

COMPETENCY DEVELOPMENT OF GOVERNMENT OFFICERS OF NARCOTICS LAW ENFORCEMENT BUREAU, OFFICE OF THE NARCOTICS CONTROL BOARD

Adelard KARNCHANAWARASUP¹

1 Graduate College of Management Sripatum University; sikgokeepgoing@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purposes of this study are to study competencies, factors associated with competencies and study problems and a guideline for competency development of government centers of Narcotics Law Enforcement Bureau, Office of the Narcotics Control Board (ONCB). Key informants were 10 government officers. An interview form was used as the research instrument. Data were analyzed by means of interpretation.

The study results revealed that 1. competencies of government officers of Narcotics Law Enforcement Bureau consisted of 2 components, i.e. 1) knowledge, namely, strategies used to suppress narcotic drugs in the country from the past to present, academic approach, techniques, and special technology used to investigate and suppress narcotics, narcotic drug situation in the country, etc., skills and ability, i.e. skills in investigating and inquiring narcotic drug wrongdoers, skills in using specialized technological instruments for investigation and inquiry, etc., and 2) other attributes, such as characteristics of habits, motivation, interest, attitude, belief, value, etc. 2. Factors associated with competencies of government officers were government officers, commanders, human resources management, and top executives. 3) Problems and guideline for competency development-specific academic training course should be provided, knowledge management should be carried out, etc.

Keywords: Competency, Competency Development, Development of Government Officers

CITATION INFORMATION: Karnchanawarasup, A. (2023). Competency Development of Government Officers of Narcotics Law Enforcement Bureau, Office of the Narcotics Control Board (ONCB). *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 100

การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

อดิรัตน์ กาญจนวราทรัพย์¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; sikgokeepgoing@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสมรรถนะ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะ รวมถึงศึกษา
ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส.จำนวน 10 คน ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด มีองค์ประกอบ
สมรรถนะ จำนวน 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่หนึ่ง ความรู้ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการปราบปรามยาเสพติดของประเทศ
ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วิชาการ เทคนิค และเทคโนโลยีพิเศษในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด สถานการณ์
ยาเสพติดทั้งในประเทศ เป็นต้น ทักษะและความสามารถ ได้แก่ ทักษะการสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับ
ยาเสพติด ทักษะการใช้เครื่องมือพิเศษทางเทคโนโลยีในการสืบสวนสอบสวน เป็นต้น และองค์ประกอบที่สองคือ
คุณลักษณะอื่นๆ เช่น ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น ทั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ตัวข้าราชการเอง ผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และ ผู้บริหารระดับสูง
ปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ เช่น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ทางวิชาการโดยจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะ
จัดทำ KM การศึกษาดูงาน เป็นต้น

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การพัฒนามสมรรถนะ, การพัฒนาข้าราชการ

ข้อมูลการอ้างอิง: อดิรัตน์ กาญจนวราทรัพย์. (2566). การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.). *Procedia of Multidisciplinary
Research*, 1(7), 100

บทนำ

ความรุนแรงของการปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและผลกระทบอันเนื่องมาจากปัญหาเสพติด ส่งผลให้รัฐบาลในทุกสมัยได้กำหนดให้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ ที่ต้องรีบเร่งแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันภายใต้การบริหารประเทศของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้กำหนดให้การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นนโยบายเร่งด่วนที่ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกัน ซึ่งมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยมีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน ป.ป.ส” ตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด พ.ศ.2519 โดยมีสำนักปราบปรามยาเสพติด เป็นกลไกในการปราบปรามยาเสพติดได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถสร้างความมั่นคงปลอดภัยและลดความเดือดร้อนของประชาชนจากผลกระทบของปัญหาการแพร่ระบาดยาเสพติดให้กับบุคคล สังคม และประเทศชาติ แสดงให้เห็นว่าการปราบปรามยาเสพติดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยและแก้ไขปัญหายาเสพติดมีความชัดเจน และเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม (รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564, 2564: 18-19)

