การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

BORDER PATROL POLICE POTENTIAL: A CASE STUDY OF BORDER PATROL POLICE COMPANY 226,PHIBUN MANGSAHAN UBON RATCHATHANI PROVINCE

[1]วิชิต ภโอวาท, [2]ไพศาล พากเพียร และ [3]จิตรกร โพธิ์งาม

[1]Wichit Phaowart, [2]Paisarn Phakphian and [3]Jittrakorn Po-ngam

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

[1]Wichit Phaowart@ubru.ac.th

Received: September 24, 2023; **Revised**: November 28, 2023; **Accepted**: December 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ตัวอย่าง จำนวน 214 คน กำหนดขนาดของตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสวัสดิการ ($\overline{X}$ = 3.81) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.67) ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อ ($\overline{X}$ = 3.36) และด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 3.26) ตามลำดับ

---

[1] นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

แนวทางการพัฒนาศักยภาพตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ด้านการศึกษาต่อ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเจ้าหน้าที่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้านการฝึกอบรม ส่งเสริมฝึกทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เป็นการกำหนดความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ด้านสวัสดิการควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้เพียงพอ อาทิ บ้านพักเรียนฟรี รักษาพยาบาล ด้านการสื่อสาร ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถปฏิบัติงานด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้งระบบอินเตอร์เน็ต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือเลื่อนตำแหน่ง โดยใช้การสอบรูปแบบต่าง ๆ เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามที่ต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง

คำสำคัญ: แนวทาง การพัฒนา ศักยภาพ ตำรวจตระเวนชายแดน

Abstract

The purpose of this research is to study the potential development of border patrol police. and to study Guidelines for developing border patrol police potential: A case study of Border Patrol Police Company 226, Phibun Mangsahan District. Ubon Ratchathani Province, sample number of 214 people. The sample size was determined from Krejcie and Morgan's table. There were 12 key informants. The research tools included questionnaires and interviews. Statistics used in data analysis include percentage, mean, standard deviation. and content analysis.The research findings were as follows: Border Patrol Police Potential Development: A Case Study of Border Patrol Police Company 226, Phibun Mangsahan District Ubon Ratchathani Province, all 5 aspects were overall at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.49) When considering each aspect in order from highest to lowest average, it was found that welfare ($\overline{X}$ = 3.81) advancement in job positions ($\overline{X}$ = 3.67) training and further education ($\overline{X}$ = 3.36) and communication ($\overline{X}$ = 3.26) respectively. Guidelines for developing border patrol potential: A case study of Border Patrol Police Company 226, Phibun Mangsahan District. Ubon Ratchathani Province found that in the field of further education Should encourage personnel Officials have studied Find additional knowledge related to work performance from various learning sources. Training Promote job-specific skills training in each position. It determines the knowledge, abilities, and skills required for the position. In terms of welfare, there should be adequate welfare increases such as housing,

free education, and medical care. Communication Personnel should be encouraged to develop their potential in using information technology systems that can perform computer tasks. Including the internet system In terms of advancement in positions, selection of people to work or promotion. Using various forms of examinations to assess knowledge. The ability of a person to have all the required qualifications Regardless of economic reasons or personal relationships determining the position.

Keywords: Guidelines, Development, Potential, Border patrol police

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้โลกเป็นโลกไร้พรหมแดน และทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในที่หนึ่ง สามารถสื่อสารและมีผลกระทบก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อไปยังที่อื่นๆ ทั่วโลกอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอด และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงจึงเป็นเรื่องจำเป็น ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ได้แก่ สติปัญญาและความสามารถของคน

การพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้อย่างเต็มที่ทำให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมีจริยธรรม คุณธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเหนือทรัพยากรอื่นใด จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างเสริม รักษา และทำนุบำรุงให้สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่องค์การและแก่ตนเอง งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การในยุคปัจจุบัน การก้าวต่อไปในอนาคตขององค์การใดๆ ล้วนต้องอาศัยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรากฐานทั้งสิ้น องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น การใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์การจะต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ทั้งนี้เนื่องจากคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นทั้งเครื่องมือหรือมรรควิธีและเป็นทั้งเป้าหมายของการพัฒนา คนจึงต้องเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสรรพสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดังนั้นการพัฒนาจึงต้องเริ่มต้นที่คนหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการสร้างคนก่อนสร้างงานคือพื้นฐานของการพัฒนา

ตำรวจตระเวนชายแดนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2496 ซึ่งมีภารกิจหลักในการป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดน โดยในภาวะปกติ

จะต้องเป็นหน่วยเฝ้าตรวจและสกัดกั้นการรุกล้ำอธิปไตยตามแนวชายแดนตลอดจนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตามแนวชายแดน รวมทั้งให้การพัฒนาช่วยเหลือประชาชนตามพื้นที่แนวชายแดน เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย ในภาวะที่มีการสู้รบกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนต้องเป็นกำลังส่วนหนึ่งในการสู้รบเช่นเดียวกับทหาร แต่ในปัจจุบันสถานการณ์สู้รบได้ลดน้อยลง ฝ่ายทหาร ถอนกำลังที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ตามแนวชายแดนกลับที่ตั้งปกติ ดังนั้นภารกิจในการป้องกันและรักษาสถานการณ์ชายแดนในความรับผิดชอบของทหารจึงตกเป็นหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนเพิ่มมากขึ้น แต่จากสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตประเทศไทยยังต้องเผชิญกับปัญหาและภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ เกิดขึ้นตามแนวชายแดนรอบด้านอยู่อีกมาก กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคลากรหรือข้าราชการในหน่วยงานจะต้องเป็นผู้มีความตั้งใจและอุทิศตนอย่างทุ่มเทด้วยความเสียสละในการปฏิบัติงาน มีความสมัครใจปฏิบัติงาน อย่างจริงจัง ยอมรับในเป้าหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยต่อสู้กับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ การทำงานต้องแข่งขันกับเวลาเพื่อให้เกิดความสงบสุขของประชาชนในสังคมปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนอยู่อย่างสันติสุข ให้ความสงบสุขของประชาชน ดังคำว่า “บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน” ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารกำลังพลของตำรวจตระเวนชายแดน ยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับการรักษายอดกำลังพล อย่างมาก ทั้งในระดับชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่ขอรับการแต่งตั้งโยกย้ายออกนอกสังกัดเป็นส่วนใหญ่ทำให้กำลังพลที่ทำหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการขาดแคลนไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบตามภารกิจและหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปัญหาภาวะขาดแคลนกำลังพลยังคงเป็น ปัญหาใหญ่ที่ยังแก้ไม่ได้อันส่งผลกระทบต่อองค์การในการบริหารกำลังพล ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่างๆของหน่วยให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคงได้กำหนดเอาไว้ซึ่งก็คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” โดยมีเป้าหมายสำคัญ ประกอบด้วย 1) ประชาชนอยู่ดีกินดีและมีความสุข 2) บ้านเมืองมีความมั่นคงในทุกมิติ และทุกระดับ 3) กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนมีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง 4) ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ และ 5) การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี การกำหนดภารกิจของหน่วย จึงพิจารณาจากสถานการณ์ สภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่เป็นหลัก การเฝ้าระวัง แก้ปัญหาสถานการณ์ชายแดนและการรักษาความสงบเรียบร้อยบริเวณพื้นที่ชายแดนเพื่อความมั่นคงของรัฐ ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย 8 คือ กิจกรรมลาดตระเวน เพื่อควบคุมช่องทาง หรือเส้นทางสำคัญ ตลอดถึงเสริมสร้างความสงบสุขแก่ประชาชนแนวชายแดนต่อการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมาย เช่น ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว สินค้า หลบหนีภาษีศุลกากร เข้ามาในพื้นที่ กิจกรรมการข่าว เพื่อการแสวงหาข่าวสารในทางลับ ตลอดทั้ง แหล่งข่าว เพื่อเป็นข้อมูล

