

การบูรณาการหลักพุทธปรัชญากับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี

INTEGRATING BUDDHIST PHILOSOPHY WITH THE DEVELOPMENT OF WORK
PERFORMANCE COMPETENCIES FOR LOWER-RANKING POLICE OFFICERS IN POLICE
STATIONS WITHIN PATHUM THANI PROVINCE.

เอกนิรุจน์ วันศิริภักดิ์¹, กาญจนา โพธิวิชยานนท์² นิรันดร์ นาคอ่วมคำ³

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Aekniruj Wansiripak¹, Kanjana Potivichayanont² Neeranuch Nakaumka³

Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : s65563827015@ssru.ac.th¹ kanjana.po@ssru.ac.th² Neeranuch.n23@gmail.com³

(Received : April 2, 2026; Edit : April 16, 2026; accepted : April 20, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 328 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t- test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) จำหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีเพศ และอายุราชการต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวม และรายด้าน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะการบูรณาการหลักพุทธปรัชญา ในกรอบของ อิทธิบาท 4 ได้แก่ (1) ฉันทะ การสร้างความพอใจและความรักในหน้าที่ เพื่อเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) วิริยะ การเสริมสร้างความเพียรพยายาม และความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (3) จิตตะ การเอาใจใส่และมีสมาธิต่อภารกิจหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และ (4) วิมังสา การใคร่ครวญ วิเคราะห์ และปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกในการบริการประชาชน โดยมีอิทธิบาท 4 เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรตำรวจอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบูรณาการ หลักพุทธปรัชญา การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were: 1) To study the level of performance development of non-commissioned police officers, and 2) To study the effect of personal factors on performance development of non-commissioned police officers. A questionnaire was used as a data collection tool among 328 non-commissioned police officers stationed at police stations in Pathum Thani Province. Statistical methods used included frequency, percentage, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that 1) the overall and individual aspects of performance development among lower-ranking police officers were at a high level, and 2) there were statistically significant differences ($p < 0.05$) in performance development among lower-ranking police officers based on gender and years of service, which supported the hypothesis. However, age, educational level, and salary did not show significant differences.

The results of this research can be used as a guideline for developing the competencies of lower-ranking police officers, ensuring efficiency coupled with morality and ethics in performing their duties, especially through the integration of Buddhist philosophy within the framework of the Four Bases of Success (Iddhipada 4). These include (1) Chanda, creating satisfaction and love for the job to enhance motivation in performing the work; (2) Viriya, strengthening perseverance and determination in working to achieve the goal; (3) Citta, paying attention and focusing on the task and duty continuously; and (4) Vimamsa, reflecting, analyzing, and rationally improving the work performance. These principles can be applied in conjunction with the development of knowledge, skills, and personality of personnel in a concrete way. To promote discipline, responsibility, and a sense of public service, with the Four Noble Truths (Ithipath 4) as a key mechanism for building intrinsic motivation, leading to improved operational efficiency and sustainably building public trust in the police organization.

Keywords : Integration, Buddhist philosophy, Competency development for work performance.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบราชการในยุคปัจจุบัน เป็นความพยายามที่ทำให้ระบบราชการ เป็นระบบที่สามารถปรับตัวให้เข้าได้กับความทันสมัย และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนามาสู่ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิรูประบบราชการของประเทศต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปค่อนข้างรวดเร็วต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทุจริตคอร์รัปชัน ขาดความโปร่งใสไม่สามารถตรวจสอบได้ ขาดความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ อีกทั้งอิทธิพลของกระแสโลก ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้นความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการแข่งขันในสังคมโลกและประเทศต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการยุคใหม่ทั้งหมด (องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย, 2568)

การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management) เข้ามาใช้แก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานในระบบราชการ การให้ความสำคัญกับผลงานและประสิทธิภาพลักษณะเด่นของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงอยู่ที่ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน (เรื่อวิทย์ เกษสุวรรณ, 2560) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 มุ่งเน้นพัฒนาระบบราชการ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากล (High Performance) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารจัดการ และพัฒนากำลังพล คือยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังการให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากร มีความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและนิยมนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากองค์การต่างมุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในฐานะทรัพยากรสำคัญที่เป็นกลไกขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์การ (Chruden, H. J. & Sherman, A. W., 2020) ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง มิได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานเท่านั้น หากยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทั้งในด้านความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ความอดทน และความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ แรงจูงใจดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในตัวบุคคล อันเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเชิงบวกและคงไว้ซึ่งความพยายามเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ

สำหรับการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังหลักในการบังคับใช้กฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้บริการประชาชน การพัฒนาสมรรถนะจึงควรคำนึงถึงทั้งมิติด้านวิชาชีพ และมิติด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กันไป เนื่องจากลักษณะงานของตำรวจเป็นงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์กดดัน ความขัดแย้ง และการตัดสินใจที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะทางอารมณ์ ดังนั้น การนำ หลักพุทธปรัชญา มาบูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ว่าจะเป็นหลัก สติ ที่ช่วยให้เกิดความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ หลัก ขันติ ที่ช่วยเสริมความอดทนต่ออุปสรรคและแรงกดดัน หลัก เมตตา และกรุณา ที่ช่วยพัฒนาจิตสำนึกในการบริการประชาชน และหลัก อิทธิบาท 4 ที่ช่วยเสริมสร้างความพอใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการใคร่ครวญในการทำงาน อันจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่สังคม

สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไว้คอยบริการประชาชนด้านความยุติธรรม และเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยให้กับสังคม อารังไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการ บังคับใช้กฎหมายโดยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอันนำไปสู่ความผาสุกของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานงานบริการประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยมีหน้าที่หลัก 5 สายงาน คือ 1) สายอำนาจการ 2) งานป้องกันปราบปราม 3) งานสอบสวน 4) งานสืบสวนและ 5) งานจราจร การที่สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ใน

บริบทการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่ายังเผชิญกับสภาพปัญหาสำคัญหลายประการในทางปฏิบัติ อาทิ ภาระงานที่มีปริมาณมากและมีลักษณะเร่งด่วนต่อเนื่อง ทั้งงานป้องกันปราบปราม งานสอบสวน และงานบริการประชาชน ส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและความเหนื่อยล้าสะสม นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ยังต้องเผชิญกับ สถานการณ์ความขัดแย้งในสังคม เช่น ข้อพิพาทระหว่างประชาชน การบังคับใช้กฎหมายในสถานการณ์ ที่มีแรงกดดัน หรือการถูกคาดหวังจากสังคมในระดับสูง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่อาจกระทบต่อสภาพจิตใจ การควบคุมอารมณ์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรง เมื่อพิจารณาปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าเป็นปัญหา ที่มีได้เกี่ยวข้องเพียงมิติด้านโครงสร้างงานหรือทักษะวิชาชีพเท่านั้น หากแต่เกี่ยวข้องกับ มิติภายในของบุคคล ได้แก่ การจัดการอารมณ์ ความอดทนต่อแรงกดดัน แรงจูงใจในการทำงาน และการตัดสินใจอย่างมีสติและรอบคอบ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่ครอบคลุมทั้งด้านความสามารถและการพัฒนาจิตใจควบคู่กันไป ในหลักพุทธปรัชญาโดยเฉพาะกรอบของ อิทธิบาท 4 จึงเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมในการนำมาบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว กล่าวคือ (1) ฉันทะ ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีและความพอใจในหน้าที่ ลดความรู้สึกเบื่อหน่ายจากภาระงานที่ล้นตัว (2) วิริยะ ช่วยเสริมความเพียรและความเข้มแข็งในการเผชิญกับการกิจ ที่กดดันและต่อเนื่อง (3) จิตตะ ช่วยให้เกิดสมาธิและความตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน ลดความผิดพลาดจากความเร่งรีบหรือความเครียด และ (4) วิมังสา ช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยเฉพาะในสถานการณ์ความขัดแย้งที่ต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างรอบคอบ

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเข้ากับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จึงมิได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงนามธรรม แต่เป็น แนวทางเชิงปฏิบัติที่ตอบโจทยปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในบริบทการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ และคุณธรรมจริยธรรมในการใช้อำนาจหน้าที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการทำงานขององค์กรตำรวจอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติงานไว้สามารถรองรับต่อปัญหาได้ทันเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปทุมธานีจึงมีนโยบายในการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานและบุคลากร ให้มีสมรรถนะสูง แต่ด้วยภาระหน้าที่งานของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด่านหน้า ซึ่งเป็นงานที่หนัก จึงส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “การบูรณาการหลักพุทธปรัชญากับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