สำนักงาน ป.ป.ส. ในฐานะองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและมาตรการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดจึงมีภารกิจสำคัญในหลายมิติ โดยมีด้านการปราบปรามยาเสพติดถือเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงาน ป.ป.ส. ที่ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดผ่านการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ กรอบทิศทางและกลยุทธ์ด้านการปราบปรามยาเสพติดของประเทศ ปฏิบัติการข่าวและปฏิบัติการลับเพื่อสืบสวนปราบปรามเครือข่ายการค้ายาเสพติด ปฏิบัติการปราบปราม การสืบสวน สอบสวน จับกุมในคดียาเสพติดตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. เป็นต้น ทั้งนี้ กลไกหลักที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหายาเสพติดบรรลุวัตถุประสงค์ คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร หากปราศจากทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรก็ไม่สามารถไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ เพื่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะที่สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตน และสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบโดยสมรรถนะที่อยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ภายในตัวบุคคล จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือบทบาทที่มุ่งสู่ความสำเร็จ (จุฑามาศ จันทร์งาม, 2564: 3)

ด้วยการปฏิบัติงานสำนักปราบปรามยาเสพติดของสำนักงาน ป.ป.ส. มีความเฉพาะเจาะจงและมีความ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด และศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติดมีสมรรถนะที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

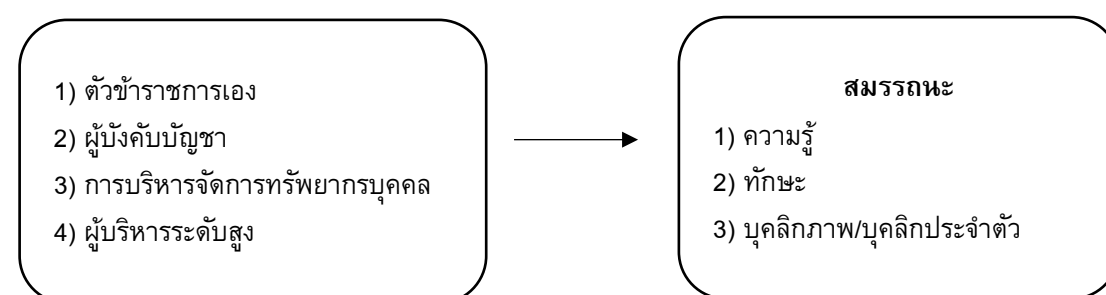
การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนหลายๆ ส่วน เช่น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จได้อย่างสูงสุดขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการเอง ดังนั้น ข้าราชการจึงควรรับผิดชอบต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553: 25) โดย ยาใจ ธรรมพิทักษ์ (2559) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน

โรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่า ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และงานวิจัยของ ชนาธิป เอกศรี และคณะ (2558) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร งานวิจัยของ ศิริทิพย์ แสงมิ่ง (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า แนวทางพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรรายบุคคลให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ควรส่งบุคลากรไปอบรมในสถาบันการอบรมที่ได้รับการรับรองคุณภาพ ควรจัดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ควรส่งบุคลากรไปอบรมทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ หรือไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานยังต่างประเทศ รวมทั้งควรมีการมอบหมายให้มีทีมพี่เลี้ยงอาวุโสและมีประสบการณ์ช่วยสอนการปฏิบัติงานให้แก่รุ่นน้องที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยสรุปกล่าวคือ ตัวข้าราชการเอง หมายถึง การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเป็นเจ้าของในการวางแผนการพัฒนาของตนเอง หาโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตลอดเวลา เป็นต้น ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการส่วนภายในสำนักปราบปรามยาเสพติด และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนักงานปราบปรามยาเสพติด การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์การ ตั้งแต่การหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ การพัฒนา การรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ความรู้อย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งเสริมให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์การ และผู้บริหารระดับสูง หมายถึง รองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่กำกับดูแลสำนักปราบปรามยาเสพติด และเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Reserch) โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์จากข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์ เมื่อรวบรวมข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลจากเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร บทความ หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึง

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาประมวลและวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ด้วยการวิเคราะห์ ดีความ โดยอาศัย ทฤษฎี แนวคิด งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วย

