็นที่ต่างกันดังต่อไปนี้

1) Personnel Management: การเน้นด้านบริหารจัดการคนในองค์กร เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน การอบรมและพัฒนา การจัดค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบวินัย แรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น โดยกระบวนการเริ่มต้นเมื่อบุคลากรเหล่านั้นเข้ามาอยู่ในองค์กร

2) Human Resource Management: เน้นการจัดการคน ทั้งด้านทักษะและพฤติกรรมของคน (Skill and Human Behavior) คนเราเก่งอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่ดีด้วย การจัดการคนในยุคนี้ จะไม่เน้นแต่หน้าที่ในการคัดเลือกคนฝึกอบรมและ

คำตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่จะเน้นที่กลยุทธ์ (Strategy) ของหน้าที่ต่างๆ โดยปรับกลยุทธ์ของหน้าที่ต่างๆ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ สังคมและกฎระเบียบต่างๆ ที่ออกมาใช้บังคับ ซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร

3) Human Capital: ทุมนมนุษย์ เป็นแนวคิดที่มองคนเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งซึ่งมีต้นทุนที่สั่งสมอยู่ในตัว เป็นต้นทุนที่จับต้องไม่ได้เพราะเป็นความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ตลอดจนประสบการณ์ (Experience) ของแต่ละคนที่สั่งสมมา แนวคิดนี้มองคนเป็นทรัพย์สินขององค์กรจึงมีการตีราคาทรัพย์สินนั้น ทั้งทรัพย์สินที่สั่งสมอยู่แล้วในบุคคลนั้นรวมทั้งมูลค่าต่างๆ ที่องค์กรลงทุนไป เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ แล้วจึงเปรียบเทียบการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินนั้นๆ

4) Intellectual Capital: ทูมทางปัญญา เมื่อมนุษย์เราได้สั่งสมทุนมนุษย์ไว้ในตัวมาโดยลำดับ เมื่อสั่งสมมากๆ เข้าจนถึงจุดหนึ่งก็อาจจะสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้เองก็เกิดเป็นต้นทุนทางปัญญาของตัวเอง และหากผสมผสานทุนทางปัญญาของหลายๆ คน ที่แตกต่างกันเข้าด้วยกัน ก็อาจจะนำมาซึ่งการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือบริการใหม่ๆ ขึ้นมาได้นั่นคือ นวัตกรรม (Innovation)

5) Competency : “Competent” หรือ “Competency” คือ “สมรรถนะ” หรือ “ขีดระดับความสามารถ” คนที่มีขีดความสามารถที่เหมาะสมกับลักษณะของงานหรือเหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมหรือหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งย่อยเป็น “Functional competency” หมายถึงขีดระดับความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงาน และคำว่า “Core competency” หมายถึงระดับความสามารถที่เหมาะสมกับการทำงานให้กับองค์กรนั้นๆ ปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ มักจะกำหนด Core competency ขององค์กรไว้ ส่วน Functional Competency มักจะระบุใน Job Description โดยเฉพาะในตำแหน่งพนักงานระดับสูงๆ

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีจุดเน้นปรับเปลี่ยนให้เข้ากับยุคสมัยจนพัฒนาสู่ปัจจุบันที่เป็นยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ก็ได้มีการกำหนดหลักการสำคัญไว้ดังที่ วาสนา ศรีอัครลาภ และ จิราวรรณ คงคล้าย (2559) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศ (Human Resource Management in the Information Age) ยุคที่กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไปตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศนี้ นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะ ให้ความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ยังต้องทำให้พนักงานมีความสามารถในการจัดการกับกิจกรรมหน้าที่ที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมวางแผนกลยุทธ์กับผู้บริหาร ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการบริหารมาเป็นการนำสภาพแวดล้อม

ภายนอกเป็นตัวตั้ง (Outside In) แทนการเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง (Inside Out) ปรับเปลี่ยนจากการบริหาร (Administration) มาเป็นการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เพื่อพัฒนาให้เป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่มีความสามารถ พร้อมจัดการและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554)

โดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญ เป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารทุกระดับที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งพัฒนาการของแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย และประเด็นเน้นย้ำที่สำคัญ ตั้งแต่กระบวนการบริหารจัดการคนในองค์กร (Personal Management) พัฒนาเป็น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในปัจจุบัน แต่ไม่ว่าแนวคิดจุดเน้นย้ำในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเปลี่ยนไปอย่างไร แต่จุดหมายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน คือ ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

1.5 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2556) กล่าวว่า กิจกรรมและกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ วิธีการและขั้นตอนเพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนรู้ โดยได้เสนอแนวทางของ ดีลาฮาเย (Delahaye, 2005) เสนอไว้ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ก. ขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Needs Investigation) โดยการสำรวจ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และนำเอาหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เข้าสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาคปฏิบัติ

ข. ขั้นตอนการออกแบบ (Design Stage) ในขั้นการออกแบบ ดีลาฮาเย (อ้างถึงในศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2556) เสนอให้นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คำนึงถึงข้อพิจารณาที่สำคัญซึ่งสามารถนำมาใช้ในการออกแบบ 3 ประการคือ กลยุทธ์การเรียนรู้ ลำดับชั้นของผลลัพธ์การเรียนรู้ และผู้เรียน

ค. ขั้นการปฏิบัติ (Implementation Stage) ในขั้นของการปฏิบัติสิ่งที่สำคัญที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสดงบทบาทเป็นนักปฏิบัติ พัชสิรี ชมพุกำ (2552) กล่าวว่า กระบวนการดำเนินงานขององค์กรในอันที่จะพัฒนาบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การฝึกอบรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธีใหญ่ๆ ได้แก่

1) การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) เป็นการฝึกอบรมโดยการทำงานนั้นจริงๆ เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยอาจมีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ ช่วยดูแลให้คำแนะนำในการทำงานนั้น ผู้ฝึกอบรมจะได้เรียนรู้จากการทำงานจริง ช่วยให้แน่ใจว่าผู้ฝึกอบรมได้เรียนรู้สิ่งที่จำเป็นในการทำงาน ปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข โดยรูปแบบของการฝึกอบรมในงานประกอบด้วย การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) การสอนงาน (Coaching) การมีพี่เลี้ยง (Mentoring)

2) การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เป็นการฝึกอบรมนอกที่ทำงาน มักเป็นการเรียนรู้ภาคทฤษฎีเพื่อให้ผู้ฝึกได้ความรู้และหลักการเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานจริง โดยรูปแบบของการฝึกอบรมนอกงานประกอบด้วย การบรรยาย (Lecture) การสวมบทบาทสมมุติ (Role Playing) การใช้กรณีศึกษา (Case Study) กิจกรรมกลุ่ม (Group Activity) การจำลองสถานการณ์ (Simulation)

ง. ขั้นตอนการประเมินผล (HRD Evaluation) เมื่อได้มีการปฏิบัติการเกิดขึ้นไม่ว่าจะตั้งแต่ขั้นตอนแรก และในขั้นสุดท้ายเมื่อมีการดำเนินการปฏิบัติครบถ้วนตามกำหนดการและขั้นตอนต่างๆ คือการประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้ทราบว่าสิ่งที่ได้มีการวิเคราะห์ ออกแบบ ลงมือปฏิบัติ มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด คู่มาหรือไม่ สมควรปรับปรุงหรือยกเลิกหรือไม่อย่างไร

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (อ้างถึงใน สิริรัศมีธนา เมืองไชย, 2553) ได้นำเสนอวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติกันอยู่ ดังนี้

1) การปฐมนิเทศเป็นการแนะนำให้บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ในองค์กรหรือบุคลากรเก่าที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใหม่ได้รู้จักงานในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติ

2) การสอนงาน เป็นการช่วยให้บุคลากรที่ได้รับการสอนมีประสบการณ์ตามความต้องการของผู้สอนและผู้รับการสอน ผู้สอนจะเป็นผู้แนะนำให้รู้จักการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องโดยการสอนงานอาจเป็นวิธีการที่หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้อื่นที่มีประสบการณ์มากกว่าหรืออยู่ในระดับสูงกว่าผู้รับการสอนเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งจะเป็นการสอนแบบตัวต่อตัวหรือบางครั้งอาจสอนกันเป็นกลุ่มก็ได้

3) การส่งไปดูงาน เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้เห็นการปฏิบัติงานขององค์กรที่ไปดู จะได้เห็นรูปแบบจริงด้วยตนเอง ได้พบบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมีโอกาสได้ซักถามปัญหากับผู้ปฏิบัติ ได้เห็นกริยาอาการอิริยาบถต่างๆของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ได้เห็นขั้นตอนการปฏิบัติงานและเข้าใจขั้นตอนการทำงานจากของจริง

4) การส่งไปศึกษาต่อ เป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีวิธีหนึ่ง เพราะบุคลากรได้มีโอกาสไปหาความรู้ทักษะเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอยู่ โดยเฉพาะแนวคิดและความรู้ใหม่ๆ

5) การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการให้เรียนรู้งานขณะปฏิบัติงาน เพราะผู้ได้รับมอบอำนาจความรับผิดชอบจะมีโอกาสและต้องศึกษางานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนขั้นตอนปฏิบัติงานนั้นเป็นอย่างดีจึงสามารถตัดสินใจทำงานตามที่ได้รับมอบอำนาจรับผิดชอบ

6) การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำการที่ดีวิธีหนึ่ง การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่จะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้งานมากขึ้น เพราะการทำงานในองค์การต่างๆจะเกิดผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ต่อเมื่อบุคลากรในองค์การได้ทำงานประสานความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

7) การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย เป็นการฝึกให้บุคลากรที่ได้รับมอบหมายได้เรียนรู้งานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระหว่างทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยก็จะได้รับคำแนะนำจากหัวหน้างาน รู้จักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง รู้วิธีการทำงาน รู้วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบต่อไป เป็นการเริ่มพัฒนาคนให้รู้จักคนทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ

8) การให้รักษาการแทน ใช้กับตำแหน่งต่างๆที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ผู้ทำหน้าที่รักษาการแทนจะมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานทุกอย่างที่เป็นงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้เกิดการศึกษา เรียนรู้งานที่เข้าไปรับผิดชอบได้เป็นอย่างดีกับสถานการณ์จริง

9) การให้เข้าร่วมประชุมใน โอกาสต่างๆ การที่บุคลากรในองค์การได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมแทนผู้บริหารก็เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรนั้นๆ

10) การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน ในการทำงานองค์กรควรจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพราะจะทำให้บุคลากรได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่างๆของการปฏิบัติงานอย่างรวดเร็ว และทันกับสถานการณ์

11) การฝึกระหว่างศึกษาอบรม ทำให้บุคลากรได้เรียนรู้งานที่ตนเองฝึกงาน ในการฝึกมักเป็นงานที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติในองค์กร จึงทำให้ผู้ฝึกงานเกิดทักษะเบื้องต้นที่ดี

12) การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีหนึ่งที่บุคลากรจะได้รับความรู้แนวคิดใหม่ เจตคติและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม

13) การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาบุคลากรที่นิยมทำกันมากและถ้าจัดได้ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีที่สุด

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (2542) ได้จำแนกวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรคน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงการฝึกอบรม แต่ที่แท้จริงแล้ววิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีมากมายหลายวิธี เช่น

- 1) การฝึกอบรม
- 2) การสัมมนา
- 3) การศึกษาต่อ
- 4) การดูงาน
- 5) การศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน
- 6) การสอนงาน
- 7) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่
- 8) การร่วมประชุมทางวิชาการ
- 9) การมอบหมายงาน
- 10) ให้อำนาจในตำแหน่ง
- 11) การศึกษาด้วยตนเอง
- 12) การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ

สรุป กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์หาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Needs Investigation) การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Design Stage) การปฏิบัติ (Implementation Stage) และการประเมินผล (HRD Evaluation) สำหรับวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับ การวิเคราะห์และออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การสอนงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น

2.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.1 ความหมายของความต้องการ

มีผู้ให้ความหมายของความต้องการ (Needs) ไว้ดังต่อไปนี้

ชุตินธร ปานะดิษฐ์ (2545) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่าหมายถึง สิ่งจูงใจหรือสิ่งผลักดันให้เกิดการอยากได้ อยากมี อยากเป็น และในที่สุดเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมขึ้น โดยความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการหลายด้านด้วยกัน โดยจะเป็นไปตามสภาพและสภาวะนั้นๆ ความต้องการส่วนใหญ่มี 2 ด้าน คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ โดยเฉพาะความต้องการทางด้านจิตใจของมนุษย์นั้น คือความต้องการใน

