

การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน
สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1*

Enhancing the Competency in Duty Performance of Volunteer Defense Corps
Members, Trat Provincial Volunteer Defense Company 1

วรรณศักดิ์ สุวรินิตย์¹

Wannasak Suviranit

6714830041@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ และ (2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน ใช้วิธีการศึกษาเอกสารและเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 21 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) สมรรถนะด้านความรู้และทักษะ ยุทธวิธีพื้นฐานอยู่ในเกณฑ์ดี แต่ขาดความเชี่ยวชาญในกฎหมายใหม่และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (2) ปัญหาสำคัญคือ ยุทธวิธีที่เสื่อมสภาพ ระบบฐานข้อมูลยังอยู่ในรูปแบบเอกสาร และมีภาระงานสนับสนุนที่ทับซ้อน แนวทางการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนควรเน้นการสร้างระบบอัจฉริยะ การบูรณาการ การฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น และการปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่

คำสำคัญ: กองอาสารักษาดินแดน; การเพิ่มสมรรถนะ; จังหวัดตราด

Keywords: Volunteer Defense Corps; Competency Enhancement; Trat Province

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กองอาสารักษาดินแดน (อส.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปี 2497 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันภัยประเทศ และเป็นกำลังสำรองสนับสนุนทหารภายใต้การกำกับของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีความสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความมั่นคงระดับพื้นที่ทั้งในสภาวะปกติและฉุกเฉิน โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดตราดที่มีความซับซ้อนทางภูมิศาสตร์ชายแดนติดประเทศกัมพูชาและชายฝั่งทะเล ทำให้ อส. ต้องรับผิดชอบภารกิจหนักทั้งการเฝ้าระวังการลักลอบเข้าเมือง การค้ามนุษย์ และสินค้าผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาด้านสมรรถนะบุคลากร ทักษะการปฏิบัติงานจริง และทรัพยากรสนับสนุนที่ไม่เพียงพอ จนเกิดช่องว่างระหว่างนโยบายกับผลลัพธ์ในพื้นที่ สมาชิกส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านยุทธศาสตร์และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการรายงานข้อมูล การเพิ่มขีดความสามารถจึงต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงรุกและการสร้างศักยภาพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ควบคู่ไปกับการฝึกซ้อมร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อยกระดับทักษะการจัดการภัยพิบัติและภัยคุกคามที่ซับซ้อนในระดับสากล การมีส่วนร่วมของประชาชนนอกจากจะช่วยลดภาระของภาครัฐแล้ว ยังส่งผลต่อการสร้างจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อชาติและความพร้อมในการรับมือสภาวะวิกฤต ดังเช่นกรณีศึกษาในต่างประเทศที่ให้ความสำคัญกับความเข้มแข็งจากฐานชุมชนและการมีเอกภาพในช่วงเวลาวิกฤต การพัฒนากำลังพล อส. จึงเป็นการสร้างความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงในระยะยาวแบบองค์รวมที่ผสมผสานทั้งความรู้ ทักษะ การบริหารจัดการ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของประชาชนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของภัยคุกคามในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง

การศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัญหา อุปสรรค รวมถึงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1 จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามที่กฎหมายกำหนดไว้และมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ความมั่นคงในพื้นที่ชายแดนได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Document data) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 21 คน คัดเลือกแบบเจาะจง จากกำลังพลสังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาและระดับนโยบาย จำนวน 6 คน ประกอบด้วย เจ้าจังหวัด บัณฑิตจังหวัด และปลัดอำเภอ (2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน)

จำนวน 15 คน โดยคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 3 ปี ครอบคลุมภารกิจที่หลากหลาย อาทิ งานจุดตรวจ ชุดเคลื่อนที่เร็ว งานข่าวสาร และงานประสานชุมชน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (2) ประเด็นสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะบุคคล และ (3) ประเด็นปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ พร้อมบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนาม

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการถอดความคำต่อคำ ตรวจสอบความครบถ้วนและจัดหมวดหมู่ข้อมูลด้วยการลงรหัส (Coding) จากนั้นนำมาวิเคราะห์เชิงพรรณนา และตีความตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีสามเส้า (Triangulation) ทั้งในด้านแหล่งข้อมูล วิธีการ และเอกสาร เพื่อให้ได้ผลสรุปที่สะท้อนบริบทจริงของพื้นที่ชายแดน จังหวัดตราด

กรอบการวิจัย กำหนดกรอบสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ 5 ด้านประกอบด้วย 1) ความรู้ทางกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ 2) ทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะทาง 3) สมรรถนะด้านร่างกายและจิตใจ 4) ยุทธวิธีและโครงสร้าง และ 5) สวัสดิการและขวัญกำลังใจ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ทางกฎหมายและระเบียบปฏิบัติของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จังหวัดตราด พบสภาวะการณที่ที่น่าสนใจในลักษณะความพร้อมบนความท้าทายใหม่ โดยในส่วนสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจพื้นฐานนั้น กำลังพลส่วนใหญ่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งใน พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทที่กำหนดบทบาทหน้าที่และระเบียบวินัยไว้อย่างชัดเจน ความเข้าใจนี้สะท้อนถึงประสบการณ์การปฏิบัติงานที่สั่งสมมาอย่างยาวนานและการยึดมั่นในระเบียบแบบแผนขององค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในมิติของสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ท่ามกลางบริบททางสังคมและกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ากำลังพลกำลังเผชิญกับข้อจำกัดด้านความรู้ในส่วนของกฎหมายอุบัติใหม่ที่มีความซับซ้อนเชิงเทคนิค และสถาบันกฎหมายที่ยกระดับมาตรฐานสิทธิมนุษยชน อาทิ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคนสูญหาย พ.ศ. 2565 และ ประมวลกฎหมายยาเสพติดฉบับปรับปรุงใหม่ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ไม่เพียงแต่ต้องการความจำในตัวบท แต่ยังต้องอาศัยทักษะการตีความและการปรับใช้ในสถานการณ์หน้างานที่ละเอียดอ่อน เนื่องจากกฎหมายฉบับใหม่เหล่านี้มีเงื่อนไขด้านขั้นตอน และมาตรการตรวจสอบที่เข้มงวดกว่าเดิม ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางสมรรถนะที่ทำให้กำลังพลบางส่วนเกิดความไม่มั่นใจในการใช้อำนาจหน้าที่ทางกฎหมาย ดังคำอธิบายดังนี้