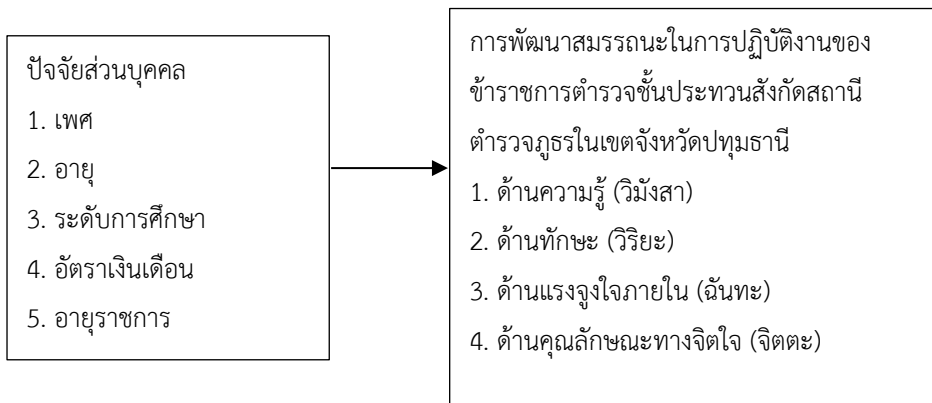
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย “การบูรณาการหลักพุทธปรัชญากับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี” ซึ่งได้แนวคิดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของ McClelland (2019) เพื่อมาใช้ในการวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ

ส่วนที่ 2 ตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของของ McClelland (2019) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ (วิมังสา) ด้านทักษะ (วิริยะ) ด้านแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ) ด้านคุณลักษณะ ทางจิตใจ (จิตตะ)

ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม



ภาพกรอบแนวคิดที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,817 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,817 คน

ตัวแปร

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อัตราเงินเดือน
- 1.5 อายุราชการ

2. ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความรู้ (วิมังสา)
- 2.2 ด้านทักษะ (วิริยะ)
- 2.3 ด้านแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ)
- 2.4 ด้านคุณลักษณะทางจิตใจ (จิตตะ)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธปรัชญากับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานี ตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคลากร ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษารายละเอียด แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขต และโครงสร้างเนื้อหาในการสร้างข้อคำถาม และแบบสอบถาม
2. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษานั้นมาสร้างข้อแบบสอบถามฉบับร่าง 1 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้ครอบคลุมรายละเอียดของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์
4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามอาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ เสร็จแล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและกับกำกับดูแลองค์กรตำรวจมาเป็นระยะเวลา 5 ปี ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence) โดยพิจารณาค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ถ้ามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6 ถึง 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัด ได้ตรงตามวัตถุประสงค์
5. นำแบบสอบถามปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้ที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อการวิจัยต่อไป
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบ โดยนำไปทดลองใช้ (troy-out) กับข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนในจังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) โดยมีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงสามารถใช้ได้ ในการศึกษาครั้งนี้มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.930
7. นำแบบสอบถามตามที่ได้ผ่านการตรวจสอบด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากราชการตำรวจระดับชั้นประทวน
2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โดยเก็บรักษาการตอบแบบสอบถามเป็นความลับนำเสนอในภาพรวม
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล **การวิเคราะห์ข้อมูล**
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ทางสถิติ
1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แจกแจงในค่าความถี่ และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การตัดสินใจ และเกณฑ์พิจารณา ผู้วิจัยกำหนดการแปลผล โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (บุญชุม ศรีสะอาด, 2560)

- คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. t-test และ one way ANOVA: F-test ใช้ทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนก

ตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 328)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	274	83.54
หญิง	54	16.46
รวม	328	100.00
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	66	20.12
31 – 40 ปี	118	35.98
41 – 50 ปี	91	27.74
51 – 60 ปี	53	16.16

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 328)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รวม	328	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	76	23.17
ปริญญาตรี	162	49.39
สูงกว่าปริญญาตรี	90	27.44
รวม	328	100.00
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	54	16.46
10,001 – 15,000 บาท	66	20.12
15,001 – 20,000 บาท	129	39.33
21,001 บาทขึ้นไป	79	24.09
รวม	328	100.00
อายุราชการ		
ต่ำกว่า 2 ปี	30	9.15
2 - 5 ปี	63	19.21
สูงกว่า 5 ปีขึ้นไป	235	71.64
รวม	328	100.00

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 83.54 และเพศหญิงจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.46 ตามลำดับ
2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.98 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.74 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.12 และ อายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 16.16 ตามลำดับ
3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 49.39 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 27.44 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.17 ตามลำดับ
4. อัตราเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ

39.33 มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.09 ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 20.46 และ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.46 ตามลำดับ

5. อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง สูงกว่า 5 ปี ขึ้นไปจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 71.64 ระหว่าง 2 – 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 และต่ำกว่า 2 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 ตามลำดับ

ตอนที่ 1 ศึกษากระบวนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ระดับการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านทักษะ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน $n = 328$

การพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความรู้ (วิมังสา)	3.73	0.57	มาก	3
2. ด้านทักษะ (วิริยะ)	3.99	0.55	มาก	2
3. ด้านแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ)	3.61	0.54	มาก	4
4. ด้านคุณลักษณะทางจิตใจ (จิตตะ)	4.01	0.51	มาก	1
รวม	3.84	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า พบว่าการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ ทางจิตใจ (จิตตะ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านทักษะ (วิริยะ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความรู้ (วิมังสา) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ $n = 328$

ปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	SD	F	Sig
1. เพศ	3.92	0.39	4.50	0.00
2. อายุ	4.01	0.36	0.76	0.52
3. ระดับการศึกษา	4.01	0.36	0.49	0.62
4. รายได้ต่อเดือน	4.02	0.36	0.57	0.63
5. อายุราชการ	4.01	0.36	12.93	0.00

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีเพศ และอายุราชการต่างกันมีการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธปรัชญากับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า พบว่าการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของสถานีตำรวจภูธร มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ความสามารถเชิงปฏิบัติ และองค์ความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะขององค์กรตำรวจที่เป็นองค์กรเชิงวินัย มีระบบการบังคับบัญชา การฝึกอบรม และการปฏิบัติงานที่ต้องเผชิญสถานการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนสมรรถนะในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งอธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงลึกของบุคคลที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ เช่น ความรู้ ทักษะ อัตมโนทัศน์ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบสมรรถนะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยเฉพาะการที่ด้าน บุคลิกลักษณะประจำ และทักษะมีค่าเฉลี่ยสูง แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะภายในของบุคลากรมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อนี้จึงชี้ให้เห็นว่า การพัฒนสมรรถนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรมุ่งเน้นทั้งสมรรถนะภายนอก ได้แก่ ความรู้และทักษะ และ สมรรถนะภายใน ได้แก่ บุคลิกลักษณะ ความคิด และการรับรู้ตนเอง โดยการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาจะช่วยเสริมให้การพัฒนสมรรถนะมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งในด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรมในการใช้อำนาจหน้าที่

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการที่แตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีเพศ และอายุราชการต่างกันมีการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายได้ว่า แม้ข้าราชการตำรวจจะปฏิบัติงานภายใต้ระบบ ระเบียบ และมาตรฐานเดียวกัน แต่อาจมีความแตกต่างกัน ในด้านบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะภารกิจที่ปฏิบัติจริง ประสบการณ์ภาคสนาม และโอกาสในการเผชิญสถานการณ์เฉพาะ ซึ่งอาจส่งผลต่อการพัฒนสมรรถนะของแต่ละบุคคลได้ ผลการวิจัยในประเด็นนี้ แตกต่างจากงานวิจัยของ Kakar (2002) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชายและหญิงมีการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถปฏิบัติงานด้านการบังคับใช้กฎหมาย การบริหาร และการกำกับดูแลได้ใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของผลการวิจัยอาจเกิดจาก บริบทขององค์กรตำรวจไทย ซึ่งมีโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และรูปแบบการมอบหมายงานที่แตกต่างจากต่างประเทศ จึงอาจทำให้เพศมีผลต่อการพัฒนสมรรถนะในบางมิติ ผลการวิจัยนี้สามารถอภิปรายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างเพศอาจมิได้สะท้อนถึงความเหนือกว่าหรือด้อยกว่าของเพศใดเพศหนึ่ง หากแต่สะท้อนถึง บริบทการทำงานและประสบการณ์ที่ได้รับแตกต่างกัน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนสมรรถนะในลักษณะ ที่ต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรออกแบบการพัฒนาบุคลากรโดยคำนึงถึงความหลากหลายเชิงบทบาทและศักยภาพของบุคลากรแต่ละกลุ่ม มากกว่าการตีความในเชิงเปรียบเทียบคุณค่าปัจจัยส่วนบุคคลบางประการมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะ เพศ และ อายุราชการ ซึ่งส่งผลให้การพัฒนสมรรถนะทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทของการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และโอกาสในการเรียนรู้จากภารกิจจริงที่แตกต่างกันของบุคลากร แต่ละกลุ่ม ขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่า การพัฒนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเชิงสถานภาพส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับ การสั่งสมประสบการณ์ การฝึกฝนในสายงาน และแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การพัฒนสมรรถนะที่มุ่งเน้นทั้งด้านความสามารถเชิงวิชาชีพและคุณลักษณะภายในของบุคคล อันสามารถเชื่อมโยงกับหลักพุทธปรัชญาในด้านการพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของสติ ความเพียร ความอดทน และความรับผิดชอบต่อนหน้าที่