ด้านความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการระดับสูง แต่ความเป็นจริงมนุษย์ทุกคนไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้เท่าเทียมกัน คือสถานภาพทางสังคมและศักยภาพของแต่ละบุคคล (เยาวนุช ทานาม, 2545) และความต้องการจะมีขึ้นตลอดเวลาและมีลักษณะเป็นลำดับชั้น ความสำคัญคนเราจะพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้โดยการเลือกตอบสนองตามลำดับความสำคัญของสิ่งจูงใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรม (มรกต อิศรานูวัฒน์, 2541)

สำหรับความหมายของความต้องการที่ครอบคลุมถึง ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร หมายถึง การศึกษา และค้นคว้าเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องและจุดอ่อนของการปฏิบัติงานของหน่วยงานและบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมายและจัดลำดับความสำคัญ เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง

สรุปความต้องการ (Needs) นอกจากหมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมา โดยความต้องการมีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังหมายความรวมถึง การค้นหาข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานในหน่วยงานและบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางการแก้ไข การพัฒนาบุคลากร เช่น การสอบถามความต้องการของผู้บังคับบัญชา การสอบถามความต้องการของบุคลากร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1) ทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

วันชัย มีชาติ (2556) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวความคิดทฤษฎีลำดับชั้นของความต้องการ ซึ่งเสนอโดย Abraham H. Maslow แนวความคิดนี้มุ่งอธิบายความต้องการของคน โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ ซึ่งความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ชั้น โดยความต้องการทั้ง 5 ชั้นของ Maslow จะเรียงลำดับชั้นจากชั้นที่ 1 ไปสู่ชั้นที่ 5 ความต้องการจะไม่มีการข้ามชั้น ดังนี้

(1) ความต้องการกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นขั้นความต้องการขั้นที่ 1 หากเปรียบเทียบกับองค์กร ความต้องการขั้นที่ 1 คือการที่พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพื้นฐาน

(2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 2 คือ ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่างๆทั้งทางด้านร่างกาย

และจิตใจ โดยความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการในลำดับที่ 1 ได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่ง หากเปรียบเทียบกับองค์การ ความต้องการขั้นที่ 2 ได้แก่ ความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในงาน (Job Security)

(3) ความต้องการด้านสังคม (Social Needs Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 คือความต้องการได้รับการยอมรับจากสังคม ได้รับการยอมรับในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มิตรภาพ การมีเพื่อน หากเปรียบเทียบกับในองค์การ ความต้องการลำดับที่ 3 ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนร่วมอาชีพ การบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นต้น โดยความต้องการขั้นที่ 3 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว

(4) ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Self-esteem Needs, Ego, Status) เป็นความต้องการขั้นที่ 4 คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม มีสถานภาพ ความนับถือ ความเชื่อมั่น หากเปรียบเทียบกับในองค์การ ความต้องการลำดับที่ 4 ได้แก่ การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงานและความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น โดยความต้องการขั้นที่ 4 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 ขั้นที่ 2 และขั้นที่ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว

(5) ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการลำดับที่ 5 ซึ่งเป็นลำดับสุดท้าย เป็นความต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตนเอง ใช้ความสามารถ ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้รู้ว่าตนเองมีความสามารถทำสิ่งใดได้ดีที่สุด หากเปรียบเทียบกับองค์การ ความต้องการขั้นที่ 5 ได้แก่ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การทำงานให้บรรลุความสำเร็จ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น โดยความต้องการขั้นที่ 5 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1 - 4 ได้รับการตอบสนองแล้ว

2) ทฤษฎี Three Needs Theory

แนวความคิดนี้เสนอโดย David McClelland กล่าวว่า คนจะมีความต้องการพื้นฐาน 3 ด้าน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) ความต้องการความรัก และความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ เป็นส่วนที่โยงกับส่วนใหญ่ (Needs for Affiliation : n-Aff) และความต้องการด้านอำนาจ (Need for power: n-Pow) ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านเกิดจากการเรียนรู้บ่มเพาะจากสังคม สภาพแวดล้อม หล่อหลอมให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ

(1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement : n-Ach) เป็นความต้องการที่จะทำงานต่างๆให้บรรลุประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้าน

(n-Ach) สูง จะมีลักษณะ ชอบงานที่ท้าทาย ที่ต้องใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย ความตั้งใจอย่างสูง มีพลังมีความเต็มใจในการทำงาน และที่สำคัญคือต้องการทราบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลของงานที่ได้ทำไปแล้ว

(2) ความต้องการด้านสังคม (Need for Affiliation : n-Aff) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม สังคม มีเพื่อน ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้าน (n-Aff) สูง จะมีลักษณะ มุ่งแสวงหามิตรภาพ ความร่วมมือ ให้มีความสำคัญกับอารมณ์ความรู้สึก สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ต้องการเป็นที่รักของผู้อื่น ชอบที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่างๆ

(3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power: n-Pow) เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจ มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ประารถนาจะควบคุมหรือชี้นำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการด้าน (n-Pow) สูง จะมีลักษณะ สนใจเกี่ยวกับการแสวงหาอำนาจหรืออิทธิพล และรักษาอิทธิพลที่จะมีเหนือกว่าผู้อื่น โดยความต้องการที่จะมีอำนาจนั้นจะมีทั้งอำนาจในทางที่ดี (Positive Power) คือ ต้องการอำนาจที่จะทำให้การทำงานสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและความต้องการอำนาจในทางที่ไม่ดี (Negative Power) ซึ่งเป็นความต้องการอำนาจเพื่อสนองผลประโยชน์ของตนเอง

ความต้องการทั้ง 3 ประการนี้จะมีประกอบกันในทุกคน เพียงว่าแต่ละคนจะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าความต้องการอีก 2 ประการที่เหลือ (วันชัย มีชาติ, 2556)

สรุป ทฤษฎี Three Needs Theory ได้แสดงให้เห็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั้ง 3 ด้านที่เป็นองค์ประกอบของความ ต้องการอยู่ในมนุษย์ทุกคน คนที่มีความต้องการ ได้ใดมากจะแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับด้านนั้นๆออกมา ประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการเข้าใจองค์ประกอบของความ ต้องการแต่ละด้าน พร้อมทั้งกำหนดกระบวนการแสดงออกของพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

3.แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

ความหมายของศักยภาพ

ศักยภาพ หมายถึง สภาพความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ เซาว์ปัญญา และอารมณ์ ที่พร้อมจะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือลักษณะทั้งหมดของบุคคล ที่สามารถรวบรวมขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ประกอบในการตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยวิธีการ เพื่อก่อให้เกิดการกระทำที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความสำเร็จ ศักยภาพจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับวุฒิภาวะ ประสบการณ์ทางสังคม ความสนใจ แรงจูงใจ และความกระตือรือร้น (วนิดา วิระกุล, 2549)

Lohaus and Kleinmann (อ้างถึงใน สุภาภรณ์ แซ่เต้า, 2556) กล่าวว่า ศักยภาพมีคำแปลในภาษาอังกฤษว่า Potential ซึ่งเป็นคำในภาษาลาตินแปลว่าความสามารถ (Ability) กำลัง (Power)

และขีดความสามารถในการทำงาน (Capacity) ศักยภาพ (Potential) จึงมีความหมายว่า กำลังทั้งหมดหรือความสามารถทั้งหมดของบุคคลที่ทำให้ทำงานบรรลุ ความสำเร็จตามที่กำหนด ศักยภาพใช้เป็นสิ่งบอกระดับขีดความสามารถสูงสุดของบุคคลในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ศักยภาพ ตรงกับภาษาอังกฤษ ว่า “Potential” ตามความหมายของรูปศัพท์ หมายถึง ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ อาจทำให้พัฒนาหรือให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ เช่น เขามีศักยภาพในการทำงานสูง น้ำตกขนาดใหญ่มีศักยภาพในการให้พลังงานได้มาก

อนุพร รัตนพันธ์ (2553) ได้สรุปความหมายของศักยภาพ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะแสดงออกให้ปรากฏเห็นภายนอก หรืออาจแฝงอยู่ภายในตัวบุคคล และความสามารถดังกล่าวขึ้นอยู่กับ วุฒิภาวะ การได้รับการฝึกอบรม การเตรียมตัว ความสนใจ หรือแรงจูงใจในการอุทิศตนเพื่อทำสิ่งนั้น ๆ

ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล (2557) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างศักยภาพก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของบุคคล ทำให้บุคคลมีสมรรถภาพในการดำเนินงาน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น

2) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่าทางการดำเนินงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้ทรัพยากรการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการการดำเนินงานด้านการพัฒนาได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์ ส่วนด้านการพัฒนาที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3) การเสริมสร้างศักยภาพช่วยทำให้บุคคลได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่เพิ่งได้รับการเรียนรู้ในการดำเนินการใหม่

4) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของรัฐ หรือการดำเนินการต่างๆ เพราะที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงาน การดำเนินงานและงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

5) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในชุมชน การงาน กล่าวคือ ทำให้บุคคลทุกคนมีโอกาสพัฒนาและชุมชนก้าวหน้าไปสู่สถานภาพที่ดีขึ้น

6) การเสริมสร้างศักยภาพ ช่วยทำให้บุคคลเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า ศักยภาพ คือองค์ประกอบของการเรียนรู้ทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

4.แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

4.1 ความหมายของสมรรถนะ (Competency)

จรัมพร ประถมบุรณ์ (อ้างถึงในเกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2555) สมรรถนะ ถือว่าเป็นแนวคิดและความเชื่อของผู้บริหารองค์กรว่าความสามารถของบุคคลจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลักดันให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดขององค์กรได้ เพราะสมรรถนะหรือ Competency หมายถึงคุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวบุคคลทั้งหมด ที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผลและก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) วิธีคิด (Self- concept) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดสมรรถนะไว้ว่าเป็นการค้นหาความสามารถของข้าราชการในตำแหน่งและระดับต่างๆว่าควรมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือลักษณะใดที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆเราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆอย่างไรและเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

ภูยีน วงศ์หงส์ (อ้างถึงใน รัชนิวรรณ วณิชถนอม, 2548) กล่าวว่า สมรรถนะ คือความสามารถในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ capability, ability, proficiency, expertise, skill, fitness, attitude โดย สำนักงาน ก.พ. ใช้ภาษาไทยว่า “สมรรถนะ” แต่ในบางองค์กรใช้คำว่า “ความสามารถ”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) สมรรถนะหลัก หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือนประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) บริการที่ดี
- 3) การตั้งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 5) การทำงานเป็นทีม

สำหรับหลักที่ควรคำนึงถึงในการจัดระดับสมรรถนะ มี 2 ประการคือ

1) จำนวนระดับสมรรถนะควรมีให้เพียงพอสำหรับการนำไปใช้กับระดับตำแหน่งที่มีอยู่ในส่วนงาน ดังนั้นถ้าองค์กรมีระดับตำแหน่งมาก ระดับสมรรถนะก็ควรมีมากให้สอดคล้องกัน เช่น ในราชการพลเรือนมีการจัดระดับตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาการเป็น 5 ระดับ จึงควรมีระดับสมรรถนะ 5 ระดับเป็นอย่างน้อย เป็นต้น ดังนั้นในบางองค์กรมีระดับตำแหน่งหลัก 3 ระดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หัวหน้างาน/โครงการ/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย และผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก อาจกำหนดระดับสมรรถนะเพียง 3 ระดับเป็นอย่างน้อยก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กรและเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพแต่ละองค์กรกำหนดไว้

2) ระดับสมรรถนะแต่ละระดับต้องแสดงให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจนจนทำให้คนส่วนใหญ่สังเกตเห็นได้ นั่นคือ หลัก Just Noticeable Deference หรือ JND โดยสมรรถนะระดับที่ 1 จะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงได้ง่ายที่สุดและยิ่งยากขึ้นไปตามระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น

4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

ขจรศักดิ์ สิริมัย (2554) ได้กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดเมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับ ทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ องค์ประกอบของสมรรถนะหลักตามแนวคิดของ McClelland มี 5 ส่วนคือ

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
- 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทักษะจะเกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างชำนาญ แล้วยังต้องว่องไว เช่น ทักษะการพูด ทักษะการขับรถ เป็นต้น

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1) ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการแนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำสังเกตเห็นได้ยาก

3) บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเป็นตัวเขามีบทบาทบางอย่างต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4) ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5) อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนในเย็น เป็นที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น

6) แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่าจากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้นค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้ เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2559) Competency หรือสมรรถนะ ความสามารถ ศักยภาพ หรือ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่คาดหวังจากพนักงานในองค์กรนั้น โดยทั่วไปองค์กรแต่ละแห่งได้ กำหนดประเภทหรือระบบ Competency เป็น 3 กลุ่มได้แก่

ประเภทที่ 1 การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่คาดหวัง จากพนักงานทุกคนทุกระดับทุกตำแหน่งงาน เป็นพฤติกรรมร่วมที่ต้องการให้พนักงานทุกคนพึงมี ทั้งนี้้องค์การได้กำหนด Core Competency จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมายและนโยบาย องค์กรเป็นหลัก