ประกอบการปฏิบัติการ ทางยุทธวิธี กิจกรรมการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดที่มีต่อผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ เช่น การป้องกันปราบปรามการลักลอบหลบหนีเข้าเมือง การปราบปรามอาวุธปืนผิดกฎหมาย การป้องกันปราบปรามการลักลอบค้าสอนค้าหลบหนีภาษีศุลกากร การปราบปรามผู้มีอิทธิพล การสนับสนุนการปก้ปัญหาการโจรกรรมรถ การป้องกันปราบปราบยาเสพติด การป้องกันปราบปรามการก่อความไม่สงบ การปฏิบัติงานมวลชลสัมพันธ์เพื่อความมั่นคง การพัฒนาองค์กร การพัฒนาคุณภาพกำลังพล การถวายความปลอดภัยและการอารักขา และร่วมกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ ประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติการมีความ เป็นอยู่ที่ดีและมีความสงบสุข ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของคนนั้นจึงมีความหมายกว้างลึกกว่าการฝึกอบรม คือ มีความหมาย ตั้งแต่การศึกษา การปฐมนิเทศ การอบรมสัมมนา การติดตามประเมินผล การปฏิบัติ ตลอดจนการบริหาร จัดการการอาชีพ การพัฒนาพนักงานต้องสร้างตอบคำถาม ทำไมต้องทำ เมื่อรู้ว่าทำไมต้องทำ สิ่งที่จะตามมา คือ การชี้นำให้สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานได้ง่าย และชัดเจนขึ้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีความสำคัญทั้งต่อตัวเองและต่อ องค์กร ความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ การได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากรส่วนความสำคัญต่อหน่วยงาน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานทำให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงนับได้ว่าการพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและต่อหน่วยงานด้วย

กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาแนวทางพัฒนากำลังพลของหน่วยในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ให้สำเร็จในภาวะปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังพลที่น้อยกว่าภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติอยู่ กำลังพลแต่ละนายต้องปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยได้ทุกงาน ดังนั้นกำลังพลที่ปฏิบัติต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทุกนายเพื่อรองรับปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ปัญหาส่วนใหญ่ของกำลังพล เนื่องจากระบบงานเดิมเน้นการแบ่งงานเฉพาะด้านของกำลังพลแต่ละนายจึงทำให้เกิดการปรับตัวในการปฏิบัติงานของกำลังพลเป็นอย่างมาก เนื่องจากยังขาดความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่เคยได้รับผิดชอบซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และเป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพได้

ด้วยความความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ว่ามีการพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างไรหรือจะมีแนวทางอย่างไรที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองและหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะเจาะจง มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาการพัฒนาศักยภาพเป็นหลักเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเป็นผู้บังคับบัญชารวม จำนวน 13 นาย ประกอบไปด้วย ผบ. ร้อย ตชด. 226 จำนวน 3 นาย มว. ตชด. 2261 จำนวน 2 นาย มว. ตชด. 2262 จำนวน 2 นาย มว. ตชด. 2263 จำนวน 2 นาย มว. ตชด. 2664 จำนวน 2 นาย และ มว. มชส. ร้อย ตชด. 226 จำนวน 2 นาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดซึ่งได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารหลักฐานแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเนื้อหามาวิเคราะห์หาแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเรียบเรียง และสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เป็นรายด้านโดยให้คลุมถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน : กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานีใน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านสวัสดิการ ด้านการสื่อสาร และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา และความถูกต้องของเนื้อหาแล้วนำมาปรับปรุงให้ถูกต้อง

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาความถูกต้องตามรูปแบบ และความถูกต้องของภาษา

5. ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลสัมภาษณ์ต่อไป

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณได้แก่กำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 ที่ปฏิบัติการประจำกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 จำนวน 480 นาย

ตัวอย่างได้แก่ กำลังพลตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 ที่ปฏิบัติการประจำกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้ตัวอย่างจำนวน 214 นาย (ธีระวุฒิ เอกะกุล 2550: 54)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด และแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้แบบสอบถามกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ และนำเสนอผลวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ลำดับชั้นตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี ใน 5 ด้าน จำนวน 27 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของลิเคิร์ต

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุดมีจำนวน 210 นาย คิดเป็นร้อยละ 98.13 เป็นเพศหญิง มีจำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.87

