

การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคง  
ของประเทศ : ศึกษากรณีกองร้อยที่ 424 อำเภอสิชล  
จังหวัดนครศรีธรรมราช\*

A POTENTIAL DEVELOPMENT OF PATROL POLICE ON THE BASIC  
OF NATIONAL SECURITY: A CASE STUDY OF 424 COMPANY,  
SICHON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE.

เพลิน จามจรี

Plaen Jamjuree

ดิเรก นุ่นกล้า

Direk Nunklam

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

กันตภณ หนูทองแก้ว

Kantaphon Nuthongkaew

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยศรีธรรมโศกราชา

Mahamakut Buddhist University Srithammasokaraja Branch, Thailand

E-mail: Pluen1175@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ : ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ : ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ : ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อย ตชด.ที่ 424 มีการพัฒนาศักยภาพ ด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} =$



3.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.53$ ) ด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.28$ ) และด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.25$ ) 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ : ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ควรส่งเสริมให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมฝึกทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้เพียงพอ ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้ง ระบบอินเทอร์เน็ต การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้การสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ

**คำสำคัญ:** การพัฒนาศักยภาพ, ตำรวจตระเวนชายแดน, พื้นฐานความมั่นคงของประเทศ

## Abstract

The objectives of this research article were to 1) to study the development of Border Patrol Police's potential based on national security: a case study of Border Patrol Company 424, Sichon District, Nakhon Si Thammarat Province, and 2) to study the recommendations for the development of border patrol police's aptitudes based on national security: a case study of Border Patrol Company 424, Sichon District, Nakhon Si Thammarat Province. is the mixed research both qualitative and quality collection by questionnaire and keys interview. Findings were as follows: 1. Overall, an average mean of developing Border Patrol Police's competencies based on national security: a case study of Border Patrol Company 424, was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.44$ ) When each aspect was taken into consideration by sorting the average in descending order, it was found that the average of Border Patrol Police Company 424 in terms of potential development on welfare was at the highest level ( $\bar{X} = 3.63$ ) followed by the average of the training aspect ( $\bar{X} = 3.53$ ) In terms of progress in positions, the average was at a high level ( $\bar{X} = 3.53$ ) For further education, the average was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.28$ ) and the least average was found in communication ( $\bar{X} = 3.25$ ) 2) Regarding recommendations on the development of Border Patrol Police's capabilities based on national security, it was found that staff should be encouraged to study additional knowledge related to operations

from various learning resources, to be promoted with the specific skills of each position to determine the knowledge, competence, and skills required for the position. There should also be sufficiently increased welfare benefits. encouraging personnel to develop the potential for information technology systems. Recruitment of personnel for employment or promotion can be done by using various exams to assess the knowledge, and competence of qualified persons to determine the position.

**Keywords:** A potential development, patrol police, on the basic of national security

## บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ระบุไว้ว่า ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 2) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า โดยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทักษะทางสังคมที่เหมาะสม พัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตที่พร้อมเข้าสู่ตลาดงาน ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน พัฒนาศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุวัยต้นให้สามารถเข้าสู่ตลาดงานเพิ่มขึ้น 3) ยกกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ 5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบการเงินการคลังด้านสุขภาพ 6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย 7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2564) การพัฒนาศักยภาพจึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดประสิทธิภาพการเรียนรู้อย่างเป็นระบบให้สมรรถนะของหน่วยงาน บุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรบนฐานความมั่นคงของประเทศ ถือเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการหลักที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางในภาพรวมที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในระยะ 20 ปีตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคงได้กำหนดเอาไว้ซึ่งก็คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยมีเป้าหมายสำคัญ ประกอบด้วย 1) ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข 2) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับ 3) กองทัพหน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อม ในการป้องกัน



และแก้ไขปัญหาความมั่นคง 4) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ และ 5) การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ (แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (1) ประเด็นความมั่นคง (พ.ศ. 2561-2580), 2562) กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 424 มีพื้นที่ปฏิบัติการ 13 อำเภอ 1 จังหวัด การกำหนดภารกิจของหน่วย จึงพิจารณาจากสถานการณ์ สภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่เป็นหลัก การเฝ้าระวัง แก้ปัญหาสถานการณ์ชายแดนและการรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณพื้นที่ชายแดน เพื่อความมั่นคงของรัฐ เพื่อควบคุมช่องทางหรือเส้นทางสำคัญ ตลอดจนเสริมสร้างความสงบสุข แก่ประชาชนแนวชายแดนโดยเฉพาะตามแนวชายแดนทะเลที่ล่อแหลม ต่อการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้ามาในพื้นที่