ประเภทที่ 2 การกำหนดสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) เป็นสมรรถนะที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้างานขึ้นไป ถือว่าเป็นพฤติกรรมร่วม สำหรับผู้บริหารที่ต้องมีหน้าที่บริหารและพัฒนาผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นบริหารตนเอง (Self Management) บริหารงาน (Job Management cluster) บริหารทีมงาน (Team Management Cluster) และบริหารลูกค้า (Customer Management Cluster) ทั้งนี้้องค์การได้กำหนด Managerial Competency จากภารกิจหน้าที่งานที่คาดหวังจากผู้บริหารในองค์กร

ประเภทที่ 3 การกำหนดสมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่คาดหวังตามลักษณะงานที่แตกต่างกันตามสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน และตาม ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้้องค์การสามารถกำหนด Functional Competency แบ่งเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ 1) Common Functional Competency เป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงานหรือสายวิชาชีพและ 2) Specific Functional Competency เป็นสมรรถนะเฉพาะแตกต่างกันตามขอบเขตงานที่ตำแหน่งงานนั้นรับผิดชอบ

โดยสรุป สมรรถนะ (Competency) หรือ ความสามารถ เป็นแนวความคิดที่เกี่ยวกับ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กร รวมไปถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรนั้น โดยสมรรถนะ (Competency) หรือ ความสามารถ จะประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติ (Self-Concept) คุณลักษณะ (Traits) แรงจูงใจ (Motives) ที่หล่อหลอมให้บุคคลแสดงความสามารถที่้องค์การ คาดหวังและต้องการ โดยทั่วไปสมรรถนะ (Competency) ที่จำเป็นสำหรับองค์กรประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) 2) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) 3) สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional Competency)

5.เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุชา จันทรพิมล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยการคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายซึ่งมาจากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่ได้รับรางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในรอบปี 2551-2551 จำนวน 21 คน เพื่อหาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 18 คนจากผู้บังคับบัญชาในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและทหาร ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนประกอบด้วย 9 สมรรถนะ คือ 1) การรักษาความปลอดภัยบุคคล สถานที่ และเส้นทางคมนาคม 2) การหาข่าว การรายงานข่าว 3) จิตสำนึกการให้บริการประชาชน 4) การใช้อาวุธปืน 5) การตรวจค้น ตั้งด่าน ลาดตระเวน 6) ศิลปะในการปฏิบัติการจิตวิทยา อส.สัมพันธ์ 7) การจับกุมตามยุทธวิธี 8) การประสานงานและการสื่อสาร 9) การนำหน่วย ภาวะผู้นำ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ประกอบด้วย 8 แนวทาง คือ 1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารจัดการกำลังพล 2) การจัดตั้งโรงเรียนสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนหรือสถาบันอาสารักษาดินแดน (อสส.) ขึ้นมาโดยตรง 3) การติดตามประเมินผลในรอบปีหรือ 6 เดือนอย่างจริงจังของกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด 4) การกำหนดประเภทของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนออกเป็น 3 กลุ่มแล้วค่อยพัฒนาสมรรถนะหลัก 5) การพัฒนาสมรรถนะหลักแบ่งออกเป็น 3 กระบวนการ ให้กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดนรับผิดชอบการพัฒนาสมรรถนะหลัก ให้กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด รับผิดชอบพัฒนาสมรรถนะในแต่ละพื้นที่ และควรพัฒนาผู้บังคับบัญชาควบคู่ไปกับการพัฒนาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน 6) การกำหนดแนวทางวิธีการรับสมัครสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน 7) การพัฒนาระบบแรงจูงใจ 8) การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะควรแยกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะพื้นที่

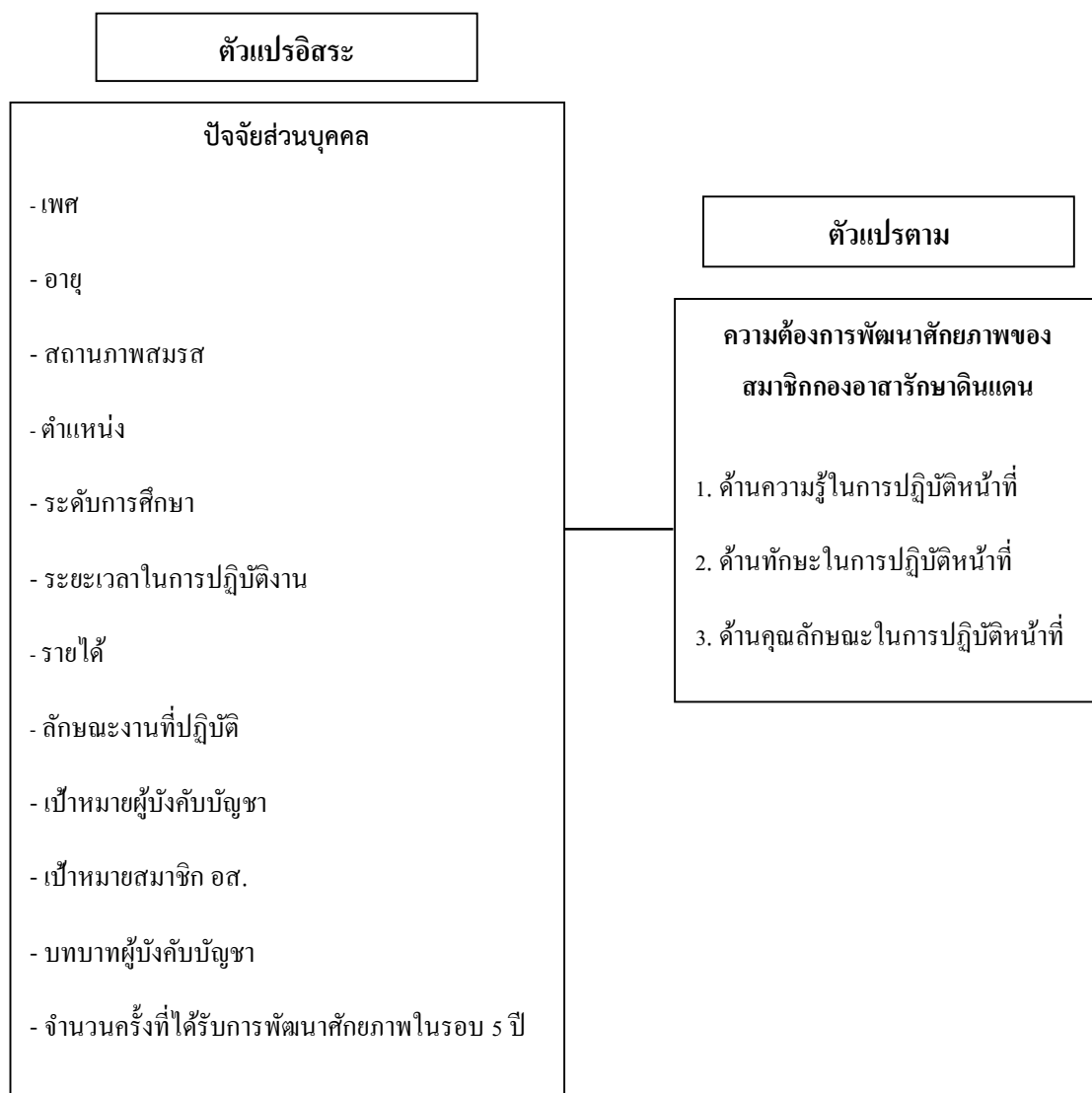
นอกจากนี้ยังมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำภู โดยวราภรณ์ รัตพันธ์ (2550) ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการดังนี้ 1) ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิชากฎหมาย ด้านวิชาการบริหารงานและปฏิบัติการ ด้านวิชาการทั่วไป ด้านทักษะและด้านเจตคติ โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับความต้องการ 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านวิชาการทั่วไป 2) ความต้องการในวิธีการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการซึ่งแบ่งออกเป็น 9 วิธี ได้แก่ การศึกษาไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การให้ทำงานในฐานะทีมงานหรือผู้ช่วยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาด้วยตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าในระดับปริญญาตรี โท และเอก การจัดให้มีพี่เลี้ยง การจัดให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน

การจัดให้มีแหล่งค้นคว้าและการให้ทุนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย และเมื่อเรียงลำดับความต้องการ 3 ลำดับแรกได้แก่ การศึกษาไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน การศึกษาด้วยตนเอง การให้ทำงานในฐานะทีมงานหรือผู้ช่วยการฝึกอบรม และการให้ทุนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานแต่ละฝ่าย

สำหรับ อนุพร รัตนพันธ์ (2553) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดย อบต.ท่าเรือกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ดำเนินการ 2 แบบคือ ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ อบต.ดำเนินการเอง ส่วน อบต.วังอ่างมีแนวทางสำคัญในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับสูง พนักงานในสังกัดทั้ง 2 อบต. เห็นว่า อบต.ที่ตนสังกัดให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตามแผนพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ในขณะที่การดำเนินการตามแผนพัฒนาศักยภาพของ อบต.และการปฏิบัติงานของพนักงานมีปัญหา/อุปสรรคในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน พนักงานต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีในระดับมาก แต่ต้องการศึกษาดูงานนอกสถานที่ในระดับปานกลาง

สุดท้ายคืองานวิจัยของ ชัยวัฒน์ เหล็กจันอัด (2553) ที่ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครราชสีมา ตามภารกิจในพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 มาตรา 16 ได้แก่ ด้านการบรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติ และการกระทำของข้าศึก ด้านการทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ด้านการรักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม ด้านการป้องกันการจารกรรมระดับรับฟัง และรายงานข่าว ด้านการช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการและคัดทอนกำลังข้าศึก และด้านการเป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เห็นว่ามีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น ด้านการทำหน้าที่ตำรวจรักษา ความสงบในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ และด้านการรักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม ตามลำดับ

6.กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ด้วยการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อทราบถึงระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ซึ่งมีรายละเอียดขั้นตอนการศึกษาดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 69 คนและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 229 คน รวมประชากรทั้งหมด 298 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) และผู้บังคับบัญชา สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 170 คน ได้จากการคำนวณ ขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ตาม

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า ในกรณีนี้คือ 298 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (Allowable Error) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 5% (0.05)

โดยทำการแทนค่าตามสูตร $n = \frac{298}{1+298(0.05)^2}$

ผลลัพธ์คือ $n = 170$

3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทั้งนี้เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบการวิจัยดังนี้

- ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลจากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร ซึ่งได้แก่ สมาชิกกองอาสาสมัครกาดินแดน หรือสมาชิก อส. และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสาสมัครกาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสาสมัครกาดินแดน จังหวัดสตูล

- ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสนับสนุนงานวิจัยโดยได้มาจาก บทความ เอกสาร ตำราทางวิชาการ รายงานการวิจัย ตลอดจนสิ่งพิมพ์ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากตำราและเอกสารและบางส่วนดัดแปลงมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองคลองแห อ.หาดใหญ่ จ. สงขลา (ธวัชชัย สาสุธรรม, 2559) ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำพู (วารกรณ์ รัตน์พันธ์, 2550) โดยอาศัยกรอบแนวคิดตามประเด็นของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่จะศึกษา ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายได้ บทบาทผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ วัฒนธรรมหน่วยงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ นโยบายของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และเติมคำในช่องว่างจำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสาสมัครกาดินแดน (สมาชิก อส.) ในด้านต่างๆ แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 43 ข้อ ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แยกได้ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 14 ข้อ
2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ
3. ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน จำนวน 13 ข้อ

โดยมีเกณฑ์เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน
มาก	ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
น้อย	ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลงผลคะแนนแบบสอบถามความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน (อส.) แบ่งระดับความคิดเห็น โดยวิธีการคำนวณ อันตรภาคชั้น (Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(\text{คะแนนเฉลี่ยสูงสุด} - \text{คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับชั้น}} \\
 &= \frac{(5.00 - 1.00)}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 เป็นระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 เป็นระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 เป็นระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 เป็นระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 เป็นระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 3 ข้อ

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นดังนี้

การหาความเที่ยง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) การใช้จำนวนภาษา ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมทั่วไป เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้ว ไปทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดยะลา เก็บรวบรวมและนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) (มนธิช สิริสมบุญ, 2550) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .956 และค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ เท่ากับ .950 ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะ เท่ากับ .970 และความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะ เท่ากับ .944 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ดังนั้นจึงสามารถยอมรับแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อการวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไปได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม โดยแนบไปกับแบบสอบถามจัดส่งไปยังพื้นที่เป้าหมาย
- 2) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 170 ชุด
- 3) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา นำมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในแต่ละประเด็นการศึกษา