“ทุกวันนี้ระเบียบการจับกุมเปลี่ยนไปมาก โดยเฉพาะ พ.ร.บ.อภัยโทษ ทำให้พวกผมทำงานด้วยความกังวล เพราะไม่แน่ใจในขั้นตอนที่ถูกต้องว่าจุดไหนทำได้หรือไม่ได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) สอดรับกับความเห็นของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2568) ที่ระบุว่า การเข้าถึงตัวบทกฎหมายที่อัปเดตยังเป็นไปได้ยากในระดับปฏิบัติการ ส่งผลให้ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) สะท้อนว่า “บางครั้งเราต้องรอคำสั่งจากปลัดอำเภอเพียงอย่างเดียว เพราะกลัวว่าถ้าตัดสินใจเองตามความเข้าใจเดิมจะกลายเป็นทำผิดกฎหมายเสียเอง” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) เห็นพ้องตรงกันว่าความรู้ด้านกฎหมายอาญาเบื้องต้นที่มีอยู่นั้นเริ่มไม่เพียงพอต่อการรับมือกับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชายแดน

ในมิติของสมรรถนะเฉพาะตามสายงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจวิกฤตอย่างการปราบปรามยาเสพติด และการค้ามนุษย์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะการณ์ที่กลุ่มผู้ปฏิบัติงานในระดับหน้างานมีความตื่นตัวเชิงพฤติกรรมในระดับสูง การมีเพียงทัศนคติที่ดีแต่ขาดความเชี่ยวชาญในทักษะเฉพาะทาง จะทำให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ความท้าทายของกองร้อยอาสาสมัครกักกันจังหวัดตราดที่ 1 คือการเปลี่ยนผ่านความตื่นตัวที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็น ความเชี่ยวชาญระดับมืออาชีพ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่เน้นการจำลองสถานการณ์จริง เพื่อเปิดช่องว่างทางความรู้และยกระดับสมรรถนะของกำลังพลให้สามารถปฏิบัติภารกิจปราบปรามได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับความถูกต้องแม่นยำตามหลักกฎหมายสากล

ประเด็นข้างต้นมีคำอธิบายโดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ประมวลกฎหมายยาเสพติดฉบับใหม่มีรายละเอียดเรื่องการขยายผลและสิทธิของผู้ต้องหาที่ละเอียดมาก ถ้า อส. ไม่แม่นกฎหมายตั้งแต่ต้นทาง งานสอบสวนของตำรวจในขั้นต่อไปจะมีปัญหาทันที” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 (2568) ที่เน้นย้ำว่า “งานชายแดนต้องดีลกับคนหลายสัญชาติ กฎหมาย ตม. และระเบียบสิทธิมนุษยชนสากลจึงสำคัญมาก แต่ตอนนี้เราใช้ความเคยชินในการทำงานมากกว่าความรู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร” โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2568) ได้เสริมว่าความสับสนในข้อกฎหมายมักเกิดขึ้นเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่มีระเบียบปฏิบัติเฉพาะตัวที่ต่างกัน ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2568) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าปัญหาไม่ได้อยู่ที่ตัวบุคคล แต่อยู่ที่ระยะเวลาในการอบรมความรู้ทางกฎหมายที่มีน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ในบริบทของการปฏิบัติราชการ สมรรถนะของสมาชิกกองอาสาสมัครกักกันชายแดน (อส.) ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงทักษะทางยุทธวิธีหรือความรู้ทางกฎหมายหลักเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงทักษะการบริหารจัดการข้อมูลและการสื่อสารในระบบราชการ ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ทักษะความเข้าใจในระเบียบงานสารบรรณและการรายงานเหตุจัดเป็นสมรรถนะเชิงทักษะที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงภารกิจหน้างานเข้าสู่ระบบการบริหารจัดการส่วนกลาง โดยในส่วนของระเบียบงานสารบรรณนั้น ถือเป็นโครงสร้างพื้นฐานของการทำงานในระบบราชการที่เน้นความถูกต้องของเอกสาร หลักฐาน และการส่งต่อข้อมูลตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา หากกำลังพลขาดความแม่นยำในส่วนนี้ จะส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของรายงานราชการ และความรวดเร็วในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ ในประเด็นการรายงานเหตุซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคง พบว่าปัจจุบันยังเป็นจุดที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากสภาวะการณ์ในพื้นที่จังหวัดตราดมีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การรายงานเหตุที่มีประสิทธิภาพจึงไม่ได้หมายถึงเพียงการส่งผ่านข้อมูล แต่ต้องประกอบด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลาซึ่งเป็นสมรรถนะที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ หากผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในภาคสนามแต่ขาดทักษะการถ่ายทอด

ข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษร จะทำให้คุณค่าของผลการปฏิบัติงานลดน้อยลง ดังนั้นการเสริมสร้างความรู้ด้านงานสารบรรณและการฝึกฝนทักษะการสรุปประเด็นเพื่อการรายงานเหตุ จึงเป็นสมรรถนะเสริมพลังที่จะช่วยเปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติงานภาคสนามให้กลายเป็นเจ้าหน้าที่รัฐระดับมืออาชีพที่สามารถปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ได้อย่างสมบูรณ์

