

ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี*
ORGANIZATIONAL FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE
DEVELOPMENT OF POLICE OFFICERS OF THE RANK OF NON-
COMMISSIONED OFFICER IN PROVINCIAL POLICE STATIONS
IN PATHUM THANI PROVINCE

เอกนิรุจน์ วันศิริภักดิ์

Aekniruj Wansiripak

กาญจนา โพธิวิชยานนท์

Kanjana Potivichayanont

นิรุช นาคอ่วมคำ

Neeranuch Nakaumka

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา , ประเทศไทย

Suan Sunandha Rajabhat University , Thailand

E-mail: Neeranuch.n23@gmail.com

โทรศัพท์ 090 9055595

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 328 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน และตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถทำนายการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ได้ร้อยละ 75.90 การวิจัยครั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร

* Received 29 March 2026; Revised 11 April 2026; Accepted 18 April 2026



Abstract

The objectives of this research are 1) Study to investigate the level of performance development of non-commissioned police officers; and 2) study to examine the influence of organizational factors on the performance development of non-commissioned police officers. A questionnaire was used to collect data from 328 non-commissioned police officers stationed at police stations in Pathum Thani Province. The statistical methods used include frequency, percentage, standard deviation, and multiple regression analysis. The research findings revealed that 1) motivation for work performance and the development of work competencies, both overall and in each aspect, were at a high level, and 2) Motivational factors related to work performance, including job achievement, recognition, job characteristics, responsibility, career advancement, salary, growth opportunities, and policies and management, all influence the development of work performance among lower-ranking police officers. These eight variables can predict 75.90% of the variance in the development of work performance among lower-ranking police officers. This research provides senior management with information to guide the formulation of policies for developing personnel competencies to achieve maximum organizational efficiency.

Keywords: Competency development, The performance of lower-ranking police officer, Affiliated with the Provincial Police Station

บทนำ

การปฏิรูประบบราชการในยุคปัจจุบัน เป็นความพยายามที่ทำให้ระบบราชการ เป็นระบบที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับความทันสมัย และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการพัฒนามาสู่ประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิรูประบบราชการของประเทศต่าง ๆ ได้ดำเนินการไปค่อนข้างรวดเร็วต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทุจริตคอร์รัปชัน ขาดความโปร่งใสไม่สามารถตรวจสอบได้ ขาดความเป็นอิสระในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ อีกทั้งอิทธิพลของกระแสโลก ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็ว นอกจากนั้น ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนการแข่งขันในสังคมโลกและประเทศต่าง ๆ จึงเป็นปัจจัยสำคัญให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นระบบราชการยุคใหม่ทั้งหมด (จิรพัทธ์ เทพวงษ์, 2562)

การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทย ได้มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (new public management) เข้ามาใช้แก้ไขปัญหา โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปการบริหารงานในระบบราชการ การให้ความสำคัญกับผลงานและประสิทธิภาพลักษณะเด่นของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงอยู่ที่ความพยายามแก้ปัญหาของระบบราชการแบบดั้งเดิมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านประสิทธิภาพและการให้บริการประชาชน (รัชนิ วรณวนิชย์ถนอม, 2562) ซึ่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 9 มุ่งเน้นพัฒนาระบบราชการ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 - 2561) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนา

ระบบราชการไทย เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานหน่วยงานภาครัฐให้อยู่ในระดับสูง เทียบเท่ามาตรฐานสากล (High Performance) สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ พัฒนาสุขภาวะ และมุ่งสู่ความยั่งยืน โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการและพัฒนากำลังพล คือยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะนิยมนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ต้องการที่จะปรับปรุงขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ผู้ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (ธีระชน พลโยธา, 2562) โดยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือมีประสิทธิภาพสูงได้นั้นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยขององค์การประการสำคัญหนึ่งที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นจะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งแนวคิดแรงจูงใจในมิโนกิวิชาการศึกษาอย่างกว้างขวาง และการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจการของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นจึงทำให้แรงจูงใจมีปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Naile, I and Selesho, J.M., 2020)

สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ไว้คอยบริการประชาชนด้านความยุติธรรม และเป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีวิสัยทัศน์ในการสร้างความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงปลอดภัยให้กับสังคม ดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการ บังคับใช้กฎหมายโดยความเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นอันนำไปสู่ความผาสุกของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานงานบริการประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยมีหน้าที่หลัก 5 สายงาน คือ 1) สายอำนวยความยุติธรรม 2) งานป้องกันปราบปราม 3) งานสอบสวน 4) งานสืบสวนและ 5) งานจราจร การที่สถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานีประสบความสำเร็จในการบริหารงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์และแนวทางปฏิบัติงานไว้สามารถรองรับต่อปัญหาได้ทันเหตุการณ์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปทุมธานีจึงมีนโยบายในการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงานและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง แต่ด้วยภาระหน้าที่งานของข้าราชการตำรวจเป็นงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด่านหน้า ซึ่งเป็นงานที่หนัก จึงส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร (อภิมุข เสมสุชาติ, 2567)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี” เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในเสริมสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ระเบียบวิธีการวิจัย



การศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 1,817 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 328 ตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามให้การเก็บข้อมูล โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บังคับบัญชาสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากราชการตำรวจระดับชั้นประทวน

2. ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนหลังจากผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้ว โดยเก็บรักษาการตอบแบบสอบถามเป็นความลับนำเสนอในภาพรวม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัส และประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา

ระบบธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

1.1 ผลการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	ระดับการพัฒนาสมรรถนะ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความรู้	3.73	0.57	มาก	3
2. ด้านทักษะ	3.99	0.55	มาก	2
3. ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	3.61	0.54	มาก	4
4. ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว	4.01	0.51	มาก	1
รวม	3.84	0.40	มาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่าการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 6) ด้านเงินเดือน 7) ด้านโอกาสการเจริญเติบโต 8) ด้านนโยบายและการบริหาร 9) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวม	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.96	0.67	มาก	7
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.52	มาก	8
3. ด้านลักษณะของงาน	4.01	0.59	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.91	0.51	มาก	10
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.05	0.47	มาก	1
6. ด้านเงินเดือน	3.97	0.56	มาก	4
7. ด้านโอกาสการเจริญเติบโต	3.99	0.53	มาก	5



8. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.00	0.55	มาก	3
9. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.95	0.66	มาก	9
10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.99	0.56	มาก	6
รวม	3.98	0.40	มาก	

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ด้านโอกาสการเจริญเติบโตด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

2. อิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	29.699	8	3.712	162.402	0.000*
Residual	4.869	213	0.023		
Total	34.568	221			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถอธิบายตัวแปรการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.024	0.120		8.539*	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน (X1)	0.073	0.029	.109	2.522*	0.012
การได้รับการยอมรับนับถือ (X2)	0.160	0.027	.267	5.964*	0.000
ลักษณะงาน (X3)	0.203	0.038	.297	5.387*	0.000
ความรับผิดชอบ (X4)	0.134	0.032	.187	4.154*	0.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X5)	0.064	0.029	.097	2.219*	0.027
เงินเดือน (X6)	0.090	0.036	.152	2.485*	0.013
โอกาสการเจริญเติบโต (X7)	0.186	0.027	.285	6.952*	0.000
นโยบายและการบริหาร (X8)	0.096	0.031	.121	3.079*	0.002
ความมั่นคงในการทำงาน (X9)	0.048	0.025	.072	1.906	0.057
การปกครองบังคับบัญชา (X10)	0.035	0.030	.048	1.147	0.252
R = 0.871 Adjusted R ² = 0.759					
R ² = 0.752 SE = 0.17920					

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน และตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถทำนายการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.146	.108		10.589	.000
ความสำเร็จในการทำงาน	0.060	0.028	0.090	2.145*	.000
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.179	0.026	0.299	7.016*	.033
ลักษณะงาน	.214	0.038	0.313	5.6818	.000
ความรับผิดชอบ	.124	0.032	0.173	3.393	.000

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัย	Unstandardized (b)	SE	Standardized (β)	t	Sig.
--------	-----------------------	----	-----------------------------	---	------



ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน	0.064	0.026	0.101	2.311	.021
เงินเดือน	0.062	0.034	0.105	2.816	.030
โอกาสการเจริญเติบโต	0.185	0.027	0.284	6.950	.000
นโยบายและการบริหาร	0.087	0.031	0.110	2.793	.006
R = 0.869		Adjusted R ² = 0.759			
R ² = 0.755		SE = 0.18021			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกลักษณะประจำ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก บุคลากรตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ จึงทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษา มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฐนิตา ปัตตานี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่การงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน และตัวแปรทั้ง 8 ตัวสามารถทำนายการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับชั้นประทวน ได้ร้อยละ 75.90 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากข้าราชการตำรวจได้รับการกระตุ้นจากปัจจัยแรงจูงใจทำให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรพัทธ์ เทพวงษ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเนื่องจากข้าราชการตำรวจได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งและขั้นยศ การพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปตามนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในแต่ละปีอย่างเป็นรูปธรรมอยู่แล้ว