3.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้ทำการรวบรวมจากการเก็บแบบสอบถาม จะนำมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในแต่ละประเด็นการศึกษา กำหนดตัวแปรผลการให้ค่าน้ำหนักและเลือกใช้สถิติ ดังนี้

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดสตูล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสา รักษาดินแดนจังหวัดสตูล ตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วย Independent Sample t-test (Two independent Sample) และ F-test

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 170 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการอธิบาย ออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านความรู้ คุณลักษณะ และทักษะ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถาม สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้/เดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ และร้อยละ แสดงผลดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	138	81.20
	หญิง	32	18.80
รวม		170	100.00
2. อายุ	21 – 30 ปี	22	12.90
	31 – 40 ปี	60	35.30
	41 – 50 ปี	41	24.10
	51 ปีขึ้นไป	47	27.70
รวม		170	100.00
3. สถานภาพสมรส	โสด	40	23.50
	สมรส	123	72.40
	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	7	4.10
รวม		170	100.00
4. ตำแหน่ง	ผู้บังคับบัญชา	47	27.60
	สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน	123	72.40
รวม		170	100.00
5. ระดับการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่า ปวช./ม.6	23	13.50
	ปวช./ม.6	62	36.50
	อนุปริญญา	12	7.10
	ปริญญาตรี	60	35.30
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	7.60
รวม		170	100.00

ตาราง 1 (ต่อ) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสา
รักษาดินแดนจังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม		จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	ไม่เกิน 1 ปี	14	8.20
	1 – 5 ปี	31	18.20
	6 – 10 ปี	41	24.10
	11 – 15 ปี	19	11.20
	16 ปีขึ้นไป	65	38.30
รวม		170	100.00
7. รายได้/เดือน	0-10,000 บาท	25	14.70
	10,001-20,000 บาท	111	65.30
	20,001-30,000 บาท	8	4.70
	30,001-40,000 บาท	15	8.80
	40,001 บาทขึ้นไป	11	6.50
รวม		170	100.00
8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	กลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารงานปกครอง	21	12.40
	กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง	28	16.50
	กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร	9	5.30
	กลุ่มงานอำนวยความสะดวก	3	1.80
	กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ	66	38.80
	กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด	31	18.20
	ที่ทำการปกครองจังหวัด	5	2.90
	(กลุ่มงานความมั่นคง)		
	ที่ทำการปกครองจังหวัด	7	4.10
(กลุ่มงานบริหารงานปกครอง)			
รวม		170	100.00

ตาราง 1 (ต่อ) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม	จำนวน	ร้อยละ	
9. ระดับเป้าหมายของ	น้อยที่สุด (ชี้แจงให้ทราบ)	5	2.90
ผู้บังคับบัญชาใน	น้อย (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร)	8	4.70
การปฏิบัติงาน/หน้าที่	ปานกลาง (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบ)	46	27.10
	มาก (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรชี้แจงให้ทราบและติดตามผล)	75	44.10
	มากที่สุด (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงให้ทราบ ติดตามผล และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์)	36	21.20
	รวม	170	100.00
10. ระดับเป้าหมายของ	น้อยที่สุด (ความมั่นคงในหน้าที่การงาน)	5	2.90
สมาชิก อส. ในการ	น้อย (เพื่อไม่ให้รับโทษทางวินัย)	9	5.30
ปฏิบัติงาน/หน้าที่	ปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา)	77	45.30
	มาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ)	57	33.50
	มากที่สุด (อุดมการณ์ของชีวิต)	22	13.00
	รวม	170	100.00
11. ระดับของบทบาท	น้อยที่สุด (ไม่มีการติดตามในรอบเดือน)	2	1.20
ผู้บังคับบัญชาในการ	น้อย (เดือนละ 1 ครั้ง)	16	9.40
ส่งเสริมการปฏิบัติงาน/	ปานกลาง (เดือนละ 2 ครั้ง)	53	31.20
หน้าที่	มาก (เดือนละ 3 ครั้ง)	42	24.70
	มากที่สุด (เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป)	57	33.50
	รวม	170	100.00

ตาราง 1 (ต่อ) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม	จำนวน	ร้อยละ
12. จำนวนครั้งที่ได้รับ ไม่เคย	17	10.00
การพัฒนาศักยภาพใน 1 ครั้ง	24	14.10
ระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา 2 ครั้ง	28	16.50
เช่น การฝึกยุทธวิธี 3 ครั้ง	31	18.20
ฝึกทบทวน ศึกษาดูงาน 4 ครั้งขึ้นไป	70	41.20
อบรม เป็นต้น		
รวม	170	100.00

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 81.20 ส่วนเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 รองลงมา คือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 และน้อยที่สุด คือ 21 – 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 รองลงมา คือ โสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และที่น้อยที่สุด คือ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปวช./ม.6 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และที่น้อยที่สุด คือ อนุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา คือ 6 – 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และที่น้อยที่สุด คือ ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

รายได้/เดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้/เดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมา คือ 0-10,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และที่น้อยที่สุด คือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา คือ กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มงานอำนวยความสะดวกเป็นธรรม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80

ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับมาก (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงให้ทราบและติดตามผล) จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมา คือ ปานกลาง (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบ) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และน้อยที่สุด คือ น้อยที่สุด (ชี้แจงให้ทราบ) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมา คือ มาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และน้อยที่สุด คือ น้อยที่สุด (ความมั่นคงในหน้าที่การงาน) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด (เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมา คือ ปานกลาง (เดือนละ 2 ครั้ง) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และน้อยที่สุด คือ น้อยที่สุด (ไม่มีการติดตามในรอบเดือน) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เช่น การฝึกยุทธวิธี ฝึกทบทวน ศึกษาดูงาน อบรม เป็นต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการพัฒนาศักยภาพ 4 ครั้งขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมา คือ 3 ครั้ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และน้อยที่สุด คือ ไม่เคย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านความรู้ คุณลักษณะ และทักษะ โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีผลดังนี้

ตาราง 2 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 อำนาจ หน้าที่ บทบาท และภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน	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	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการจิตวิทย์ยามพลชน	3.72	0.86	มาก
11	ความรู้เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง ยุทธศาสตร์จังหวัด	3.70	0.88	มาก
12	ความรู้เพิ่มเติมเพื่อยกระดับความรู้ของงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เช่น ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ งานสารบรรณ การพัสดุ งานวิชาการ การอำนวยความสะดวก เป็นธรรม 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 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิก อส. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีค่าเฉลี่ย 4.01 และน้อยที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีค่าเฉลี่ย 3.59

ตาราง 3 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 และศิลปะป้องกันตัว	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
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 3 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

ตาราง 4 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	การสร้างผู้นำเชื่อถือ	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
12	ความมั่นใจในตนเอง/กล้าแสดงออก	3.77	0.77	มาก
13	การจัดการความเครียด	3.67	0.81	มาก
	รวม	3.93	0.59	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เสียสละเพื่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.18 รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.11 และน้อยที่สุด คือ การจัดการความเครียด มีค่าเฉลี่ย 3.67

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

สมมติฐาน ที่ 1.1 เพศแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ Independent Sample เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

ตาราง 5 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามเพศ

ที่	ความต้องการ พัฒนาศักยภาพ	จำนวน	ชาย		จำนวน	หญิง		T	sig
			\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความรู้	138	3.79	0.67	32	3.94	0.73	-1.09	0.273
2	ด้านทักษะ	138	3.69	0.66	32	3.89	0.79	-1.52	0.130
3	ด้านคุณลักษณะ	138	3.90	0.58	32	4.06	0.63	-1.29	0.198
	ภาพรวม	138	3.79	0.59	32	3.96	0.69	-1.40	0.162

จากตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลตามเพศที่แตกต่างกัน ในภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ 0.162 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า เพศแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพที่ต่างกัน

สมมติฐาน ที่ 1.2 อายุแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสา
รักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 6 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามอายุ โดยรวม
และรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.629	3	1.210	2.614	.053
		ภายในกลุ่ม	76.822	166	.463		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	5.652	3	1.884	4.143	.007**
		ภายในกลุ่ม	75.494	166	.455		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.126	3	.375	1.051	.372
		ภายในกลุ่ม	59.331	166	.357		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	3.095	3	1.032	2.822	.041*
		ภายในกลุ่ม	60.681	166	.366		
		รวม	63.777	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 6 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21 – 30 ปี	3.64	22	-	-.06420	-.38844	.10481
31 – 40 ปี	3.70	60		-	-.32424	.16902
41 – 50 ปี	4.03	41			-	.49325*
51 ปีขึ้นไป	3.53	47				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะ แตกต่างกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน ที่ 1.3 สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 8 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.476	2	.238	.497	.610
		ภายในกลุ่ม	79.975	167	.479		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	.599	2	.300	.621	.538
		ภายในกลุ่ม	80.547	167	.482		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.038	2	.019	.053	.948
		ภายในกลุ่ม	60.419	167	.362		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.289	2	.145	.380	.684
		ภายในกลุ่ม	63.488	167	.380		
		รวม	63.777	169			

จากตาราง 8 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.684 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพ

สมมติฐาน ที่ 1.4 ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 9 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามตำแหน่งโดยรวม และรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.241	1	.241	.506	.478
		ภายในกลุ่ม	80.209	168	.477		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.585	1	1.585	3.348	.069
		ภายในกลุ่ม	79.561	168	.474		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.343	1	.343	.960	.329
		ภายในกลุ่ม	60.114	168	.358		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.607	1	.607	1.613	.206
		ภายในกลุ่ม	63.170	168	.376		
		รวม	63.777	169			

จากตาราง 9 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ตำแหน่งแตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพ

สมมติฐาน ที่ 1.5 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 10 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศัภยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศัภยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.947	4	.237	.491	.742
		ภายในกลุ่ม	79.504	165	.482		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.447	4	.362	.749	.560
		ภายในกลุ่ม	79.700	165	.483		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.343	4	.086	.235	.918
		ภายในกลุ่ม	60.115	165	.364		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.697	4	.174	.456	.768
		ภายในกลุ่ม	63.079	165	.382		
		รวม	63.777	169			

จากตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.768 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศัภยภาพ

สมมติฐาน ที่ 1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศัภยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนา ศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด สตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนา ศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด สตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 11 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.959	4	.490	1.029	.394
		ภายในกลุ่ม	78.492	165	.476		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	.929	4	.232	.478	.752
		ภายในกลุ่ม	80.218	165	.486		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.490	4	.123	.337	.853
		ภายในกลุ่ม	59.967	165	.363		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	.702	4	.175	.459	.766
		ภายในกลุ่ม	63.075	165	.382		
		รวม	63.777	169			

จากตาราง 11 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.766 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนา ศักยภาพ

สมมติฐาน ที่ 1.7 รายได้/เดือนแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิก กองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : รายได้/เดือนแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้/เดือนแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 12 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้/เดือน โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	3.754	4	.939	2.019	.094
		ภายในกลุ่ม	76.696	165	.465		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3.675	4	.919	1.957	.104
		ภายในกลุ่ม	77.472	165	.470		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.989	4	.247	.686	.603
		ภายในกลุ่ม	59.469	165	.360		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	2.500	4	.625	1.683	.156
		ภายในกลุ่ม	61.276	165	.371		
		รวม	63.777	169			

จากตาราง 12 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.156 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า รายได้/เดือนแตกต่างกันไม่มีผลต่อความ ต้องการพัฒนาศักยภาพ

สมมติฐาน ที่ 1.8 ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 13 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง		SS	df	MS	F	Sig.
		ความ	แปรปรวน					
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม		4.517	7	.645	1.377	.218
		ภายในกลุ่ม		75.934	162	.469		
		รวม		80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม		4.593	7	.656	1.389	.213
		ภายในกลุ่ม		76.553	162	.473		
		รวม		81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม		2.660	7	.380	1.065	.388
		ภายในกลุ่ม		57.798	162	.357		
		รวม		60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม		2.991	7	.427	1.139	.341
		ภายในกลุ่ม		60.785	162	.375		
		รวม		63.777	169			

จากตาราง 13 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.341 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพ

สมมติฐาน ที่ 1.9 ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 14 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง	SS	df	MS	F	Sig.
		ความ แปรปรวน					
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	5.133	4	1.283	2.812	.027*
		ภายในกลุ่ม	75.317	165	.456		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	4.863	4	1.216	2.630	.036*
		ภายในกลุ่ม	76.284	165	.462		
		รวม	81.147	169			