ตั้งคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13 (2568) ดังนี้ “การรายงานเหตุการณ์ผ่านระบบเอกสารตามระเบียบงานสารบรรณยังล่าช้าและใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ทำให้สื่อสารคลาดเคลื่อนกับส่วนกลาง” ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 (2568) ได้สะท้อนปัญหาในทิศทางเดียวกันว่ายังขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยจัดการระเบียบข้อมูลกฎหมายให้ค้นหาได้ง่ายขึ้น ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (2568) ซึ่งเน้นงานบริการและจราจรให้ข้อมูลว่า “กฎหมายจราจรมีการปรับเปลี่ยนค่าปรับและชั้นตอนใหม่ ๆ อยู่ตลอด ซึ่ง อส. ที่ไปช่วยงานตำรวจต้องแม่นยำในส่วนนี้เพื่อไม่ให้ถูกประชาชนร้องเรียน” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12 (2568) เห็นว่าความรู้เรื่องกฎหมายสิ่งแวดล้อมและการป่าไม้ ก็มีความสำคัญไม่แพ้กันสำหรับพื้นที่จังหวัดตราดที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์

ในมิติของการบริหารจัดการองค์กรภาครัฐ พลวัตที่สำคัญในส่วนของวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาจากมุมมองของผู้บังคับบัญชาและระดับนโยบาย มีความตื่นตัวและพยายามอย่างยิ่งในการเปลี่ยนผ่านรูปแบบการพัฒนาสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) จากการฝึกอบรมตามวงรอบแบบเดิม ไปสู่การยกระดับมาตรฐานความรู้ที่เป็นระบบ ความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อเปิดช่องว่างทางสมรรถนะระหว่างขีดความสามารถในปัจจุบันกับมาตรฐานที่พึงมีในอนาคต ระดับนโยบายจึงมุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานสมรรถนะใหม่ที่ไม่ได้จำกัดเพียงทักษะทางยุทธวิธี แต่รวมถึงสมรรถนะเชิงสติปัญญาและความรู้ทางกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและหลักสิทธิมนุษยชน ผู้บังคับบัญชาในระดับจังหวัดตราดจึงพยายามผลักดันการสร้างระบบการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่สะท้อนถึงขีดความสามารถที่แท้จริงของกำลังพลหน่วยงาน สภาวะการณ์นี้แสดงให้เห็นว่า ในระดับนโยบายมิได้มองสมาชิก อส. เป็นเพียงกำลังพลสนับสนุนทางกายภาพเท่านั้น แต่กำลังมุ่งเป้าไปที่การสร้างทุนมนุษย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1 มีสมรรถนะที่ตอบโจทย์ความมั่นคงในรูปแบบใหม่ การยกระดับอย่างเป็นระบบเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ยังเป็นการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการสมัยใหม่

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17 (2568) ให้ข้อมูลว่า “นโยบายหลักคือ อส. ต้องเป็นมืออาชีพ ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ต้องมาเป็นอันดับหนึ่งเพื่อป้องกันการร้องเรียน” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16 (2568) ที่ให้ข้อมูลว่า “เรายอมรับว่า อส. มีภาระงานหนักจนไม่มีเวลาศึกษาข้อกฎหมายใหม่ๆ จังหวัดจึงต้องเร่งทำคู่มือที่เข้าใจง่ายมาให้ปฏิบัติ” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 (2568) มีความเห็นร้อยเรียงกันว่าความรู้ด้านกฎหมายต้องควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการใช้อำนาจรัฐ โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20 (2568) ระบุว่า “ระดับอำเภอพยายามจัดเวทีทบทวนความรู้กฎหมายทุกเดือนแต่ยังติดขัดเรื่องงบประมาณวิทยากร” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21 (2568) สรุปทิ้งท้ายอย่างน่าสนใจว่า “สมรรถนะด้านความรู้คือเกราะป้องกันตัวของ อส. ในยุคดิจิทัล ถ้าเขารู้กฎหมายแม่นยำ เขาจะกล้าตัดสินใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกฟ้องร้องกลับ” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเพิ่มสมรรถนะด้านความรู้และกฎหมายเป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องบูรณาการร่วมกันทุกระดับ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของ อส. จังหวัดตราดเกิดความยั่งยืนและได้รับความไว้วางใจจากภาคประชาชนอย่างแท้จริง

1.2 ด้านทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะทาง

ในด้านความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานเชิงยุทธวิธี พบว่าสมาชิก อส. ส่วนใหญ่มีความเข้มแข็งและทักษะพื้นฐานที่เป็นจุดแข็งของหน่วย สามารถอธิบายได้ว่า ในมิติของความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานเชิงยุทธวิธีนั้น กำลังพลส่วนใหญ่มีสมรรถนะที่โดดเด่นในส่วนของทักษะและคุณลักษณะภายใน ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญของหน่วย โดยเฉพาะความเข้มแข็งทางร่างกายและความเชี่ยวชาญในยุทธวิธีพื้นฐาน เช่น การใช้อาวุธประจำกาย การลาดตระเวน และการตั้งจุดตรวจจุดสกัด ซึ่งทักษะเหล่านี้จัดเป็นสมรรถนะที่มองเห็นได้ชัดเจนและเป็นรากฐานสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อย