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร สามารถนำไปเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ต่อไป หากได้รับการพัฒนาศักยภาพด้าน ความรู้ ให้มีความคิดใหม่ ๆ ท้นต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากร นับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อหน่วยงานด้วย ด้วยความความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ : ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช ว่ามีการพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างไร หรือจะมีแนวทางอย่างไรที่จะพัฒนา ศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ



(Qualitative Research) (สงศรี ชมภูวงศ์, 2554) ซึ่งเป็นการจัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) กับ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดังนี้

### การวิจัยเชิงคุณภาพ

ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร จากตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ตรงและถูกต้องแล้วศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในตัวแปรตามด้านเนื้อหาของการวิจัยที่กำหนดไว้ และดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 กลุ่ม รวม 12 นาย แบบจำเพาะเจาะจงเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว ในลักษณะการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลที่หลากหลายและเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยมีกระบวนการและขั้นตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ด้วยการตรวจสอบความถูกต้อง รวบรวมคำตอบ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาและเรียบเรียงให้มีความสละสลวย รัดกุม เข้าใจง่าย โดยแยกออกเป็นแต่ละด้านตามวัตถุประสงค์การวิจัย

### การวิจัยเชิงปริมาณ

ศึกษาจากเอกสาร เป็นการค้นคว้าวิจัยจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารตำรา วารสาร บทความทางวิชาการ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการโดยใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม โดยนำมาตัดแยกตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานต่าง ๆ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน



## ผลการวิจัย

1. การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน

ศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน	ระดับการพัฒนา		
	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการศึกษาต่อ	3.28	0.54	ปานกลาง
2. ด้านการฝึกอบรม	3.53	0.57	มาก
3. ด้านสวัสดิการ	3.63	0.83	มาก
4. ด้านการสื่อสาร	3.25	0.63	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.53	0.66	มาก
รวม	3.44	0.55	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาศักยภาพด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.63$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.53$ ) และด้านการศึกษาต่อ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ส่วนด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.25$ ) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อเสนอแนะ โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. **ด้านการศึกษาต่อ** การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ขึ้น เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้มีโอกาสศึกษาต่ออันเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคคล การให้โอกาสบุคลากรศึกษาต่อจะทำให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับหน่วยงานมากขึ้น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นส่งผลให้เกิดความรู้ ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาตนให้มีความสามารถที่จะใช้ประกอบอาชีพและเอาตัวรอดได้ รวมทั้งช่วยขัดเกลาให้มีจิตสำนึกและมีคุณธรรม เจริญทางปัญญา ซึ่งนอกจากสามารถพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้า ผู้ที่ได้รับการศึกษาที่ดีจะสามารถช่วยเกื้อหนุนประเทศชาติให้สามารถดำรงอยู่สืบไปอย่างมั่นคงสืบเนื่องจากการศึกษานั้นจะเป็นการปลูกฝังให้ผู้ได้รับการศึกษารู้จักรักและหวงแหนในประเทศชาติของตน ประเทศชาติที่มีการศึกษา ที่ดี จะทำให้มีพลเมืองมีศักยภาพส่งผลให้การพัฒนาประเทศก้าวล้ำตามไปด้วย ส่งผลให้ทัดเทียมต่อนานาอารยประเทศได้ จึงควรตั้งใจศึกษา



เล่าเรียน เพื่อนำความรู้มาพัฒนาทั้งตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 10, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 9, 2564)

**2. ด้านการฝึกอบรม** การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างมาก เป็นการเพิ่มทักษะและเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถสะท้อนกลับเชิงสร้างสรรค์และการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมเชิงสร้างสรรค์และการบริหาร สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างหน่วยงาน วิธีการเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการในการพัฒนาศักยภาพทั้งสิ้น ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ สถานการณ์และความเหมาะสมและความพร้อมของบุคลากร เมื่อหน่วยงานมีการพัฒนาด้านศักยภาพของบุคลากรมากเท่าไร ก็จะเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนหน่วยงานไปสู่ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากเท่านั้น หน่วยงานที่รับบุคลากรเข้ามาใหม่หรือกระทำการกิจกรรมใหม่ ๆ จึงต้องมีการฝึกอบรมก่อนการไม่ว่าจะเป็นการปฐมนิเทศ หรือการแนะนำการทำงาน เพื่อให้บุคลากรใหม่สามารถคุ้นเคยกับสถานที่ที่จะทำงาน เข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ในฐานะเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ตลอดจนเข้าใจวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่พอเหมาะต่อความต้องการของหน่วยงาน และช่วยสร้างขวัญและทัศนคติที่ถูกต้องให้กับบุคลากรใหม่ (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3, 2564)