ตาราง 14 (ต่อ) ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	3.455	4	.864	2.500	.045*
		ภายในกลุ่ม	57.002	165	.345		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	4.168	4	1.042	2.884	.024*
		ภายในกลุ่ม	59.609	165	.361		
		รวม	63.777	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 14 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.024 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน ที่ 1.10 ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 15 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับ
เป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	7.483	4	1.871	4.230	.003**
		ภายในกลุ่ม	72.968	165	.442		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	7.400	4	1.850	4.139	.003**
		ภายในกลุ่ม	73.747	165	.447		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	5.246	4	1.311	3.919	.005**
		ภายในกลุ่ม	55.212	165	.335		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	6.109	4	1.527	4.370	.002**
		ภายในกลุ่ม	57.668	165	.350		
		รวม	63.777	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 15 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.32	5	-	-.13175	-.36902	-.75414	-.52532
น้อย	3.46	9	-	-	-.23727	-.62239	-.39358
ปานกลาง	3.69	77	-	-	-	-.38512*	-.15631
มาก	4.08	57	-	-	-	-	.22881
มากที่สุด	3.85	22	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ แตกต่างกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับมาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านทักษะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.42	5	-	.11944	-.20974	-.57719	-.17159
น้อย	3.30	9	-	-	-.32918	-.69664	-.29104
ปานกลาง	3.63	77	-	-	-	-.36745*	.03815
มาก	4.00	57	-	-	-	-	.40560
มากที่สุด	3.59	22	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะ แตกต่างกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับมาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.44	5	-	-.02005	-.26844	-.61823	-.41739
น้อย	3.46	9	-	-	-.24839	-.59817	-.39733
ปานกลาง	3.71	77	-	-	-	-.34978*	-.14894
มาก	4.06	57	-	-	-	-	.20084
มากที่สุด	3.86	22	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมแตกต่างกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับมาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน ที่ 1.11 ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 19 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	แหล่งแห่ง		SS	df	MS	F	Sig.
		ความ	แปรปรวน					
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม		6.817	4	1.704	3.819	.005**
		ภายในกลุ่ม		73.634	165	.446		
		รวม		80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม		4.920	4	1.230	2.662	.034**
		ภายในกลุ่ม		76.227	165	.462		
		รวม		81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม		6.843	4	1.711	5.265	.001***
		ภายในกลุ่ม		53.615	165	.325		
		รวม		60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม		5.851	4	1.463	4.166	.003**
		ภายในกลุ่ม		57.926	165	.351		
		รวม		63.777	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 19 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/ หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม)

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.92	2	-	.53125	.24528	.07143	-.11654
น้อย	3.39	16	-	-	-.28597	-.45982	-.64779*
ปานกลาง	3.68	53	-	-	-	-.17385	-.36182
มาก	3.85	42	-	-	-	-	-.18797
มากที่สุด	4.04	57	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) อยู่ในระดับน้อย (เดือนละ 1 ครั้ง) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้แตกต่างกันกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) อยู่ในระดับมากที่สุด (เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้าน
คุณลักษณะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดสตูล ระหว่างระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการ
ปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม)

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	4.65	2	-	1.04808	.89042	.68498	.51080
น้อย	3.60	16	-	-	-.15766	-.36310	-.53728*
ปานกลาง	3.76	53	-	-	-	-.20544	-.37962*
มาก	3.96	42	-	-	-	-	-.17419
มากที่สุด	4.14	57	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนา
ศักยภาพทางด้านคุณลักษณะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกอง
อาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับของบทบาท
ผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) อยู่ในระดับมากที่สุด
(เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านคุณลักษณะ แตกต่างกับสมาชิก
กองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/
หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) อยู่ในระดับน้อย (เดือนละ 1 ครั้ง) และ ปานกลาง (เดือนละ 2 ครั้ง)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม)

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	4.31	2	-	.80899	.65490	.44857	.29224
น้อย	3.51	16	-	-	-.15409	-.36043	-.51676
ปานกลาง	3.66	53	-	-	-	-.20634	-.36267*
มาก	3.87	42	-	-	-	-	-.15633
มากที่สุด	4.02	57	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) อยู่ในระดับมากที่สุด (เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป) มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) อยู่ในระดับปานกลาง (เดือนละ 2 ครั้ง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน ที่ 1.12 จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

H_0 : จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูลแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติ F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ตาราง 23 ค่าสถิติเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความต้องการพัฒนา ศักยภาพ	แหล่งแห่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1	ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	10.959	4	2.740	6.505	.000***
		ภายในกลุ่ม	69.492	165	.421		
		รวม	80.451	169			
2	ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	6.061	4	1.515	3.330	.012*
		ภายในกลุ่ม	75.085	165	.455		
		รวม	81.147	169			
3	ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	5.879	4	1.470	4.443	.002*
		ภายในกลุ่ม	54.579	165	.331		
		รวม	60.458	169			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	7.141	4	1.785	5.201	.001***
		ภายในกลุ่ม	56.635	165	.343		
		รวม	63.777	169			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

จากตาราง 23 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าในภาพรวม sig เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่า จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาแตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

การพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	จำนวน สา	ไม่เคย	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้งขึ้นไป
ไม่เคย	3.78	17	-	.35592	.21519	.00962	-.31441
1 ครั้ง	3.42	24	-	-	-.14073	-.34629	-.67032*
2 ครั้ง	3.56	28	-	-	-	-.20556	-.52959*
3 ครั้ง	3.77	31	-	-	-	-	-.32403
4 ครั้ง ขึ้นไป	4.09	70	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวน 4 ครั้งขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา 1 ครั้ง และ 2 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านคุณลักษณะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

การพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	ไม่เคย	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้งขึ้นไป
ไม่เคย	4.13	17	-	.44985	.43245	.27967	-.03135
1 ครั้ง	3.68	24	-	-	-.01740	-.17018	-.41850
2 ครั้ง	3.70	28	-	-	-	-.15278	-.40110*
3 ครั้ง	3.85	31	-	-	-	-	-.24832
4 ครั้งขึ้นไป	4.10	70	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวน 4 ครั้งขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา 2 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ระหว่างจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

การพัฒนา	ค่าเฉลี่ย	จำนวน	ไม่เคย	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้งขึ้นไป
ไม่เคย	3.93	17	-	.42035	.34705	.14727	-.09756
1 ครั้ง	3.51	24	-	-	-.07330	-.27308	-.51790*
2 ครั้ง	3.58	28	-	-	-	-.19978	-.44461*
3 ครั้ง	4.78	31	-	-	-	-	-.24482
4 ครั้ง	4.03	70	-	-	-	-	-
ขึ้นไป							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล พบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวน 4 ครั้งขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมแตกต่างกันกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ที่มีจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา 1 ครั้ง และ 2 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 27 ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
เพศ		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓
อายุ		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ	✓	
ด้านคุณลักษณะ		✓
สถานภาพสมรส		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓
ตำแหน่ง		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓
ระดับการศึกษา		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓

ตาราง 27 (ต่อ) ผลการสรุปการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความต้องการพัฒนาศักยภาพ	มีนัยสำคัญทางสถิติ	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
รายได้/เดือน		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ด้านความรู้		✓
ด้านทักษะ		✓
ด้านคุณลักษณะ		✓
ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา		
ด้านความรู้	✓	
ด้านทักษะ	✓	
ด้านคุณลักษณะ	✓	
ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส		
ด้านความรู้	✓	
ด้านทักษะ	✓	
ด้านคุณลักษณะ	✓	
ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชา		
ด้านความรู้	✓	
ด้านทักษะ	✓	
ด้านคุณลักษณะ	✓	
จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา		
ด้านความรู้	✓	
ด้านทักษะ	✓	
ด้านคุณลักษณะ	✓	

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสา
รักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล (จังหวัดสตูล) ได้ดังนี้

1. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ
สวัสดิการ ความรู้ด้านยุทธวิธี ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย การตรวจค้น จับกุมผู้กระทำความผิด ความรู้เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย
ของพนักงานฝ่ายปกครองและการสืบสวนสอบสวน ความรู้ด้านยุทธวิธี ด้านการฝึกทบทวนทำ
อาวุธและมือเปล่า ความรู้ทางการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความรู้เกี่ยวกับ
การปฏิบัติการจิตวิทยามวลชน และด้านสวัสดิการ การรักษาพยาบาล

2. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เสนอแนะให้ได้รับสิทธิประโยชน์ทั้งครอบคลุม
ทั้งครอบครัว

3. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เสนอแนะว่าให้จัดอบรมยุทธวิธีในแต่ละครั้ง
ข้อมูลที่น่ามาจะต้องเป็นข้อมูลที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันสามารถนำไปในการปฏิบัติงานได้จริง
และต้องการให้มีอาวุธยุทธโปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น

4. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ มาลาญ ทักษะในการใช้
อาวุธและศิลปะป้องกันตัว สมาชิกต้องการให้มีการฝึกทบทวนยิงปืนปีละ 1 ครั้ง สมาชิกต้องการให้
มีการฝึกระเบียบแถวให้เป็นประจำทุกเดือน และต้องการพัฒนาทักษะในการตรวจ ค้น จับกุม

5. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาด้านคุณลักษณะ การทำงานเป็นทีม เสริมสร้างกิจกรรมที่เน้น
ความสามัคคีเป็นหลัก การเสียสละเพื่อส่วนรวม คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน
มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และด้านคุณลักษณะเกี่ยวกับการแต่งเครื่องแบบ บุคลิกภาพที่ดีในการ
ทำงาน

6. สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดน
จังหวัดสตูลมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่

ตาราง 28 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

การพัฒนาศักยภาพ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ (ของการถูกเลือก)
การฝึกอบรม (Training)	115	21.40
การดูงานนอกสถานที่ (Visiting)	61	11.30
การศึกษาต่อ (Continuous studying)	55	10.20
การสอนงาน (Coaching)	53	9.90
การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	50	9.30
การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	44	8.20
การหมุนเวียนงาน (Job rotation)	43	8.00
การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (On the job training)	40	7.40
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)	28	5.20
การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment)	19	3.50
การมอบหมายโครงการพิเศษให้ทำ (Special project)	17	3.20
อื่นๆ(ไม่ระบุ)	10	1.90
การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement)	3	0.60
รวม	538	100.00

จากตาราง 28 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาศักยภาพโดยการฝึกอบรม (Training) จำนวน 115 คน ซึ่งคิดเป็นค่าร้อยละ 21.40 ของการพัฒนาศักยภาพ รองลงมาคือ การดูงานนอกสถานที่ (Visiting) จำนวน 61 คน ซึ่งคิดเป็นค่าร้อยละ 11.30 และด้านที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดคือ การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement) จำนวน 3 คน ซึ่งคิดเป็นค่าร้อยละ 0.60 ของการพัฒนาศักยภาพ

ความคิดเห็นอื่นๆ ที่มีต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

- ควรให้ความรู้แก่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ในด้านที่ต้องใช้ปฏิบัติงาน เน้นความรู้ด้านกฎหมายที่ต้องใช้ประกอบในการทำบันทึกจับกุม ในการตรวจค้น จับกุม เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ควรศึกษาว่ามี กฎหมายฉบับใหม่ๆ ที่เป็นปัจจุบันว่ามาตราใด หรือเนื้อหาบทมาตราใดที่ต้องนำมาบังคับใช้ เพราะจะมีผลต่อเนื่องในการทำบันทึกจับกุม เพื่อส่งพนักงานสอบสวน และควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อจะได้เรียนรู้เนื้อหางานให้ครบทุกด้าน ทั้งงานเบื้องหน้าและเบื้องหลัง งานเอกสาร และยุทธวิธีในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพของตนเองและองค์กรให้มีการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

- ควรมีการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงานเข้ามา มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบไม่แบ่งแยก มีการเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจะได้มีการเรียนรู้งานในส่วนต่างๆ ได้ สลับคนทำงานในแต่ละพื้นที่ จะได้มีการกระตุ้นศักยภาพการทำงานเพื่อรับสิ่งใหม่ๆ เข้ามา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

- ควรมีการฝึกทบทวนยุทธวิธีต่างๆ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดทำเป็นหลักสูตร อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หมุนเวียนให้ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ได้ฝึกฝนทุกคนในแต่ละกองร้อย

- ควรพัฒนาเรื่องการแต่งกาย เครื่องแบบ ให้ถูกต้องตามระเบียบกองอาสารักษาดินแดน

- ควรพัฒนาทักษะในด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมนอกจากภาษาอังกฤษ เพราะพื้นที่ของจังหวัดสตูลเป็นชายแดนที่ติดกับประเทศมาเลเซียและประเทศใกล้เคียงอื่นๆ

- การประเมินและให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ ควรปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เห็นภาพการปรับปรุง การพัฒนาของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)

- ต้องควบคุมกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นกองกำลังของกระทรวงมหาดไทย ถูกต้องตามกฎหมาย

- ฝึกอบรมสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

- เพิ่มค่าตอบแทนของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)

- เห็นควรปรับวุฒิการศึกษา

- ให้จัดตั้งโรงเรียนอาสารักษาดินแดนตามหลักสูตรที่กำหนดจบออกมาทำงาน (เหมือน ตำรวจ-ทหาร)