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) ให้ข้อมูลว่า “ทักษะการใช้อาวุธ M16 และการลาดตระเวนพวกเรามีความชำนาญสูงมาก เพราะฝึกกันมานาน” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) ที่ระบุว่าความสามารถในการสังเกตการณ์แนวชายแดนและการแยกแยะบุคคลแปลกหน้าเป็นทักษะที่ติดตัวมาจากการปฏิบัติงานจริง อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) สะท้อนความคิดเห็นที่น่าสนใจว่าแม้ทักษะยุทธวิธีจะดี แต่ยังคงขาดทักษะการเผชิญเหตุในรูปแบบใหม่ๆ โดยเฉพาะการจัดการกับบุคคลลุ่มคลั่งหรือการระงับเหตุทะเลาะวิวาทที่ต้องใช้จิตวิทยามากกว่ากำลัง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2568) ได้กล่าวเสริมอย่างชัดเจนว่า “เรายังบินแม่น แต่เรายังขาดทักษะการต่อสู้อะยะประชิดและการควบคุมฝูงชนในทีแคบ” ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2568) เห็นว่าความสามารถในการช่วยเหลือประชาชนและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเป็นทักษะที่ อส. ควรจะมีเพิ่มขึ้นเพื่อให้เป็นมากกว่าแค่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาถึงความสามารถเชิงเทคนิคและการปรับตัวเข้ากับยุคสมัย พบว่าพฤติกรรมการทำงานเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงแต่ยังคงมีข้อจำกัดด้านเครื่องมือกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ห่วงเหี่ยวการเพิ่มสมรรถนะของหน่วยงาน ที่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้ทันสมัยยิ่งขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13 (2568) ให้ข้อมูลว่า “พฤติกรรมกรรมาธิการเหตุการณ์ของพวกเราเน้นวิทยุสื่อสารเป็นหลัก แต่ทักษะคอมพิวเตอร์และดิจิทัลยังถือว่าน้อยมาก” ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 (2568) ยืนยันในทิศทางเดียวกันว่าความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเป็นจุดที่ต้องเร่งพัฒนา ในขณะที่งานด้านการข่าว ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 (2568) ให้ข้อมูลว่ามีทักษะการหาข่าวเชิงลึกและการแทรกซึมมวลชนที่ดีเยี่ยม แต่ขาดทักษะการใช้อุปกรณ์เสริมสมัยใหม่ เช่น โดรนสำรวจ หรือเครื่องมือดักฟัง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12 (2568) ระบุว่าหากเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ควบคู่ไปกับพฤติกรรมการทำงานที่อดทนและเสียสละ จะทำให้ อส. จังหวัดตราดมีขีดความสามารถที่สมบูรณ์แบบในการป้องกันอาชญากรรมข้ามชาติ

สำหรับสมรรถนะเชิงพฤติกรรมและความเป็นมืออาชีพในมุมมองระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย พบว่าความมีระเบียบวินัยและความกล้าหาญจัดเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมหลักในระดับคุณลักษณะภายในที่เป็นรากฐานสำคัญของหน่วยงานความมั่นคง โดยพฤติกรรมเหล่านี้สะท้อนถึงการยอมรับในบรรทัดฐานขององค์กรและจิตสำนึกในหน้าที่ซึ่งผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เสี่ยงภัยและถือเป็นสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับทั้งระดับนโยบายและประชาชนในพื้นที่ภายใต้

หลักการพัฒนาศูนย์ที่มุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับภารกิจหลักของ อส. อย่างแท้จริง โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16 (2568) ให้ข้อมูลว่า “พฤติกรรมของ อส. ที่นี้มีความอ่อนนุ่มแต่เด็ดขาด เข้าใจบริบทพื้นที่ ได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่จากส่วนกลาง” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17 (2568) ที่ระบุว่าความสามารถในการประสานงานกับมวลชนและผู้นำท้องถิ่นเป็นสมรรถนะสำคัญที่ อส. จังหวัดตราดแสดงออกมาได้อย่างเป็นธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 (2568) เห็นพ้องว่าในปัจจุบันต้องเพิ่มพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่เน้นการเคารพสิทธิมนุษยชนให้มากขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงจากการถูกร้องเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล คนที่ 20 (2568) เสริมว่า “พฤติกรรมการทำงานเชิงรุกหรือการกล้าตัดสินใจในสถานการณ์วิกฤตยังต้องได้รับการ ส่งเสริมผ่านการฝึกสถานการณ์จำลอง” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21 (2568) ได้สรุปในประเด็นนี้ว่า “สมรรถนะของ อส. ไม่ใช่แค่เรื่องกายภาพ แต่คือพฤติกรรมที่เป็นที่พึงให้ประชาชนในยามลำบาก ซึ่งทักษะการสื่อสารและการมีจิตอาสา เป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับยุทธวิธี”

1.3 สมรรถนะด้านร่างกายและจิตใจ

คุณลักษณะด้านจิตสำนึกรักถิ่นกำเนิดและความเสียสละถือเป็นหัวใจสำคัญที่หล่อหลอมประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของ อส. ที่เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญให้สมาชิก อส. ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ท่ามกลางสภาวะความเสี่ยงภัย โดยคุณลักษณะนี้เปรียบเสมือนรากฐานของทุนมนุษย์ที่ช่วยเชื่อมโยงภารกิจ ด้านความมั่นคงเข้ากับความไว้วางใจของชุมชนและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับหลักการ พัฒนาศูนย์พัฒนาศูนย์

ดังคำอธิบายของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) ได้สะท้อนมุมมองที่น่าสนใจว่า “การเป็นคนพื้นที่ทำให้เรา ทำงานด้วยใจ เพราะเราปกป้องบ้านเกิดตัวเอง” ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568) แสดงออกมาผ่านความอดทนต่อสภาพอากาศและภูมิประเทศที่ยากลำบาก ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) เน้นย้ำว่าคุณลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่ไม่สามารถขาดได้ในพื้นที่ชายแดนที่มีสิ่งล่อใจสูง โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2568) กล่าวว่า “ถ้าใจไม่แข็งพอ ความโลภจะทำให้งานความมั่นคงพังพินาศ” ซึ่งคุณลักษณะนี้เองที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2568) มองว่าเป็นเกราะคุ้มกันชั้นดีที่ทำให้ประชาชนในพื้นที่เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการให้ข้อมูลข่าวสาร แก่เจ้าหน้าที่