**3. ด้านสวัสดิการ** สวัสดิการ ถือว่ามีส่วนต่อการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมาก เพราะสวัสดิการ คือผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เพราะมันช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะรายจ่ายสำคัญอย่างค่ารักษาพยาบาลที่เราคาดเดาไม่ได้ว่าจะต้องจ่ายเมื่อไหร่ เรื่องสวัสดิการนับว่ามีส่วนต่อการพัฒนาคุณภาพของตำรวจตระเวนชายแดนได้เป็นอย่างมาก เพราะสวัสดิการที่ได้รับ ก่อให้เกิดความผูกพัน จงรักภักดี ทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ทำให้บุคลากรมีพัฒนาการความก้าวหน้า มีชีวิตครอบครัวที่มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2, 2564)

**4. ด้านการสื่อสาร** การสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับกิจกรรม คำสั่ง และการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นใน ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในหน่วยงานดี ชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความพึงพอใจ และเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน การสื่อสารถือได้ว่าเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม ซึ่งการจะทำความเข้าใจกันได้ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข อีกทั้งการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์พัฒนาปัญญาและ



ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาศักยภาพด้านการติดต่อสื่อสารจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก การสื่อสาร” กล่าวได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการสื่อสารเป็นกลยุทธ์หรือกระบวนการหรือเครื่องมือที่จะนำไปสู่การรับรู้ เรียนรู้ ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันของบุคลากรทั่วทั้งหน่วยงานตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ ทำให้สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ร่วมกันได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีทิศทาง และจะต้องนำมาใช้ให้สอดคล้องกับพื้นฐานของหน่วยงาน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบการบริหาร ทัศนคติ และค่านิยม รวมทั้งวัฒนธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน จึงจะทำให้เป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้ “การสื่อสาร” จึงเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและต้องนำมาใช้ในการบริหารจัดการ กองร้อย ตชด.ที่424 อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่หน่วยงาน (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 10, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 7, 2564)

**5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** การสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับข้าราชการในหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับรู้ว่าการที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือได้รับการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญในหน่วยงานหรือส่วนราชการนั้น จะต้องผ่านประสบการณ์การทำงานหรือรับผิดชอบและผลิตผลงานอะไรบ้าง ซึ่งผู้ที่ได้รับการพิจารณาจำเป็นจะมีคุณสมบัติหรือได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ๆ ได้ โดยจำเป็นต้องมีการไต่ถาม หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ในแนวระนาบก่อนที่จะเลื่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไป ดำรงตำแหน่งในระดับสูง ตำแหน่งใดได้บ้าง จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่ จึงจำเป็นจะต้อง มีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริม พัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งที่สำคัญ ที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8, 2564); (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 6, 2564)

## อภิปรายผล

1. การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด.ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อย ตชด.ที่ 424 มีการพัฒนาศักยภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เสริมสร้างศักยภาพสร้างความเข้าใจและการเตรียมทักษะ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลความรู้และการฝึกอบรมที่ช่วยให้สามารถที่จะดำเนินการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชัย สมितिไกร



กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำเป็นต้องมีแนวทาง 3 ประการคือ การให้การศึกษา/เรียนรู้ การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร (ชูชัย สมितिไกร, 2538) สอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพนั้น ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดี และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2528) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญาณ์ โอบอ้อม ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนารวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญาณ์ โอบอ้อม, 2557)

**ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ทั้งนี้ อภิปรายผลได้ว่า การพัฒนาศักยภาพสวัสดิการให้กับบุคลากรถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญเป็นการสร้างกำลังใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ ร.ต.ท. วิจิตร ประสงค์ กล่าวว่า สวัสดิการ ถือว่ามีส่วนต่อการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนอย่างมาก เพราะสวัสดิการ คือผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เพราะมันช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะรายจ่ายสำคัญอย่างค่ารักษาพยาบาลที่เราคาดเดาไม่ได้ว่าจะต้องจ่ายเมื่อไหร่ และจำเป็นจะต้องจ่ายเงินเล็กน้อยหรือก่อนโตเพียงใด (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4, 2564) สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ ร.ต.ต. เทียนชัย ฝอยทอง กล่าวว่า สวัสดิการที่ได้รับ ก่อให้เกิดความผูกพัน จงรักภักดี ทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ทำให้บุคลากรมีพัฒนาการความก้าวหน้า มีชีวิตครอบครัวที่มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ (ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2, 2564) สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่สำคัญของตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อย ตชด.ที่ 424 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร ที่มีกลยุทธ์ว่า การวางระบบการจัดการด้านสวัสดิการให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการจัดชุดตัดช่างตัดผมบริการตัดผมให้กับข้าราชการตำรวจ ให้ถูกต้องตามระเบียบเพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับครอบครัว ให้มีโครงการอาหารกลางวันให้กับข้าราชการตำรวจในทุกวันพุธของสัปดาห์ที่ทำการ เป็นต้น

**ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า การพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารของตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อย ตชด.ที่ 424 ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านนี้ได้เท่าที่ควร อาจเป็นเพราะว่าอุปกรณ์ที่มีนั้นทันสมัย แต่บุคลากรขาดความรู้และความสามารถเชิงเทคนิคในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ จำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจตระเวนชายแดน



กองร้อย ตชด.ที่ 424 ต้องปรับปรุงพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับแนวคิดของ วิฑูรย์ สิมะโชคดี กล่าวว่า หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการพัฒนาศักยภาพหัวหน้างานในองค์กรต้องกระตุ้นให้พนักงานที่อยู่ในความดูแล เกิดการปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเอง (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2545) ชูชัย สมितिไกร กล่าวว่า ด้วยการฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กร (ชูชัย สมितिไกร, 2538)

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปดังนี้ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคต ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในงานด้านนั้น ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ตรงตามที่หน่วยงานต้องการ หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ได้ร่วมเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การสอนงาน และการหมุนเวียนการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานควรมีการจูงใจบุคลากร โดยอาจจะเป็นการให้รางวัล คำชมเชย และการให้ความไว้วางใจเป็นหัวหน้างานที่เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพตนเองให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะด้านภาษา ทักษะในการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยี เครื่องมืออุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ใช้ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้การสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาศักยภาพตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและหน่วยงาน ให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา เป็นต้น ให้พร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต ดังนั้น การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย แผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ บทบาทภารกิจของ



หน่วยงานจึงจำเป็นต้องฝึกฝนบุคลากรให้คุ้นเคยกับเทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของกองร้อย ตชด. ที่ 424 ต่อไป จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณี กองร้อย ตชด. ที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงมีข้อเสนอแนะว่า กองร้อย ตชด. ที่ 424 ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังพลให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอย่างทั่วถึง ควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพกำลังพลที่มีผลต่อการพัฒนางานอย่างจริงจัง เพื่อประหยัดงบประมาณในการเดินทางไปประชุม ควรมีการกระจายงานที่รับผิดชอบ หรือพีสอนงานน้องให้กำลังพลในกองร้อย ตชด.ที่ 424 เพื่อสามารถทำงานแทนกันได้

## เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมितिไกร. (2538). จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 1. (29 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 10. (30 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2. (28 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3. (28 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4. (29 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5. (30 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 6. (30 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 7. (30 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)
- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8. (30 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เพลิน จามจุรี, ผู้สัมภาษณ์)



- ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 9. (30 กันยายน 2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ. (ด.ต. เฟลีน จามจรี, ผู้สัมภาษณ์)
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (1) ประเด็นความมั่นคง (พ.ศ. 2561-2580). (2562). ราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ 136 ตอนที่ 51 ก.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2528). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญาณ์ โอบอ้อม. (2557). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา. ใน ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2545). ขั้นตอนการพัฒนางานและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2564). การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์. เรียกใช้เมื่อ 13 ตุลาคม 2564 จาก <https://www.nstda.or.th/home/knowledge post/strategy-1/>