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมิได้ขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะในการทำงานเท่านั้น แต่ยังสัมพันธ์กับคุณลักษณะภายในของบุคคลและการพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไป โดยเฉพาะเมื่อมีการบูรณาการ หลักพุทธปรัชญา เข้ากับการพัฒนาสมรรถนะ จะช่วยเสริมสร้างทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรมในการใช้อำนาจหน้าที่ไป พร้อมกัน ผลการวิจัยยังทำให้เกิดข้อค้นพบใหม่ว่า สมรรถนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถอธิบายได้ ในลักษณะของสมรรถนะเชิงพุทธ ซึ่งเป็นการพัฒนาความสามารถในการทำงานบนฐานของหลักธรรม เช่น สติ ที่ช่วยให้เกิดความรอบคอบในการตัดสินใจ ขันติ ที่ช่วยให้เกิดความอดทนต่อแรงกดดัน อิทธิบาท 4 ที่ช่วยส่งเสริมความเพียรและความมุ่งมั่นในการทำงาน และ เมตตากรุณา ที่ช่วยพัฒนาจิตสำนึกในการบริการประชาชน อันเป็นการขยายมุมมองของการพัฒนาสมรรถนะจากแนวคิดสมัยใหม่ไปสู่การพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ และคุณธรรมภายใน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านความรู้ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ต้องมีกำหนดนโยบายให้มีการจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น
- 1.2 ด้านทักษะ ผู้บังคับบัญชาต้องมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการตำรวจได้ฝึกฝนและ ได้แสดงความสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา
- 1.3 ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาต้องสร้างมีการกิจกรรมกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์และให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รู้สึกเชื่อมั่นในตัวบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น
- 1.4 ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว องค์การต้องมีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การพัฒนาตนเองภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

3. ข้อเสนอแนะเชิงพุทธ

- 3.1 การจัดกิจกรรมเจริญสติก่อนปฏิบัติหน้าที่ด้วยการฝึกสติก่อนเริ่มปฏิบัติงาน เช่น การนั่งสมาธิระยะสั้น 5–10 นาที หรือการกำหนดลมหายใจ เพื่อเสริมจิตตะ (ความตั้งมั่นของจิต) ช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรอบคอบ ลดความผิดพลาด และเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความกดดันสูง
- 3.2 การใช้ระบบกัลยาณมิตรในสถานีตำรวจ ด้วยการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงหรือกัลยาณมิตร โดยให้ตำรวจ ที่มีประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้และแนวคิดในการปฏิบัติงานแก่ผู้ที่มีอายุราชการน้อย ซึ่งสอดคล้องกับวิมangsa (การใคร่ครวญและเรียนรู้ร่วมกัน) และ วิริยะ (ความเพียร) ช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง
- 3.3 การเสริมสร้างแรงจูงใจภายในตามหลักฉันทะ ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเห็นคุณค่าและความหมายของงานในฐานะ ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ผ่านกิจกรรมสะท้อนคุณค่าในงานหรือเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อปลูกฝัง ฉันทะ (ความพอใจในงาน) ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน มากกว่าการพึ่งพาแรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย. (2568) **ปฏิรูประบอบราชการ : รีเซ็ตระบบใหม่ ให้ประเทศไทยเดินหน้า**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารวาระทางสังคมและนโยบายสาธารณะ องค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย.
- Chruden, H. J.& Sherman, A. W. (2020). **Personnel Management** (3rd ed.). Cincinnati: South Western.
- Kakar, S. (2002) Gender and Police Officers' Perceptions of Their Job Performance: An Analysis of the Relationship between Gender and Perceptions of Job Performance. **Criminal Justice Policy Review**, 13, 238-256.
- McClelland McClelland. (2019). **Business Drive and National Achievement**. Harwood Business Review.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) **Competence at Work: Models for Superior Performance**. John Wiley & Sons, New York.