ในมิติของความยืดหยุ่นและการปรับตัวท่ามกลางวิกฤต พบว่าการควบคุมอารมณ์และจิตวิทยา การมวลชนจัดเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมระดับลึกที่ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานท่ามกลางวิกฤต โดยคุณลักษณะนี้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความร่วมมือกับประชาชน อันนำไปสู่ความสำเร็จของภารกิจอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับหลักการพัฒนาศูนย์พัฒนาศูนย์สมัยใหม่

โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 (2568) ให้ข้อมูลว่า “เราต้องมีใจที่เย็นพอจะคุยกับคนที่กำลังโกรธหรือ หวาดระแวง” ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 (2568) เสริมว่าพฤติกรรมการเป็นผู้ฟังที่ดีช่วยให้ อส. เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกได้ มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ โดยคุณลักษณะนี้สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12 (2568) ปฏิบัติอยู่เสมอคือการมีจิตบริการ แม้จะเป็นงานด้านความมั่นคงก็ตาม ขณะที่ฝ่ายสนับสนุนอย่างผู้ให้ ข้อมูลคนที่ 13 (2568), ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 (2568) ต่างระบุตรงกันว่าคุณลักษณะ ของความละเอียดรอบคอบและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ระบบงานฐานข้อมูล และคลัง

ยุทธศาสตร์มีความพร้อมใช้อยู่เสมอ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญที่หนุนเสริมประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของหน่วย

เมื่อพิจารณาจากมุมมองระดับนโยบายและผู้บังคับบัญชา ระเบียบวินัยและความจงรักภักดีจัดเป็นสมรรถนะหลักในระดับคุณลักษณะภายในที่ผู้บริหารให้ความสำคัญสูงสุดเพื่อเป็นรากฐานในการรักษามาตรฐานองค์กรและธำรงไว้ซึ่งประสิทธิภาพของกองอาสาสมัครศึกษาดินแดนภายใต้หลักการพัฒนาศักยภาพคน โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17 (2568) ให้ข้อมูลว่า “อส. ที่ดีต้องมีวินัยเหล็กและจิตใจที่รุกรบแต่ต้องอยู่ในกรอบของกฎหมาย” ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16 (2568) ที่ระบุว่าความกล้าหาญ ในการเผชิญหน้ากับภัยคุกคามเป็นคุณลักษณะที่น่าชื่นชมของกำลังพลจังหวัดตราด ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 (2568) ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะการเป็นนักประสานสืบทอดที่สามารถทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนได้ โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20 (2568) มองว่า “ความไม่เรียบร้อย เป็นคุณลักษณะที่ต้องเร่งปลูกฝังเพื่อให้ อส. ทันท่วงทีเปลี่ยนไป” และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21 (2568) สรุปทั้งท้ายไว้ว่า “ประสิทธิภาพงานไม่ได้เกิดจากอาวุธที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากคุณลักษณะของผู้ใช้ที่มีความรับผิดชอบและมีศีลธรรมในใจ”

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกกองอาสาสมัครศึกษาดินแดน

ภารกิจในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงสูงจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากระบบสนับสนุนองค์กรที่เข้มแข็ง แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาเชิงโครงสร้างและยุทธศาสตร์ที่เสื่อมสภาพถือเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้เกิดช่องว่างทางสมรรถนะ เนื่องจากแม้กำลังพลจะมีสมรรถนะระดับบุคคลที่ดีเพียงใด แต่หากขาดเครื่องมือที่ทันสมัยหรือโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้ออำนวย ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การขาดแคลนงบประมาณและอุปกรณ์ที่สอดคล้องกับภัยคุกคามสมัยใหม่เปรียบเสมือนปัจจัยขัดขวางที่บั่นทอนขวัญกำลังใจและขีดความสามารถเชิงยุทธวิธีในการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ชายแดนอย่างยั่งยืน โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8 (2568) ได้สะท้อนเสียงสะท้อนที่ตรงกันอย่างชัดเจนว่า “เสื้อเกราะและหมวกนิรภัยที่ใช้งานอยู่มีสภาพเก่าและน้ำหนักมากเกินไป บางส่วนหมดอายุการใช้งานแล้ว ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความมั่นใจเมื่อต้องเผชิญหน้ากับกลุ่มขบวนการ” ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21 (2568) ที่ระบุว่ากระบวนการซ่อมบำรุงยุทธศาสตร์มีความล่าช้าจนส่งผลให้เครื่องมือบางอย่างถูกปล่อยทิ้งไว้โดยไม่ได้ใช้งาน ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12 (2568) ให้ข้อมูลเพิ่มเติมถึงอุปสรรคด้านการสื่อสารในพื้นที่อับสัญญาณตามแนวป่าและชายฝั่งทะเล โดยระบุว่าวิทยุสื่อสารรุ่นเก่าไม่สามารถตอบโต้การประสานงานได้อย่างทันท่วงที ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 (2568) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัญหาทางกายภาพของคลังอาวุธที่มีความชื้นสูงจนทำให้อาวุธเกิดสนิมบ่อยครั้ง ซึ่งเป็นอุปสรรคที่เกิดจากงบประมาณในการปรับปรุงอาคารสถานที่ที่จำกัดมาอย่างยาวนาน

ในมิติของทรัพยากรมนุษย์และระบบสวัสดิการ พบว่าความเหลื่อมล้ำและภาระงานที่ล้นมือส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของกำลังพล โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20 (2568) มีความเห็นร้อยเรียงกันว่าปัจจุบัน อส. มักได้รับการกีดกันสนับสนุนหน่วยงานอื่นจนกระทบต่อภารกิจหลักและการฝึกทบทวนยุทธวิธี ซึ่งผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11 (2568) ยืนยันว่าการที่เบียดเบียนและสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความเสี่ยงภัยในงานปราบปรามยาเสพติดและการค้ามนุษย์ทำให้สมาชิกบางส่วนเกิดความ