- ให้มีการสอนวิชาชีพพื้นฐาน ด้านการช่าง เพื่อนำไปประกอบอาชีพเสริมหารายได้เพื่อใช้จ่ายในครอบครัว

ตาราง 29 สรุปความคิดเห็นอื่นๆ

ความคิดเห็นอื่นๆ	จำนวนผู้ตอบ
<p>ควรให้ความรู้แก่สมาชิก อส. ในด้านที่ต้องใช้ปฏิบัติงาน เน้นความรู้ด้าน พรบ. ที่ต้องใช้ประกอบในการทำบันทึกจับกุมในการตรวจค้น จับกุม เพราะเป็นสิ่งจำเป็นมาก ควรศึกษาว่ามี พรบ. ฉบับใหม่ ๆ ที่เป็นปัจจุบันว่ามาตราใด หรือเนื้อหาบทมาตราใดที่ต้องนำมาบังคับใช้ เพราะจะมีผลต่อเนื่องในการทำบันทึกจับกุม เพื่อส่งพนักงานสอบสวน และควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนการทำงาน เพื่อจะได้เรียนรู้เนื้อหางานให้ครบทุกด้าน ทั้งงานเบื้องหน้าและเบื้องหลัง งานเอกสาร และยุทธวิธีในการปฏิบัติงานนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการสร้างศักยภาพของตนเองและองค์กรให้มีการพัฒนาและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p>	9
<p>ควรมีการสร้างสรรคนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงานเข้ามา มีการทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบไม่แบ่งแยก มีการเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจะได้มีการเรียนรู้งานในส่วนต่าง ๆ ได้ สลับคนทำงานในแต่ละพื้นที่ จะได้มีการกระตุ้นศักยภาพการทำงานเพื่อรับสิ่งใหม่ ๆ เข้ามา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพและการทำงานให้มีประสิทธิภาพ</p>	2
<p>ควรมีการฝึกทบทวนยุทธวิธีต่างๆ อบรมพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจัดทำเป็นหลักสูตร อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หมุนเวียนให้ สมาชิก อส. ได้ฝึกฝนทุกคนในแต่ละกองร้อย</p>	2
<p>ควรพัฒนาเรื่องการแต่งกาย เครื่องแบบ ให้ถูกต้องตามระเบียบกองอาสารักษาดินแดน</p>	1
<p>ควรพัฒนาทักษะในด้านภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมมากกว่าภาษาอังกฤษ เท่านั้น เพราะพื้นที่ของจังหวัดสตูลเป็นชายแดนที่ติดกับประเทศมาเลเซียและประเทศใกล้เคียงอื่น ๆ</p>	1

ตาราง 29 (ต่อ)

ความคิดเห็นอื่นๆ	จำนวนผู้ตอบ
การประเมินและให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ ควรปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เห็นภาพการปรับปรุง การพัฒนาของ สมาชิก อส.	1
ต้องควบคุมกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เป็นกองกำลังของ กระทรวงมหาดไทยถูกต้องตามกฎหมาย	1
ฝึกอบรมสมาชิก อส. อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี	6
เพิ่มค่าตอบแทนสมาชิก อส.	1
ควรปรับปรุงวุฒิการศึกษา	
ให้จัดตั้งโรงเรียน อส. ตามหลักสูตรที่กำหนดจบออกมา ทำงานเหมือนตำรวจ ทหาร	3
ให้มีการสอนอาชีพพื้นฐานด้านการช่าง เพื่อนำไปประกอบ อาชีพเสริม หารายได้ใช้จ่ายในครอบครัว	2
ไม่มีความเห็นเพิ่มเติม	140
รวม	170

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการการพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และเพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามปลายปิด (Closed - ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. บทบาทผู้บังคับบัญชา และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปี โดยแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตาม วัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา และสมาชิกกองอาสา รักษาดินแดน(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จำนวน 170 ชุด แล้วนำ ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติ SPSS (Statistical Product and Service Solution) ในแต่ละประเด็นการศึกษา กำหนดตัวแปรผลการให้ค่าน้ำหนักและเลือกใช้ สถิติประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) Independent Sample t-test (Two independent Samples) และ F-test

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม

การศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิด เป็นร้อยละ 81.20 ส่วนเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมา คือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60

และน้อยที่สุด คือ 21 – 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 มีสถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 รองลงมา คือ โสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และที่น้อยที่สุด คือ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 มีตำแหน่งสมาชิกกองอาสาสมัคร ดินแดน (อส.) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 มีระดับการศึกษา ปวช./ม.6 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ ปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 และที่น้อยที่สุด คือ อนุปริญญา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมา คือ 6 – 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และที่น้อยที่สุด คือ ไม่เกิน 1 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 มีรายได้/เดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 รองลงมา คือ 0-10,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 และที่น้อยที่สุด คือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติคือ กองร้อยอาสาสมัครดินแดนอำเภอ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 รองลงมา คือ กองร้อยอาสาสมัครดินแดนจังหวัด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มงานอำนวยความสะดวก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 มีระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับมาก (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงให้ทราบและติดตามผล) จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมา คือ ปานกลาง (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบ) จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และน้อยที่สุด คือ น้อยที่สุด (ชี้แจงให้ทราบ) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 มีระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมา คือ มาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และน้อยที่สุด คือ น้อยที่สุด (ความมั่นคงในหน้าที่การงาน) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 มีระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด (เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป) จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมา คือ ปานกลาง (เดือนละ 2 ครั้ง) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 และน้อยที่สุด คือ น้อยที่สุด (ไม่มีการติดตามในรอบเดือน) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และมีการพัฒนาศักยภาพ 4 ครั้งขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 รองลงมา คือ 3 ครั้ง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 และน้อยที่สุด คือ ไม่เคย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาศักยภาพ

จากการวิจัยพบว่า ในภาพรวมสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูลมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมาคือ ด้านความรู้ และด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุดคือ ด้านทักษะ รายละเอียดแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านคุณลักษณะ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ เสียสละเพื่อส่วนรวม รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ การจัดการความเครียด

2.2 ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพรองลงมา พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิก อส. รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และน้อยที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

2.3 ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะ เป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุด พบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีความต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด คือ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะในการตรวจ ค้น จับกุม และน้อยที่สุด คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ เบื้องต้น

3. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้/เดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาใน

การส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาได้พัฒนาตนเองกี่ครั้ง ดังนี้

การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล ที่มี อายุ ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนาจการและติดตาม) และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาแตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้/เดือน และลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดสตูล

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล จากการศึกษาวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ อยู่ในเกณฑ์มากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ รัตพันธ์ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านกฎหมาย ด้านวิชาการบริหารงานและปฏิบัติการ ด้านวิชาการทั่วไป ด้านทักษะ และเจตคติ โดยภาพรวม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับความต้องการ ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านทักษะ และด้านวิชาการทั่วไป ซึ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) มีลักษณะการปฏิบัติหน้าที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต สิงศิลารักษ์ (2636) ได้กล่าวไว้ว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ด้านทักษะ และด้านเจตคติ จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัด

กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ยังขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) ด้านยุทธวิธี และยังขาดทักษะในการตรวจ คั่น จับกุม จึงมีความต้องการที่จะศึกษาเพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

การพัฒนาศักยภาพตนเองในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน(อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรม การฝึกยุทธวิธี ฝึกทบทวน ศึกษาดูงาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐา ขจร (2545) ได้กล่าวไว้ว่า ข้าราชการตำรวจต้องการวิธีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และข้าราชการตำรวจ มีการปฏิบัติงานในเรื่องการรักษาความสงบเรียบร้อยเช่นเดียวกัน

ผลการพัฒนาศักยภาพจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานแตกต่างกันไม่มีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับชัยวัฒน์ เหล็กจันอัด (2553) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ผลจากการวิจัยพบว่า สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ เช่น การจัดอบรม การดูงาน นอกสถานที่ การฝึกยุทธวิธี ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัย เป็นต้น ให้กับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน เพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดนได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านคุณลักษณะ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพมากที่สุด การพัฒนาศักยภาพควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาเรื่องการเสียสละเพื่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งสองประเด็นเป็นข้อที่ต้องการพัฒนามากที่สุด และลำดับรองลงมา ส่วนข้อที่ต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ การจัดการความเครียด ให้พิจารณาตามสถานการณ์

และความเหมาะสม

ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านความรู้ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพรองลงมา การพัฒนาศักยภาพควรให้ความสำคัญกับความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งทั้ง สองประเด็นเป็นข้อที่ต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด และลำดับรองลงมา ส่วนข้อที่ต้องการ พัฒนาน้อยที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ให้พิจารณาตามสถานการณ์และความ เหมาะสม

ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะ ซึ่งเป็นความต้องการพัฒนาในลำดับ 3 การพัฒนาศักยภาพควรให้ความสำคัญกับทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมา คือ ทักษะใน การตรวจค้น จับกุม ซึ่งทั้งสองประเด็นเป็นข้อที่ต้องการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด และลำดับ รองลงมา ส่วนข้อที่ต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆ เบื้องต้น ให้พิจารณาตามสถานการณ์ และความเหมาะสม

2. ปัจจัยด้านระดับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ระดับเป้าหมายของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดน (อส.) บทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการ พัฒนา ศักยภาพในระยะเวลา 5 ปี แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญในการบังคับบัญชา ตลอดจนการพัฒนา ศักยภาพให้ตรงกับความต้องการ โดยเน้นบทบาทตามด้านดังกล่าว

3. ความต้องการพัฒนา ศักยภาพทางด้านคุณลักษณะ ซึ่งเป็นด้านที่มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพมากที่สุด กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ควรกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ใน การคัดเลือกสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง เพื่อลดภาระในการพัฒนา ทางด้านคุณลักษณะ และจะเป็นปัจจัยช่วยให้สามารถคัดเลือกสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกกองอาสา รักษา ดินแดนกับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละจังหวัดในภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบผลของแต่ละจังหวัด ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา ศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนในทุก จังหวัด และภาพรวมของประเทศ

2. ควรให้ความสำคัญกับตัวแปรที่ทำให้มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ประกอบด้วย ระดับเป้าหมายผู้บังคับบัญชา ระดับเป้าหมายของสมาชิก

กองอาสารักษาดินแดน (อส.) บทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่และจำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปี โดยการขยายความให้ละเอียด หรือเปรียบเทียบว่าด้านใดมีผลต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพมากกว่าเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายต่อไป

3. ความต้องการพัฒนาศักยภาพทางด้านทักษะ โดยเฉพาะทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุด ซึ่งในความเป็นจริงจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นจังหวัดชายแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย และเป็นจังหวัดที่เน้นด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว นอกจากนี้ยังเป็นพื้นที่ที่ได้รับการประกาศเป็นอุทยานธรณีสตูล (Satun Geopark) ทำให้แต่ละปีมีนักท่องเที่ยวเข้ามาในพื้นที่จำนวนมาก จึงเป็นประเด็นที่ควรทำการศึกษาต่อไปว่าสาเหตุใดที่ทำให้ความต้องการพัฒนาทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาศักยภาพน้อยที่สุด

บรรณานุกรม

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2555). *สมรรถนะในปัจจุบันของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ในกลุ่มธนาคาร พาณิชย์ในประเทศไทย*. รายงานวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ขจรศักดิ์ สิริมัย (2011). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2560. สืบค้นจาก http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/about_competency.pdf.
- คู่มือปฏิบัติงานกองอาสารักษาดินแดน. (2547). กรุงเทพฯ: สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง.
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอน รหัส 3563404 วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2561, สืบค้นจาก <http://www2.feu.ac.th/acad/llrc/AAP/download/เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.pdf>.
- จุฑามณี ตรีคุณมุกดา. (2542). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชุตินธร ปานะดิษฐ์. (2545). ความต้องการพัฒนาครูเรื่องการใช้หลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร: พหุการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พลศึกษา) กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ เหล็กจันอัด. (2553). การปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดน จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภูยีน วงศ์หงส์. (2550). แนวทางพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง กระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2557). การเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2560, สืบค้นจาก <http://www.ptu.ac.th/journal/data/6-2/6-2-17/pdf>.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency-Base Human Resource: Management* วารสารบริหารคน, กรุงเทพฯ.
- ทวีศักดิ์ สุททวาทีน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทีพีเอ็นเพรส.