ส่วนใหญ่มียศชั้นประทวนมากที่สุด จำนวน 121 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.54 และมียศชั้นสัญญาบัตร มีจำนวน 93 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.46

ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุด มีจำนวน 64 นาย คิดเป็นร้อยละ 29.91 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 62 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.97 และมีอายุระหว่าง 30-40 ปี และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน 44 นาย น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 20.56

ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดมีจำนวน 113 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.80 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 95 นาย คิดเป็นร้อยละ 44.39 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 6 นาย น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.81

ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มากที่สุด มีจำนวน 89 นาย คิดเป็นร้อยละ 41.59 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาทมีจำนวน 67 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.31 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท มีจำนวน 58 นาย น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.10

การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

พบว่า โดยภาพรวมมีการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการศึกษาต่อ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีการจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการศึกษาต่อ

2) ด้านการฝึกอบรม พบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

3) ด้านสวัสดิการ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านให้มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลตอบแทน แก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4) ด้านการสื่อสาร พบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.26) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือหน่วยงานของท่าน ได้มีการจัดระเบียบ วิธีการทำงาน เพื่อให้การติดต่อประสานงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือมีการสัมมนาทางวิชาการ ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

แนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี

1) ด้านการศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุลทั้งสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ และสังคมเป็นกระบวนการถ่ายทอดและเรียนรู้ ในการที่จะสร้างสรรค์และพัฒนาคนทั้งในแง่ความรู้ ความคิด ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2) ด้านการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มศักยภาพต่อตนเอง เพิ่มทักษะและเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน มุ่งเน้นการเพิ่มทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคล ก่อให้เกิดความรู้ทักษะและเจตคติที่พอเหมาะต่อความต้องการของหน่วยงาน

3) ด้านสวัสดิการ

สวัสดิการ ถือว่าเป็นผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เพราะมันช่วยลดรายจ่ายในชีวิตประจำวันได้โดยเฉพาะรายจ่ายสำคัญอย่างค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือสำหรับทุพพลภาพ เงินสำหรับผู้เกษียณก่อให้เกิดความผูกพันจงรักภักดีทำให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ

4) ด้านการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร สำหรับกิจกรรม คำสั่ง และการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นถือได้ว่าเป็นหัวใจของการทำความเข้าใจระหว่างกันของมนุษย์ในสังคม ซึ่งการจะทำความเข้าใจกันได้ต้องอาศัยการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข การพัฒนาศักยภาพการสื่อสาร ถือว่าเป็นกระบวนการทำงานของหน่วยงานที่สำคัญ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

เพื่อให้ข้าราชการมีศักยภาพ พร้อมที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างเข้ามาประกอบ ควรสร้างโอกาสให้กับตัวเอง พัฒนาตนเอง เสริมสร้างความรู้ทักษะ หรือเพิ่มพูนความสามารถด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จำเป็นจะต้องมีคุณสมบัติ จำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี อภิปรายผลได้ดังนี้

การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดน: กรณีศึกษากองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.49) แสดงให้เห็นว่า กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 มีการพัฒนาศักยภาพที่ก่อให้เกิดประโยชน์ เสริมสร้างศักยภาพ สร้างความเข้าใจและการเตรียมทักษะ รวมทั้งการเข้าถึงข้อมูลความรู้และการฝึกอบรมที่ช่วยให้สามารถที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมิทธิไกร (2538: 41) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำเป็นต้องมีแนวทาง 3 ประการ คือ การให้การศึกษา/เรียนรู้, การฝึกอบรม, และการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ทรงประโคน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของกำลังพล กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 216 อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธญาณ์ โอบอ้อม (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานปลาง ตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยที่ 226 มีการประชาสัมพันธ์ สำรวจ ส่งเสริม และสนับสนุนให้กำลังพลที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีเข้าศึกษาต่อในสถาบันของภาครัฐและเอกชนเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้เพราะการศึกษาต่อเป็นการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถให้กำลังพลเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเชาวน์ โรจนแสง (2554: 51) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมุ่งเพิ่มประสบการณ์ และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา ธนานันท์ (2552: 33) กล่าวว่า การศึกษาเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้ สำหรับงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย ทรงประโคน (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงความต้องการพัฒนาตนเองของกำลังพล กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 216 อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยเนตรชนก ดวนใหญ่ (2562: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่า การศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนให้ขอรับทุนสนับสนุนจากสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีหน่วยในการดำเนินการเรื่องทุนเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ที่สูงขึ้นหรือเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยที่ 226 มีการพัฒนาศักยภาพกำลังด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ มีการสำรวจ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ จัดสรรงบประมาณ และใช้หลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมเป็นการเตรียมความพร้อมให้กำลังพลมีศักยภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สนธยา พลศรี (2545: 70) การพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของชูชัย สมิทธิไกร (2538: 52) กล่าวว่า การฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความชำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรชนก ดวนใหญ่ (2562: 112) ศึกษาเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 พบว่า มีการจัดอบรมให้บุคลากรทั้งการจัดภายในหน่วยงาน การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกกับสถาบันที่ได้มาตรฐาน รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสอบชิงทุนสำนักงานศาลยุติธรรมไปอบรมที่ต่างประเทศในหลักสูตรระยะสั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

3. ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพลิน จามจุรี (2564: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ด้าน พบว่า ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสวัสดิการให้บุคลากรถือได้ว่า มีความสำคัญเป็นการสร้างกำลังใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ สวัสดิการถือว่ามีส่วนต่อการพัฒนาศักยภาพตำตรวจตระเวนชายแดนเป็นอย่างมาก เพราะสวัสดิการคือ ผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่ได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เพราะช่วยลดค่ารายจ่ายในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะรายจ่ายที่สำคัญอย่างค่ารักษาพยาบาลที่เราคาดเดาไม่ได้ว่าจะต้องจ่ายเมื่อไหร่ และจำเป็นต้องจ่ายเงินเล็กน้อยหรือก้อนโตเพียงใด และยังก่อให้เกิดความผูกพัน จงรักภักดีทำให้ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ทำให้บุคลากรมีพัฒนาการความก้าวหน้า มีชีวิตครอบครัวที่มั่นคง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ

4. ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเพลิน จามจุรี (2564: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง การพัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสารของตำรวจตระเวนชายแดนกองร้อยที่ 226 ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาศักยภาพอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรยังขาดความรู้และความสามรถเชิงเทคนิคในการใช้อุปกรณ์ อีกทั้งอุปกรณ์สื่อสารที่มีอยู่ไม่ทันสมัยเท่าที่ควร

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของเพลิน จามจุรี (2564: บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวน

ชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช 5 ด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 226 มีการพัฒนาศักยภาพด้วยการให้คำปรึกษาในการทำงานเพื่อให้เรียนรู้ลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ จัดกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับหัวข้อในสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นแรงจูงใจและส่งเสริมให้กำลังพลมีความมุ่งมั่นเก็บเกี่ยวประสบการณ์ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งทิพย์ ชำนาญพานิชย์ (2557: 109) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพสำหรับในภาคราชการย่อมมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ การงาน คือ ย้ายจากตำแหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่งที่มีลักษะงานที่ต่างกัน หรือเลื่อนในตำแหน่ง ที่สูงขึ้นกว่าเดิม กรณีเช่นนี้หากมีการนำเอาวิธีการฝึกอบรมหรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสม มาช่วยก็จะทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถปฏิบัติภารกิจในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเร็ว

เอกสารอ้างอิง

ฉัตรชัย ทรงประโคน. (2553). *ความต้องการพัฒนาตนเองของกำลังพลกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 216 อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2538). *จิตวิทยาการฝึกอบรมบุคลากร*. เชียงใหม่: ภาควิชาจิตวิทยาคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เชาว์ โรจนแสง. (2554). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1-7. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพลิน จามจุรี. (2564). การพัฒนาศักยภาพตำรวจตระเวนชายแดนบนพื้นฐานความมั่นคงของประเทศ: ศึกษากรณีกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 424 อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุจิตรา ธนานันท์. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสน ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุทธญาณ์ โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.