เหนือยล้ำสะสม ขณะที่ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10 (2568) สะท้อนว่าสภาพที่พิกอาศัยของกองร้อยมีความทรุดโทรมมากจนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของกำลังพล ส่วนผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13 (2568), ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15 (2568) ต่างระบุถึงอุปสรรคด้านระบบข้อมูลที่ยังเป็นเอกสารกระดาษและปัญหาไฟฟ้าไม่เสถียรในพื้นที่ปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้การจัดการฐานข้อมูลและการสื่อสารดิจิทัลติดขัดอยู่บ่อยครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อก้าวข้ามอุปสรรคเชิงโครงสร้างและทักษะจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์การพัฒนาเชิงรุกที่มุ่งเน้นการเปิดช่องว่างทางสมรรถนะอย่างเป็นระบบ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนวทางที่เชื่อมโยงกันระหว่างยกระดับสมรรถนะหลัก ผ่านการฝึกอบรมสมัยใหม่ที่เท่าทันต่อกฎหมายและเทคโนโลยีควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบสนับสนุนองค์กร ทั้งในด้านยุทธโศปกรณ์และสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างทุนมนุษย์ที่มองว่าการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพต้องทำควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนผ่านจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปสู่การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในด้านเทคโนโลยี ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19 (2568) ได้วางวิสัยทัศน์การมุ่งสู่การเป็น “ระบบอัจฉริยะ” ที่ใช้แอปพลิเคชันรายงานเหตุการณ์แทนระบบวิทยุเดิม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6 (2568) ที่ต้องการยุทธโศปกรณ์สมัยใหม่ เช่น โดรนสำรวจและกล้องมองกลางคืนคุณภาพสูง ขณะเดียวกัน ในด้านการฝึกอบรม ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21 (2568) เห็นพ้องว่าควรจัดตั้ง “ศูนย์ฝึกอบรมระดับจังหวัด” เพื่อสร้างมาตรฐานยุทธวิธีที่เป็นเอกภาพและประหยัดงบประมาณ โดยผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 (2568), ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 (2568) และผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2568) เสนอให้เพิ่มหลักสูตรการใกล้เคียงประณีประนอมและการใช้อาวุธควบคู่ไปกับการรู้ด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นมืออาชีพและได้รับการยอมรับจากมวลชนมากขึ้น

สรุปแนวทางการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ตาราง 1 สรุปแนวทางการพัฒนาและเพิ่มสมรรถนะสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน

ประเด็นหลัก	สภาวะการณ์/ข้อค้นพบปัจจุบัน	ปัญหาและอุปสรรค	แนวทางการพัฒนาและข้อเสนอแนะ
1. ความรู้ทางกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ	สมาชิกมีความเชี่ยวชาญใน พ.ร.บ. อส. 2497 แต่ขาดความมั่นใจในกฎหมายใหม่ๆ เช่น พ.ร.บ. ป้องกันการฉ้อโกงฯ และประมวลกฎหมายยาเสพติด ฉบับใหม่ มีการใช้ความเคยชินมากกว่าตัวบทกฎหมายลายลักษณ์อักษร	ความซับซ้อนของขั้นตอนทางกฎหมายใหม่ทำให้เกิดความกังวลในการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าถึงตัวบทกฎหมายที่อัปเดตทำได้ยาก ในระดับปฏิบัติการ และมีเวลาอบรมน้อยเกินไป	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานมาตรฐานที่เข้าใจง่ายและเป็นรูปธรรม จัดเวทีทบทวนข้อกฎหมายร่วมกับนิติกรเป็นประจำทุกเดือน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการสืบค้นข้อมูลกฎหมาย