ผลการวิจัย

สมรรถนะของข้าราชการ สำนักปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ 1) ความรู้ (Knowledge) ในเรื่องของกลยุทธ์ด้านการปราบปรามยาเสพติดของประเทศตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วิชาการ เทคนิค และเทคโนโลยีพิเศษในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด สถานการณ์ยาเสพติดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ บทบาทหน่วยงานภาคีในด้านการปราบปรามยาเสพติดพื้นที่การค้า การแพร่ระบาด พื้นที่ทางผ่าน พื้นที่เสี่ยงต่ำ พื้นที่นำเข้า-ส่งออก ยาเสพติด ความรู้เกี่ยวกับสารตั้งต้น เคมีภัณฑ์ อุปกรณ์การผลิตยาเสพติด แหล่งผลิตยาเสพติดในพื้นที่ชายแดนที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เครือข่ายนักค้ายาเสพติดรายสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายต่างชาติ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังในเรือนจำรายสำคัญ กลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติที่มีพฤติกรรมด้านยาเสพติด ความรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ รูปแบบการค้ายาเสพติด การรวบรวมพยานหลักฐาน กระบวนการการจัดทำข่าวกรอง ประมวลกฎหมายยาเสพติด และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้ในเรื่องของการสืบสวนทางการเงินและทรัพย์สินของเครือข่ายการค้ายาเสพติด ข้อมูลเกี่ยวกับวิวัฒนาการใช้สกุลเงินรูปแบบต่างๆ และสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ การสืบสวนร่องรอยการติดต่อสื่อสาร 2) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ในเรื่องของการสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ทักษะการใช้เครื่องมือพิเศษทางเทคโนโลยีในการสืบสวนสอบสวน ทักษะการสืบสวนหาข่าวเชิงลึก การสืบสวนขยายผล การขบขันยานพาหนะ การใช้อาวุธ เครื่องมือ ยุทธวิธีในการปฏิบัติงานการป้องกันตัว การจัดทำรายงานข่าวกรองยุทธวิธี สามารถสื่อสารเชิงบวกได้ดี การประสานงาน การจูงใจ การเจรจาต่อรอง การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการสรุปบทเรียน/การเขียนรายงาน การบริหารจัดการเวลา และทรัพยากร การจับประเด็นและการถ่ายทอดสาร การนำเสนอในที่ประชุม 3) คุณลักษณะอื่นๆ (Others-O) ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำทะเล อาทิเช่น ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาพพจน์ของตนแปรผัน ยากแก่การวัดการประเมิน การวิเคราะห์รายการสมรรถนะจะต้องเน้นส่วนที่จมใต้น้ำมากกว่า ซึ่งเป็นส่วนที่ติดตัว (Innate) ได้แก่ มี Mindset ในใจของตนเองในการที่จะปราบปรามยาเสพติด เป็นคนที่ชอบเรียนรู้ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความตั้งใจ/ความกระตือรือร้น ช่างสังเกต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใสทั้งนี้ ทั้งตัวข้าราชการเอง ผู้บังคับบัญชา หน่วยบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารระดับสูง เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน กล่าวถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนหลายๆ ส่วน เช่น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลแต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จได้อย่างสูงสุดขึ้นอยู่กับตัวข้าราชการเอง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ สำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ตัวข้าราชการเอง ผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารระดับสูง ทั้งนี้ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ ได้แก่ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ทางวิชาการโดยจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะ จัดทำ KM การศึกษาดูงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเวทีการประชุม ระบบการเรียนออนไลน์ ระบบพี่เลี้ยง ระบบพี่สอนน้อง เป็นต้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งประกอบไปด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะ/ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน นั้นมีความเหมือนและความแตกต่างในรายละเอียดโดยขึ้นอยู่กับบริบทของงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย อาทิ ความรู้พื้นฐานในเรื่องของประมวลกฎหมายยาเสพติด ความรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ รูปแบบการค้ายาเสพติด การรวบรวมพยานหลักฐาน เป็นต้น ความรู้เฉพาะด้าน อาทิ ความรู้ในเรื่องของการสืบสวนทางการเงินและทรัพย์สินของเครือข่ายการค้ายาเสพติด ข้อมูลเกี่ยวกับวิวัฒนาการใช้สกุลเงินรูปแบบต่างๆ และสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ การสืบสวนร่องรอยการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งความรู้ และทักษะความสามารถนี้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของสำนักปราบปรามยาเสพติดตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่ 690/2565 เรื่อง ปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงาน ป.ป.ส. จึงกล่าวได้ว่า การใช้ลักษณะการทำงานในเชิงอำนาจ จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมที่ประกอบขึ้นจากความรู้ ทักษะ ความสามารถเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือที่ได้รับการแต่งตั้งกำหนดไว้เป็นมาตรฐานหรือเป็นทางการ (Formal) (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2561: 23) สมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สามารถแบ่งได้ออกเป็น 2 องค์ประกอบ (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2563: 73) ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 Hard คือ ส่วนยอดของภูเขาน้ำแข็งที่มีความชัดเจนต่อการสังเกต การพัฒนา และการประเมิน มีความเกี่ยวข้องกับงานและบุคคล สะท้อนจิตพิสัยเป็นคนที่คิดที่เหมาะสม ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) 1) ความรู้ (Knowledge) ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการปราบปรามยาเสพติดของประเทศตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วิชาการ เทคนิค และเทคโนโลยีพิเศษในการสืบสวนปราบปรามยาเสพติด สถานการณ์ยาเสพติดทั้งในประเทศ และต่างประเทศ บทบาทหน่วยงานภาคีในด้านการปราบปรามยาเสพติดพื้นที่การค้า การแพร่ระบาด พื้นที่ทางผ่าน พื้นที่เสี่ยงต่ำ พื้นที่นำเข้า-ส่งออก ยาเสพติด ความรู้เกี่ยวกับสารตั้งต้น เคมีภัณฑ์ อุปกรณ์การผลิตยาเสพติด แหล่งผลิตยาเสพติดในพื้นที่ชายแดนที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เครือข่ายนักค้ายาเสพติดรายสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับเครือข่ายต่างชาติ เครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังในเรือนจำรายสำคัญ กลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติที่มีพฤติกรรมด้านยาเสพติด ความรู้เกี่ยวกับแผนยุทธศาสตร์ รูปแบบการค้ายาเสพติด การรวบรวมพยานหลักฐาน กระบวนการจัดทำข่าวกรอง ประมวลกฎหมายยาเสพติด และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้ในเรื่องของการสืบสวนทางการเงินและทรัพย์สินของเครือข่ายการค้ายาเสพติด ข้อมูลเกี่ยวกับวิวัฒนาการใช้สกุลเงินรูปแบบต่างๆ และสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ การสืบสวนร่องรอยการติดต่อสื่อสาร 2) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ได้แก่ ทักษะการสืบสวนสอบสวนผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ทักษะการใช้เครื่องมือพิเศษทางเทคโนโลยีในการสืบสวนสอบสวน ทักษะการสืบสวนหาข่าวเชิงลึก การสืบสวนขยายผล การซบซ้นยานพาหนะ การใช้อาวุธ เครื่องมือ ยุทธวิธีในการปฏิบัติงานการป้องกันตัว การจัดทำรายงานข่าวกรองยุทธวิธี สามารถสื่อสารเชิงบวกได้ดี การประสานงาน การจูงใจ การเจรจาต่อรอง การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการสรุปบทเรียน/การเขียนรายงาน การบริหารจัดการเวลา และทรัพยากร การจับประเด็นและการถ่ายทอดสาร การนำเสนอในที่ประชุม องค์ประกอบที่ 2 Soft คือ คุณลักษณะอื่นๆ (Others-O) ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำทะเล อาทิเช่น ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ ความสนใจ เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ภาพพจน์ของตนแปรผัน ยากแก่การวัดการประเมิน การวิเคราะห์รายการสมรรถนะจะต้องเน้นส่วนที่จมใต้น้ำมากกว่า ซึ่งเป็นส่วนที่ติดตัว (Innate) ได้แก่ มี Mindset ในใจของตนเองในการที่จะปราบปรามยาเสพติด เป็นคนที่ชอบเรียนรู้ ทำงานอย่างมีเป้าหมาย การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีความตั้งใจ/ความกระตือรือร้น ช่างสังเกต มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม โปร่งใส