- ธวัชชัย สาธุธรรม. (2559). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองคลองแห อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุชา จันทร์พิมล. (2554). การพัฒนาสมรรถนะหลักของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัณฑิต สิงห์ศิลารักษ์. (2536) การประเมินสมรรถภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 6. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- 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 พิมพดี. (2560). *ทรัพยากรมนุษย์: มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ.
- พัชสิริ ชมพุกำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มรกต อิศรานูวัฒน์. (2541). การศึกษาความต้องการความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวนุช ทานาม. (2545). การศึกษาความต้องการของผู้ปกครองเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในโรงเรียนภาษาจีน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัชนิวรรณ วนิชย์ถนอม. (2548). *สมรรถนะในระบบข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- วนิดา วิระกุล. (2549). *รายงานการประเมินระดับศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาหมู่บ้านจัดการสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปี 2548 กรมส่งเสริมสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข*. นนทบุรี : โรงพิมพ์ร่วมสาส์น.
- วราภรณ์ รัตพันธ์. (2550). ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดหนองบัวลำพู. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วาสนา ศรีอักษรลาภ และ จิราวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแห่งยุค
สารสนเทศ ผู้องค์กรยุคใหม่ในอนาคต. สืบค้นเมื่อวันที่ 6 เมษายน 2561, สืบค้นจาก
file:///C:/Users/ASUS/Downloads/65036-Article%20Text-151584-1-10-20160818.pdf.
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พริ้นท์. (1991) จำกัด.
- เศรษฐา ขจร. (2545). ความต้องการในการพัฒนาวิชาการของตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาพัฒนศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- สิริศรีศรีมา เมืองไชย. (2553). ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษา
อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุภาภรณ์ แซ่เต้า. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด
สำนักอัยการภาค 8 . การศึกษาอิสระหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการ
จัดการ. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*.
กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2559). การพัฒนา Core Competency บนแนวคิด 70:20:10. กรุงเทพฯ: บริษัท
เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- อุษณีย์ จิตตะปาโล. (2548). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- อนุพร รัตน์พันธ์. (2553). ความต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงานสังกัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภาคผนวก

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ประวัติความเป็นมาของกองอาสารักษาดินแดน

กองอาสารักษาดินแดนเป็นองค์การในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 ซึ่งปัจจุบันกองอาสารักษาดินแดน อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

ภารกิจหน้าที่ของกองอาสารักษาดินแดน

กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) มีการสั่งใช้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) ปฏิบัติภารกิจของกองอาสารักษาดินแดน เพื่อสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล ซึ่งสามารถสรุปภารกิจต่างๆ ดังนี้

1.ภารกิจตามมาตรา 16 แห่ง พรบ.กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 คือ

- 1) บรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติและการกระทำของข้าศึก
- 2) ทำหน้าที่ตำรวจรักษาความสงบในท้องที่ร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ
- 3) รักษาสถานที่สำคัญและการคมนาคม
- 4) ป้องกันการจารกรรม สดับรับฟัง และรายงานข่าว
- 5) ทำความช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ฝ่ายทหารตามที่ทหารต้องการ และตัดทอนกำลังของข้าศึก

6) เป็นกำลังสำรองส่วนหนึ่งที่พร้อมจะเพิ่มเติมและสนับสนุนกำลังทหารได้เมื่อจำเป็น

2.ภารกิจตามนโยบายที่คณะกรรมการกลางกองอาสารักษาดินแดนกำหนด ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม คือ

- 1) การพัฒนาท้องถิ่น
- 2) สนับสนุนหรือปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ (ผกค.) และขบวนการก่อการร้ายทุกรูปแบบ

3.ภารกิจตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทยและรัฐบาล

- 1) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดร่วมกับพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ
 - เป็นชุดปฏิบัติการระดับตำบล ตามโครงการหมู่บ้าน/ชุมชน เข้มแข็งเอาชนะปัญหา ยาเสพติด
 - ปฏิบัติการด้านการข่าวเกี่ยวกับยาเสพติด ในตำบล หมู่บ้าน/ชุมชน
 - เป็นเจ้าหน้าที่ในศูนย์บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด ที่ใช้กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด เป็นศูนย์บำบัดฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

2) การรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม

- ปฏิบัติภารกิจร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการปราบปรามอาชญากรรมทุกรูปแบบ

- จัดตั้งด่านหรือจุดตรวจสถานที่หรือเส้นทางสำคัญ
- จัดตั้งชุดเคลื่อนที่เร็วออกปฏิบัติการในพื้นที่ ซึ่งมีสถานการณ์หรือได้รับการร้องขอ
- จัดกำลังรักษาสถานที่ราชการที่สำคัญ
- ทำหน้าที่สืบหาข่าวอาชญากรรมและการกระทำผิดในพื้นที่ผู้มีอิทธิพลแหล่งอบายมุข

ต่างๆ

- จัดกำลังเข้าพื้นที่หมู่บ้านเป้าหมายเพื่อให้วามคุ้มครองสร้างความอบอุ่นแก่ราษฎร
- ทำหน้าที่ชุดครูฝึกและช่วยฝึกอบรบราษฎรในการป้องกันตนเอง

3) การตรวจสถานบริการตามนโยบายการจัดระเบียบสังคมของกระทรวงมหาดไทย

- ร่วมกับฝ่ายปกครองหรือตำรวจตรวจสถานบริการในพื้นที่

4) การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการกู้ภัย

- ฝึกอบรบสมาชิก อส. ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เป็นกำลังหลักของฝ่ายปกครองในพื้นที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั้งก่อนเกิด ขณะเกิด และการฟื้นฟูสิ่งสาธารณประโยชน์หลังเกิดเหตุ
- ทำหน้าที่ช่วยฝึกราษฎรและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)

- จัดหน่วย อส. กู้ภัย 1 ชุดปฏิบัติการ จำนวน 24 คน ปฏิบัติงานกับรถกู้ภัยเอกประสงค์ โดยเตรียมพร้อมอยู่ที่ศาลากลางตลอด 24 ชั่วโมง

5) การรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดนและการควบคุมผู้อพยพหลบภัยจากการสู้รบ

- วางกำลังสมาชิก อส.ตามแนวชายแดนหรือพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- ดำเนินการสกัดและผลักดันผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยผิดกฎหมายตามแนวชายแดน
- ทำหน้าที่ควบคุมและดูแลผู้อพยพ ผู้หลบหนีเข้าเมือง ตามศูนย์พักพิงชั่วคราว
- ป้องกันและปราบปรามการลักลอบนำเข้า – ออก สินค้ายาเสพติด สินค้าหนีภาษีต่างๆ

และผลิตผลทางการเกษตรบางชนิด

- ป้องกันและปราบปรามผู้ค้าอาวุธสงคราม
- การปราบปรามผู้ร้ายตามแนวชายแดน
- ควบคุมผ่อนปรนตามแนวชายแดน
- การฝึกอบรบและจัดตั้งราษฎรป้องกันตนเองตามหมู่บ้านชายแดน

- สืบหาข่าวความเคลื่อนไหวของฝ่ายตรงข้าม
 - ชักซ้อมแผนและร่วมฝึกการปฏิบัติการกับกำลังรบภาคประชาชน
- 6) การดำเนินการรุกรบทางการเมืองและพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง
- จัดชุดปฏิบัติการ อส. สัมพันธ์ ออกปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือประชาชน เช่น การพัฒนาท้องถิ่น การรักษาพยาบาล ซ่อมบำรุงสิ่งสาธารณประโยชน์ เป็นต้น
 - ฝึกอบรมราษฎรในการจัดตั้งชุดคุ้มครองหมู่บ้าน
 - การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย
 - การปฏิบัติงานด้านการข่าว
 - จัดกำลังพลสมาชิก อส. ร่วมกับหน่วยงานต่างๆในการแจกจ่ายน้ำหรือดำเนินการอื่นๆเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยแล้ง
 - อบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ วิชาแขนงต่างๆแก่สมาชิกอส. เพื่อนำไปถ่ายทอดและช่วยเหลือประชาชนในรูปแบบโครงการ อส.สัมพันธ์
 - ให้ความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้งทุกระดับ โดยจัดชุดสมาชิก อส.สัมพันธ์ ให้ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง การยื่นคำร้องขอเพิ่มชื่อ ถอนชื่อ บุคคลในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง รวมทั้งร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในหน่วยเลือกตั้ง
 - สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยทหาร (นพค. กรป.กลาง)
- 7) การพิทักษ์พื้นที่เขตหลัง คือ มาตรการที่ใช้ในการป้องกันพื้นที่เขตหลังให้ปลอดภัยหรือได้รับความเสียหายน้อยที่สุดจากการโจมตี การก่อวินาศกรรม การแทรกซึม การปฏิบัติการรบแบบกองโจร และเป็นปฏิบัติการเพื่อป้องกันมิให้ข้าศึกรุกเข้าสู่พื้นที่เขตหลัง รวมทั้งจำกัดความเสียหายอันเกิดจากการโจมตีของข้าศึกและภัยธรรมชาติ
- กองอาสารักษาดินแดนได้ดำเนินการกำหนดแผนปฏิบัติการ โดยแบ่งมอบและกำหนดหน้าที่ของกองร้อย อส. กำลังพล ให้สอดคล้องกับการพิทักษ์พื้นที่เขตหลัง ประกอบด้วย 2 เรื่อง
- การระวังป้องกัน โดย
- ใช้กำลังปฏิบัติการในสงครามนอกแบบ เพื่อหาข่าวและแจ้งเตือนการเข้ามาของข้าศึก
 - ตัดรอน ทำลายอำนาจกำลังข้าศึก
 - ขยายปฏิบัติการสงครามนอกแบบ ในพื้นที่เขตหลังของข้าศึก โดยเน้นเรื่องสงครามกองโจร เพื่อลดขีดความสามารถในการรบ และทำให้ข้าศึกขาดแรงหนุน เนื่องในการเข้าตีในการรุกโต้ตอบ

การปฏิบัติการรบในพื้นที่เขตหลัง โดย

- ใช้กำลังร่วมกับกำลังประชาชนตามหมู่บ้าน และกำลังรบหลักบางส่วน ปฏิบัติการ
ขัดขวาง เพื่อพิสูจน์ทราบ เข้าโจมตีกำลังข้าศึกแต่เนิ่นๆ

- ทำลายและลดขีดความสามารถของข้าศึกให้มากที่สุด

- ประสานการใช้อำนาจการยิง การดำเนินกลยุทธ์ และการใช้กองหนุนเพื่อให้กำลังรบ
หลักเข้าพื้นที่

- จัดทำแผนตั้งใช้ อส. ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมโดยต่อเนื่อง

- การสื่อข่าวอาชญากรรมและแจ้งเตือนภัย

- จัดชุดสายตรวจ อส. เคลื่อนที่เร็วติดอาวุธลาดตระเวนป้องกันอาชญากรรม

- ฝึกอบรมจัดตั้งมวลชนในการระวังป้องกันหมู่บ้าน

- พัฒนาติดตามผลการดำเนินงาน ในเรื่องการจัดหน่วยกำลังพลอาวุธ ยุทโธปกรณ์ การ
ฝึก การศึกษา และการส่งกำลังบำรุงตั้งแต่ยามปกติ

คุณสมบัติของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.)

ตามความในมาตรา 12 แห่ง พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2497 สมาชิก
กองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.) ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ในท้องที่ที่เข้าเป็นสมาชิก อส.

(2) มีสัญชาติไทย

(3) มีอายุตั้งแต่ 17 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์

(4) มีร่างกายสมบูรณ์และสมควรแก่การเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

(5) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ไม่เป็นพระภิกษุ สามเณร หรือนักบวชแห่งศาสนาใด

(7) ไม่เป็นสมาชิกกองอาสาภาค

(8) ไม่เป็นทหารหรือตำรวจประจำการตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร

(9) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมอันเป็นที่รังเกียจ เช่น เป็นคนเสเพลอันธพาล หรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นผู้มีสันดานเป็นผู้ร้าย (กรมการปกครอง, 2547)

การจัดองค์กร โครงสร้าง และสายการบังคับบัญชา

พรบ.กองอาสารักษาดินแดน พ.ศ.2597 ได้แบ่งส่วนราชการของกองอาสารักษาดินแดน
เป็น 2 ส่วน คือส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1. ส่วนกลาง มีกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน (บก.อส.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนกลาง อยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน แบ่งหน่วยงานดังนี้

- 1) ฝ่ายอำนวยการ
- 2) กองร้อยบังคับการและบริการ
- 3) สำนักงานฝ่ายอำนวยการทหาร

1.1 ฝ่ายอำนวยการ แบ่งเป็น 6 กอง คือ

- (1) กองกำลังพล
- (2) กองส่งกำลังบำรุง
- (3) กองสนับสนุน
- (4) กองยุทธการ
- (5) กองข่าว
- (6) กองปฏิบัติการพิเศษ

1.2 กองร้อยบังคับการและบริการ มีจำนวน 2 กองร้อย ดังนี้

(1) กองร้อยบังคับการและบริการ (แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน คือ หมวดป้องกัน 2 หมวดหมวดปฏิบัติการพิเศษ หมวดบริการ และ หมวดสื่อสาร)

(2) กองร้อยบังคับการและบริการส่วนหน้า จังหวัดชายแดนภาคใต้ (แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ หมวดป้องกัน หมวดปฏิบัติการ 3 หมวด และ หมวดปฏิบัติการพิเศษ)

1.3 สำนักงานฝ่ายอำนวยการทหาร

มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารจากหน่วยบัญชาการกำลังสำรองมาประจำที่ บก.อส. ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับด้านธรรมเนียมทหาร ด้านการฝึก และทางยุทธการ

2. ส่วนภูมิภาค มีกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด (บก.อส.จ.) รับผิดชอบการบริหารในส่วนภูมิภาค อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด แบ่งหน่วยงานดังนี้

- 1) ฝ่ายอำนวยการ
- 2) กองร้อยบังคับการและบริการ
- 3) กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด
- 4) กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอและกิ่งอำเภอ

2.1 ฝ่ายอำนวยการ แบ่งออกเป็น 2 กอง คือ

- (1) กองปฏิบัติการ
- (2) กองสนับสนุน

2.2 กองร้อยบังคับการและบริการ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- (1) บก.ร้อย
- (2) หมวดป้องกัน
- (3) หมวดบริการ
- (4) หมวดสื่อสาร

2.3 กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด (กองร้อย อส.จ.) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- (1) กองร้อย อส.จ. ที่มีหมวดอาวุธ
- (2) กองร้อย อส.จ. ที่ไม่มีหมวดอาวุธ

2.4 กองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ (กองร้อย อส.อ./กิ่ง อ.)