<p>2. ทักษะการปฏิบัติงานเฉพาะทาง</p>	<p>มีทักษะยุทธวิธีพื้นฐาน (ใช้อาวุธ M16/ลาดตระเวน) และงานข่าวเชิงลึกในพื้นที่ดีเยี่ยม แต่ขาดทักษะสมัยใหม่ในการระงับเหตุด้วยจิตวิทยาและการใช้เครื่องมือเทคโนโลยี</p>	<p>ขาดทักษะการต่อสู้ระยะประชิดและการควบคุมฝูงชนในที่แคบ การรายงานเหตุยังพึ่งพาวิทยุสื่อสารเป็นหลักแต่ขาดทักษะดิจิทัลและคอมพิวเตอร์ รวมถึงขาดการใช้อุปกรณ์เสริม (โดรน/กล้องมองกลางคืน)</p>	<p>พัฒนาหลักสูตรฝึกยุทธวิธีแบบบูรณาการ (อาวุธและจิตวิทยา) ฝึกสถานการณ์จำลองการเผชิญเหตุ และเพิ่มหลักสูตรการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการหาข่าวและตรวจการณ์</p>
<p>3. สมรรถนะด้านร่างกายและจิตใจ</p>	<p>มีจุดแข็งด้านจิตสำนึกรักถิ่นกำเนิด (คนพื้นที่ ปกป้องบ้านเกิด) มีความอดทนสูงต่อสภาพภูมิประเทศที่ลำบาก มีจิตบริการ และความจงรักภักดีเป็นที่ตั้ง</p>	<p>พื้นที่ชายแดนมีสิ่งล่อใจและปัจจัยเสี่ยงสูง (ความโลภ/ยาเสพติด) มีความเหนื่อยล้าสะสมจากภารกิจสนับสนุนหน่วยงานอื่นที่ทับซ้อนกันมากเกินไปจนขาดเวลาพักผ่อนและฝึกซ้อม</p>	<p>ปลูกฝังวินัยเหล็กควบคุมไปกับคุณธรรมจริยธรรมในการใช้อำนาจรัฐ ส่งเสริมความใฝ่เรียนรู้เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง และจัดสมดุลภารกิจ เพื่อลดความเครียดสะสม</p>
<p>4. ด้านยุทธโศปกรณ์และโครงสร้าง</p>	<p>มีอุปกรณ์พื้นฐานและคลังอาวุธในพื้นที่ แต่อยู่ในสภาพที่ไม่พร้อมใช้งานเต็มประสิทธิภาพเนื่องจากข้อจำกัดทางกายภาพและงบประมาณ</p>	<p>สื่อเกราะและหมวกนิรภัยเก่า/หนัก/หมดอายุ วิทยุสื่อสารเข้าไม่ถึงพื้นที่อับสัญญาณ (ป่า/ชายฝั่ง) คลังอาวุธมีความชื้นสูงทำให้เกิดสนิม และระบบฐานข้อมูลยังเป็นเอกสารกระดาษ</p>	<p>เปลี่ยนผ่านสู่ระบบอัจฉริยะ โดยใช้แอปพลิเคชันรายงานเหตุแทนกระดาษ จัดหายุทธโศปกรณ์ที่น้ำหนักเบาและทันสมัย กระจายอำนาจซ่อมบำรุง และปรับปรุงคลังอาวุธที่พักอาศัยให้มีมาตรฐาน</p>
<p>5. ด้านสวัสดิการและขวัญกำลังใจ</p>	<p>ปฏิบัติงานในความเสี่ยงภัยสูง (ยาเสพติด/ค้ายา) แต่ผลตอบแทนและสภาพความเป็นอยู่ยังไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่</p>	<p>เบียดเบียนและสวัสดิการไม่จูงใจและไม่ทัดเทียมหน่วยงานอื่นในพื้นที่เสี่ยงภัย ที่พักอาศัยกองร้อยทรุดโทรม และขาดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนสำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพ</p>	<p>ทบทวนระเบียบสวัสดิการและประกันภัยให้เทียบเท่าข้าราชการหลักในพื้นที่เสี่ยงภัย จัดตั้งกองทุนสวัสดิการภายใน และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วย</p>

จากตาราง สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1 ใน 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับหน่วยงานปฏิบัติ แนวทาง มุ่งเน้นการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยเฉพาะทักษะการเจรจาไกล่เกลี่ยและการใช้เทคโนโลยีพื้นฐานในการหาข่าว เพื่อลดช่องว่างระหว่างนโยบายดิจิทัลกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่

2. ระดับนโยบายท้องถิ่น (จังหวัดตราด) แนวทาง จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมระดับจังหวัดเพื่อบูรณาการการฝึก ร่วมระหว่าง อส. ทหาร และตำรวจ สร้างมาตรฐานเดียวกัน และจัดทำระบบฐานข้อมูลกำลังพลแบบดิจิทัลเพื่อทดแทนการใช้เอกสารกระดาษ

3. ระดับนโยบายส่วนกลาง (กรมการปกครอง/กระทรวงมหาดไทย) แนวทางการทบทวนระเบียบสวัสดิการและประกันภัยสำหรับ อส. ในพื้นที่เสี่ยงภัยชายแดนให้ทัดเทียมกับข้าราชการหลัก รวมถึงการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีให้อยู่กับหน่วยงานอย่างยั่งยืน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน สังกัดกองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อค้นพบ สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านความรู้และระเบียบกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่พื้นฐานตามกฎหมายปี 2497 เป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดความมั่นใจในข้อกฎหมายใหม่ที่ซับซ้อน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก กฎหมายและระเบียบปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันต่อสภาวะการณสังคมที่เปลี่ยนไป แต่กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ระดับปฏิบัติการยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับการวิจัยของ ชลิดา ตั้งธนาณิมากร (2562) ที่อธิบายว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกองอาสารักษาดินแดนบางส่วนมีความล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้เกิดข้อจำกัดในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพโดยสนับสนุนผลการวิจัยในประเด็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปรับปรุงเกราะป้องกันทางกฎหมายให้แก่เจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ กรณิศ วาริชรัฐ สมจันทร์ (2566) ที่ยืนยันว่าสมาชิก อส. ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะด้านกฎหมายสมัยใหม่และเทคโนโลยีในการสืบสวน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความแม่นยำและความเชื่อมั่นในสภาวะการปฏิบัติการจริงในพื้นที่ชายแดนที่มีความเสี่ยงสูง

ด้านความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะเชิงยุทธวิธีภาคสนามเป็นจุดแข็งที่เด่นชัด แต่ยังคงขาดทักษะซอฟต์แวร์สกิล (Soft Skills) ด้านการเจรจาจิตวิทยาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก รูปแบบการฝึกอบรมในอดีตมุ่งเน้นงานเชิงยุทธการและการใช้กำลังเพื่อรักษาความสงบเป็นหลัก ทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับความขัดแย้งเชิงมวลชนและการรายงานข้อมูลเชิงดิจิทัล สอดคล้องกับการวิจัยของ พรเทพ กุลเสวตต์ (2563) ที่อธิบายว่า แม้สมาชิก อส. จะมีความได้เปรียบในเรื่องความเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่น แต่ทักษะทางยุทธวิธียังคงเสียเปรียบหน่วยงานมืออาชีพอื่น โดยสนับสนุนผลการวิจัยในแนวทางที่ อภิรักษ์ วนะชีวิน (2564) เสนอไว้ว่าควรปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเน้นงานยุทธการมาเป็นการบริการประชาชนและสนับสนุนงานความมั่นคงรูปแบบใหม่ เพื่อยกระดับภาพลักษณ์และการยอมรับจากมวลชนให้ดียิ่งขึ้น