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ตัวข้าราชการเองมีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะ กล่าวคือ ตัวข้าราชการเองมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด ซึ่งสอดคล้องกับ ยาใจ ธรรมพิทักษ์ ที่ได้

ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กล่าวถึง การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และสอดคล้องกับ ชนาธิป เอกศรี และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี” กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึง กันตวรรณ มีสมสาร (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ครูผู้สอนควรพัฒนาด้านตนเองโดยศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง 2) นโยบายของผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการส่วนภายในสำนักปราบปรามยาเสพติด และผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนักงานปราบปรามยาเสพติด มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะ กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สอดคล้องกับ อัศวิน แสงทองคำ (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย” กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลรอบข้าง ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากร 3) นโยบาย และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์กร ตั้งแต่การหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนา การรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่งเสริมให้มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์กร ของส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักเลขานุการกรม และสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีทั้งผู้ให้ความเห็นว่ามีผลสำคัญมาก มีความสำคัญในระดับปานกลางและมีความสำคัญน้อย กล่าวคือ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติดในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สถาพร กุ้งทอง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร” กล่าวว่า ควรสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ข้าราชการได้พัฒนาสมรรถนะหลักและกันตวรรณ มีสมสาร (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า หน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริมให้โอกาสอย่างเสมอภาคในการพัฒนาครู จัดอบรม สนับสนุน การพัฒนาระบบสารสนเทศและสร้างคลังข้อมูล ส่งเสริมให้มีการถอดบทเรียนครูที่ประสบความสำเร็จ และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงเฉลิมวุฒิ แยมประโคน (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัทมหาชน แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด” กล่าวว่า หากองค์กรให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรม การทำงานเป็นทีม การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะมีผลส่งเสริมให้สมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสูงขึ้น 4) นโยบายของรองเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่กำกับดูแลสำนักปราบปรามยาเสพติด และเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ต่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการสำนักปราบปรามยาเสพติด สอดคล้องกับกันตวรรณ มีสมสาร (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัยในศตวรรษที่ 21 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดระบบครูพี่เลี้ยง จัดระบบการฝึกอบรมพัฒนาในงาน จัดระบบนิเทศในรูปแบบต่างๆ ทั้งจัดคลินิกครูและจัดระบบเพื่อนช่วยเพื่อน จัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดระบบการกำกับติดตาม และประสานความร่วมมือ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

1) สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.) และสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สพบ.) ต้องทำงานแบบบูรณาการร่วมกันทั้งในเรื่องของกำลังคน ข้อมูล เป็นต้น และหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จะต้องปรับบทบาทในการทำงานเชิงรุกให้มากขึ้น โดยปรับบทบาทไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวก และ ปรับลดบทบาทด้านการส่งมอบการฝึกอบรมมาเป็นอำนาจการฝึกอบรม

2) วิธีการฝึกอบรมต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละเป้าประสงค์ของการฝึกอบรมที่มีตั้งแต่การถ่ายทอดสารสนเทศ การปลูกฝังความเชื่อและทัศนคติ การสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การฝึกทักษะการแก้ปัญหา การฝึกอบรมให้มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อศึกษา คุณลักษณะหรือสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงช่องว่างของระหว่างสมรรถนะที่จำเป็น กับสมรรถนะที่มีอยู่ในตัวข้าราชการเพื่อลดช่องว่างและส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กันตวรรณ มีสมสาร. (2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูปฐมวัย ในศตวรรษที่ 21. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 7(2), 45-56.
- เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ และคณะ. (2561). โครงการศึกษาและทบทวนบทบาทภารกิจของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) (รายงานฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฬามาศ จันทรงาม. (2564). การพัฒนาบทบาทเจ้าหน้าที่ส่วนประสานพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เฉลิมวุฒิ แยมประโคน. (2563). ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร บริษัท มหาจักร แอร์ คอนดิชั่นเนอร์ส จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนาริพ เอกศรี . (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.): กรณีศึกษา สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารบัณฑิตวิทยาลัยพิษณุพนธ์, 10(1), 1-8.
- วีระวัฒน์ บัณฑิตามย์. (2563). การประเมินทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวปฏิบัติ. นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไทร.
- สถาพร กุ้งทอง. (2562). การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies). กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2564). รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ประจำปี พ.ศ. 2564. ค้น จาก <http://https://www.oncb.go.th/EBookLibrary/annual%20report%202564.pdf>.
- ยาใจ ธรรมพิทักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อศวิน แสงทองคำ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงราย. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).