มีผู้บังคับกองร้อย คือ นายอำเภอหรือ ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอ เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชา ประกอบด้วย บก.ร้อย หมวด อส.อ. และหมวด อส.ต.

3. สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง

ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน โดยอธิบดีกรมการปกครองเป็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ และมีข้าราชการกรมการปกครองปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายอำนวยการฯ (กรมการปกครอง, 2547)

สายการบังคับบัญชาของกองอาสารักษาดินแดน

ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาและสมาชิก อส.

1. ผู้บังคับบัญชา

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่กองอาสารักษาดินแดน มีสายการบังคับบัญชาดังนี้

- 1) ผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- 2) รองผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย
- 3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย รองปลัดกระทรวงมหาดไทย
- 4) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ อธิบดีกรมการปกครอง
- 5) รองหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ รองอธิบดีกรมการปกครอง

6) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการกองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน

7) ผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด

8) รองผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด

9) ผู้ช่วยผู้บังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด

10) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ปลัดจังหวัด

11) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด คือ ป้องกันจังหวัด

12) ผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ นายอำเภอ/ปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้ากิ่งอำเภอ สำหรับกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด แต่งตั้งจาก ปลัดอำเภอ

13) รองผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ (หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารงานปกครอง, หัวหน้าฝ่ายความมั่นคง)

14) ผู้ช่วยผู้บังคับกองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

15) ผู้บังคับหมวดอาสารักษาดินแดนอำเภอ/กิ่งอำเภอ คือ ปลัดอำเภอ

16) จำกองร้อย คือ ปลัดอำเภอหรือ เจ้าหน้าที่ปกครอง

17) ผู้บังคับหมู่ อส. ตำบล คือ กำนันในตำบลนั้นๆ (กรมการปกครอง, 2547)

2.สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (สมาชิก อส.)

สมาชิก อส. มี 3 ประเภท

1) ประเภทสำรอง คือ สมาชิก อส. ที่ยังไม่ได้เข้ารับการฝึกหัดอบรม

2) ประเภทประจำกอง คือ สมาชิก อส. ที่ได้รับการฝึกหัดและอบรม และบรรจุอยู่ในอัตรากำลัง

3) ประเภทกองหนุน คือ สมาชิก อส. ที่ได้ปลดออกจากประจำกอง (กรมการปกครอง, 2547)



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามชุดนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม จำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพ แบ่งเป็น 3 ด้าน จำนวน 43 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการการพัฒนาศักยภาพ จำนวน 3 ข้อ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะสรุปผลในลักษณะภาพรวมและจะนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น เพื่อให้การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูลมีผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ขอให้ท่านตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับความเป็นจริง หากข้อความที่ให้ท่านเลือกแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

นายคณูช นาคสง่า

(นายคณูช นาคสง่า)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1.เพศ

ชาย หญิง

2.อายุ

1. ไม่เกิน 20 ปี 2. 21 – 30 ปี 3. 31 – 40 ปี

4. 41 – 50 ปี 5. 51 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

4.ตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชา สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

5.ระดับการศึกษาสูงสุด

1. ต่ำกว่า ปวช./ม.6

2. ปวช./ม.6

3. อนุปริญญา

4. ปริญญาตรี

5. สูงกว่าปริญญาตรี

6.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1. ไม่เกิน 1 ปี 2. 1 – 5 ปี 3. 6 – 10 ปี

4. 11 – 15 ปี 5. 16 ปีขึ้นไป

7.รายได้/เดือน

1. 0-10,000 บาท 2. 10,001-20,000 บาท 3. 20,001-30,000 บาท

4. 30,001-40,000 บาท 5. 40,001 บาทขึ้นไป

8. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. กลุ่มงาน/ฝ่ายบริหารงานปกครอง
2. กลุ่มงาน/ฝ่ายความมั่นคง
3. กลุ่มงาน/ฝ่ายทะเบียนและบัตร
4. กลุ่มงานอำนวยความสะดวก
5. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนอำเภอ
6. กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดนจังหวัด
7. ที่ทำการปกครองจังหวัด (กลุ่มงานความมั่นคง)
8. ที่ทำการปกครองจังหวัด (กลุ่มงานบริหารงานปกครอง)

9. ระดับเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง)

1. น้อยที่สุด (ชี้แจงให้ทราบ)
2. น้อย (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร)
3. ปานกลาง (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรและชี้แจงให้ทราบ)
4. มาก (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงให้ทราบและติดตามผล)
5. มากที่สุด (กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ชี้แจงให้ทราบ ติดตามผลและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์)

10. ระดับเป้าหมายของสมาชิก อส. ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง)

1. น้อยที่สุด (ความมั่นคงในหน้าที่การงาน)
2. น้อย (เพื่อไม่ให้รับโทษทางวินัย)
3. ปานกลาง (ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา)
4. มาก (เพื่อชื่อเสียง/ความภาคภูมิใจ)
5. มากที่สุด (อุดมการณ์ของชีวิต)

11. ระดับของบทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน/หน้าที่ (อำนวยความสะดวกและติดตาม)

1. น้อยที่สุด (ไม่มีการติดตามในรอบเดือน)
2. น้อย (เดือนละ 1 ครั้ง)
3. ปานกลาง (เดือนละ 2 ครั้ง)
4. มาก (เดือนละ 3 ครั้ง)
5. มากที่สุด (เดือนละ 4 ครั้งขึ้นไป)

12. จำนวนครั้งที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เช่น การฝึกยุทธวิธี ฝึกทบทวน

ศึกษาดูงาน อบรม เป็นต้น

1. ไม่เคย
2. 1 ครั้ง
3. 2 ครั้ง
4. 3 ครั้ง
5. 4 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 การพัฒนาศักยภาพ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาถึงระดับความต้องการ ด้านความรู้ คุณลักษณะ ทักษะ ที่ท่านต้องการ ได้รับการพัฒนา โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1.ด้านความรู้		ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
1.1	ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บทบาท และภารกิจของกองอาสาสมัครรักษาดินแดน						
1.2	ความรู้เกี่ยวกับนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง ยุทธศาสตร์จังหวัด						
1.3	ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเศรษฐกิจและ สังคม						
1.4	ความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ						
1.5	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของสมาชิก อส.						
1.6	ความรู้เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการ						
1.7	ความรู้ด้านยุทธวิธี						
1.8	ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย						
1.9	ความรู้เกี่ยวกับการสืบสวน การข่าว การรายงานการข่าว						
1.10	ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด						
1.11	ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติการจิตวิทยามวลชน						
1.12	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคเฉพาะในการทำงาน						
1.13	ความรู้เพิ่มเติมเพื่อยกระดับความรู้ของงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน (เช่น ความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ งานสารบรรณ การพัสดุ งานวิชาการ การอำนวยความสะดวก เป็นธรรม เป็นต้น						
1.14	ความรู้เกี่ยวกับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น						
2.ด้านทักษะ		ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
2.1	ทักษะในการสื่อสาร ติดต่อและการประสานงาน						
2.2	ทักษะในการบริหารความขัดแย้ง						
2.3	ทักษะในการให้คำปรึกษา						
2.4	ทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ						
2.5	ทักษะด้านความคิดริเริ่ม						
2.6	ทักษะการมีภาวะผู้นำ						
2.7	ทักษะการวางแผนและการจัดการ						
2.8	ทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบ						

2.ด้านทักษะ (ต่อ)		ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
2.9	ทักษะในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ						
2.10	ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น						
2.11	ทักษะการบริหารการรายงานและเอกสารต่างๆ						
2.12	ทักษะในการสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษ						
2.13	ทักษะในการใช้อาวุธและศิลปะป้องกันตัว						
2.14	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่างๆเบื้องต้น						
2.15	ทักษะการพูดในที่ชุมชน						
2.16	ทักษะในการตรวจค้น จับกุม						
3.ด้านคุณลักษณะ		ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
3.1	ความละเอียดรอบคอบ						
3.2	การสร้างความน่าเชื่อถือ						
3.3	การจัดการความเร่งด่วนของงาน						
3.4	มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน						
3.5	การควบคุมอารมณ์						
3.6	การทำงานเป็นทีม						
3.7	ความมั่นใจในตนเอง/กล้าแสดงออก						
3.8	การจัดการความเครียด						
3.9	บุคลิกภาพที่ดีในการทำงาน						
3.10	จริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน						
3.ด้านคุณลักษณะ (ต่อ)		ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					สำหรับ เจ้าหน้าที่
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
		1	2	3	4	5	
3.11	การทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์						
3.12	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงาน						
3.13	เสียสละเพื่อส่วนรวม						

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล (จังหวัดสตูล)

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ท่านเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล (จังหวัดสตูล) ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะ ด้านใดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกบ้าง

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....
- 5).....

2. ท่านเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล (จังหวัดสตูล) ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะ ควรพัฒนาศักยภาพโดยวิธีใด (สามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- การฝึกอบรม (Training)
- การสอนงาน (Coaching)
- การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (On the job training)
- การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)
- การดูงานนอกสถานที่ (Visiting)
- การศึกษาต่อ (Continuous studying)
- การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)
- การเพิ่มปริมาณงาน (Job enlargement)
- การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment)
- การมอบหมายโครงการพิเศษให้ทำ (Special project)
- อื่นๆ ระบุ.....

3. ความคิดเห็นอื่นๆที่ท่านมีต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล (จังหวัดสตูล)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

หมายเหตุ นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการ หมายถึง ความต้องการของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) และผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนสังกัด กองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่
2. การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การกระทำที่ทำให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) สังกัดกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดสตูล มีคุณสมบัติและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การส่งเสริมให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) มีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ที่เพิ่มขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และต่อหน่วยงานและตนเอง
4. ความต้องการพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการตระหนักได้ว่าควรมีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งเกิดจากความคิดของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) หรือผู้บังคับบัญชาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
5. บทบาทผู้บังคับบัญชา หมายถึง การสั่งการ อำนาจการ สนับสนุน และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ การรักษาระเบียบวินัย ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมการปกครอง
6. เป้าหมายผู้บังคับบัญชา หมายถึง การกำหนดผลสัมฤทธิ์และเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่ การรักษาระเบียบวินัย โดยมีการสื่อสารทำความเข้าใจให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) เพื่อยึดถือร่วมกัน
7. นโยบายผู้บังคับบัญชา หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ แนวความคิดที่ได้กำหนดให้สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน/หน้าที่และการรักษาระเบียบวินัยทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร
8. วัฒนธรรมหน่วยงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันและสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ยึดถือปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมปฏิบัติภายในหน่วยงาน
9. ความรู้ หมายถึง กฎหมาย ระเบียบ และความรู้อื่นๆที่สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ใช้ในการปฏิบัติงาน/หน้าที่
10. ทักษะ หมายถึง การนำความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน/หน้าที่ไปปฏิบัติงานเกิดความชำนาญ
11. คุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน/หน้าที่ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.)
12. ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตั้งแต่ระดับปลัดอำเภอหรือเจ้าพนักงานปกครอง ที่ได้รับการแต่งตั้งตามโครงสร้างการบังคับบัญชากองร้อยอาสารักษาดินแดนอำเภอ กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดและกองบังคับการกองอาสารักษาดินแดนจังหวัด ตั้งแต่ระดับนายหมวดตรีขึ้นไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายคณูช นาคสง่า	
รหัสประจำตัว	5910521544	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2550

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองสิงห์บุรี
จังหวัดสิงห์บุรี