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า จิตสำนึกรักถิ่นกำเนิดและความเสียสละเป็นปัจจัยบวกสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากการเป็นคนในพื้นที่ทำให้กำลังพลมีความผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของครอบครัวและชุมชนตนเองสูงกว่าเจ้าหน้าที่จากนอกพื้นที่ สอดคล้องกับการวิจัยของ นาปีชะห์ ดีอราแม่ และคณะ (2562) ที่อธิบายว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณและความผูกพันกับท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมาก โดยสนับสนุนผลการวิจัยในประเด็นที่ ฐานรวิช อิงค์อนันต์นาท (2563) ชี้ให้เห็นว่า ความรับผิดชอบในหน้าที่และความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงานเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้กำลังพลมุ่งมั่นปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มกำลังแม้ต้องเผชิญกับแรงกดดันและสิ่งล่อใจในพื้นที่ชายแดนก็ตาม

ด้านปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ยุทธโศภณธรรมเสื่อมสภาพและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนขวัญกำลังใจ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากงบประมาณสนับสนุนในระดับท้องถิ่นมีจำกัดและต้องผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ซับซ้อน ทำให้การซ่อมบำรุงและจัดหาอุปกรณ์ใหม่ไม่ทันต่อการใช้งาน สอดคล้องกับการวิจัยของ อภิชาติ นิลสลับ (2557) ที่อธิบายว่าสมาชิก อส. ประสบปัญหาสำคัญด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มีจำนวนมาก

โดยสนับสนุนผลการวิจัยในด้านความจำเป็นที่ต้องมีการยกระดับสวัสดิการให้ทัดเทียมข้าราชการหลักตามแนวคิดของ อภิรักษ์ วนะชีวิน (2564) และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหารงานบุคคลตามข้อเสนอของฐานธวัช อิงค์อนันต์นาท (2563) เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้อยู่กับหน่วยงานได้อย่างยั่งยืน และพัฒนาไปสู่ระบบอัจฉริยะที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการทำงานจริงในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะของงานวิจัย

จากการวิจัยพบว่าสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนจังหวัดตราดที่ 1 มีสมรรถนะเชิงยุทธวิธีและจิตสำนึกรักถิ่นกำเนิดที่เข้มแข็ง แต่ยังคงขาดความมั่นใจในการบังคับใช้กฎหมายใหม่และขาดทักษะด้านดิจิทัลรวมถึงอุปกรณ์สนับสนุนที่ทันสมัย ดังนั้น หน่วยงานในระดับปฏิบัติการควรเร่งจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สรุปสาระสำคัญของกฎหมายใหม่ เช่น พ.ร.บ.อู่หม้ายฯ ให้เข้าใจง่าย พร้อมทั้งจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นทักษะซอฟต์แวร์สกรีน การเจรจาไกล่เกลี่ย และทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการหาข่าวสาร เพื่อลดความกังวลในการปฏิบัติหน้าที่และเพิ่มประสิทธิภาพในการเฝ้าระวังภัยชายแดนให้เท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการปฏิรูปโครงสร้างสวัสดิการและระบบประกันภัยของกองอาสารักษาดินแดนในพื้นที่เสี่ยงภัยชายแดนทั่วประเทศ เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานค่าตอบแทนที่ทัดเทียมกับข้าราชการหลัก รวมถึงการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่เป็นรูปธรรมสำหรับกำลังพลอาสาสมัคร ซึ่งจะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ดีให้อยู่กับหน่วยงานได้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังการบูรณาการระบบฐานข้อมูลกำลังพลแบบดิจิทัลร่วมกับหน่วยงานความมั่นคงอื่น เพื่อยกระดับสู่การเป็นระบบอัจฉริยะในการบริหารจัดการความมั่นคงระดับท้องถิ่นที่มีเอกภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรัณฑ์วาริชฐ์ สมจันทร์. (2566). การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครรักษาดินแดนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่อำเภอสุโขทัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลิดา ตั้งธนาณิมากร. (2562). ปัญหาและอุปสรรคทางกฎหมายบางประการเกี่ยวกับกองอาสารักษาดินแดน. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 6(10), 5908-5923.
- ฐานธวัช อิงค์อนันต์นาท. (2563). การพัฒนาบทบาทและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กรณีศึกษา กองร้อยบังคับการและบริการ กองอาสารักษาดินแดนจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นาปีชะห์ ตีอราแม, มุสลิมีน อีแด, ไกรรัตน์ นิลฉิม และอาฟีฟี ลาเต๊ะ. (2562). การวิเคราะห์ปัจจัยและการจัดกลุ่มสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน (อส.) ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้. ใน เอกสารหลังการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 เครือข่ายศึกษาศาสตร์อิสลามเพื่อการพัฒนาาระบบนิเวศทางการศึกษาสำหรับบอมมะฮูในศตวรรษที่ 21 (หน้า 834-851)]. ปัตตานี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี.

พรเทพ กุลเสวต์. (2563). บทบาทของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดนต่อการสนับสนุนการปฏิบัติงานของทหารและตำรวจในพื้นที่จังหวัดปัตตานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อภิชาติ นิลสลบ. (2557). ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติการกิจของสมาชิกอาสารักษาดินแดน (อส.) กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิรักษ์ วนะชีวิน. (2564). การพัฒนาบทบาทหน้าที่ ภาวะผู้นำอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ของสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน กรณีศึกษา กองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ 1, กองร้อยปฏิบัติการพิเศษที่ 3 และกองร้อยบังคับการและบริการที่ 1 กองบัญชาการกองอาสารักษาดินแดน. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการจัดการ สำหรับนักบริหาร, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 18.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 10. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 11. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 12. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 13. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 14. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 15. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 19.
- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 16. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 22.

- ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 17. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 22.
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 18. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 22.
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 19. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 22.
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 20. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 23.
ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 21. (2568). สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. ธันวาคม, 23.