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรในเขตจังหวัดปทุมธานี สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมิได้เป็นเพียงปัจจัยกระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมิติของความรู้ ทักษะ บุคลิกลักษณะประจำตัว และความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เมื่อข้าราชการตำรวจได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมทั้งจากลักษณะงาน ระบบบริหาร โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับในองค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรตำรวจในบริบทสังคมปัจจุบัน และการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมิได้เกิดจากการฝึกอบรมหรือการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากระบบแรงจูงใจภายในองค์กร ที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในมิติของ ความรู้และทักษะ ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีนโยบายการบริหารที่ชัดเจน มีโครงสร้างงานที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีผู้บังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและสนับสนุนการพัฒนา ย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้เดิมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาทักษะในการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา การให้คำปรึกษา และการปรับตัวต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดียิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในที่ทำงานพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เสมอ การปฏิบัติงานได้ดีสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร และความสามารถคิดค้นหาวิธีในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ การได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ผลงานของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและการแสดงความคิดเห็นของพนักงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านลักษณะงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่พนักงานทำอยู่มีโอกาสรเรียนรู้และได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ การมีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและงานที่การปฏิบัติท้าทายความรู้ ความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง การเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในงานและการมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้แก่ งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีโอกาพัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าตามที่พึงประสงค์ มี การมีโอกาที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของพนักงาน และการได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค 6) ด้านเงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้นของเงินเดือนเป็นประจำทุกปีอย่างเหมาะสมการได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการชีวิตประจำวัน และการได้รับอัตราเงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงาน 7) ด้านโอกาสการเจริญเติบโต แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสการเจริญเติบโต ได้แก่ ตำแหน่งงานของพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่มีโอกาพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ตำแหน่งงานที่ได้รับ



มอบหมายให้ปฏิบัติมีส่วนส่งเสริมให้การได้รับโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้การได้รับเข้าการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและรองรับความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นในอนาคต 8) ด้านนโยบายและการบริหาร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ องค์กรมีโครงสร้างของการบริหารงานและแนวทางการทำงานให้พนักงานเห็นอย่างชัดเจน นโยบายขององค์กรสามารถให้ความมั่นคงกับพนักงานภายในองค์กร และ องค์กรที่กำหนดนโยบายและวิธีการบริหารงานอย่างเหมาะสม 9) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง ยั่งยืน องค์กรส่งเสริมพนักงานให้มีการพัฒนาการพัฒนาศมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและตำแหน่งงานงานของพนักงานมีความมั่นคง และ 10) ด้านการปกครองบังคับบัญชา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ องค์กรมีการแบ่งสายงานการปกครองบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม หัวหน้างานเปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง และหัวหน้างานมีวิธีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า 1) ด้านความรู้ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ความสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การมีความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน การมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี และความสามารถใช้ความรู้ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้สำเร็จ 2) ด้านทักษะ การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะ ได้แก่ สามารถใช้ทักษะในการเสนอทางเลือกและให้คำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถใช้ทักษะในการสื่อสารเป็นอย่างดี ความสามารถใช้ทักษะที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงานได้เป็นอย่างดี และความสามารถใช้ทักษะในการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้ทันเวลา 3) ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ มีการมีความรู้สึกว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกับองค์กรนี้ การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และองค์กร และ 4) ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ได้แก่ การปฏิบัติงานจะพุดจาสุภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสามารถเป็นแบบอย่างให้แก่บุคคลอื่นได้ ความสามารถควบคุมอารมณ์ขณะปฏิบัติในองค์กร ความสามารถให้บริการที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี และการประพฤติตามกฎระเบียบขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

1. ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยัง หน่วยงานตำรวจในพื้นที่หรือระดับที่แตกต่างกัน เช่น ระดับกองบัญชาการ หรือหน่วยงานเฉพาะทาง เพื่อเปรียบเทียบผลการพัฒนาสมรรถนะและเพิ่มความครอบคลุมขององค์ความรู้ในเชิงบริบท

2. ควรศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ พัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจภายใน เพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้อย่างรอบด้านมากยิ่งขึ้น

3. ควรประยุกต์ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนพฤติกรรมและทัศนคติของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง

4. ควรศึกษาอิทธิพลของ ตัวแปรตัวกลาง (Mediator) และ ตัวแปรกำกับ (Moderator) เช่น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง หรืออายุงาน เพื่อวิเคราะห์กลไกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับการพัฒนาสมรรถนะให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5. ควรนำแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) หรือการวิจัยเชิงระยะยาว (Longitudinal Study) มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อยืนยันความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะในการปฏิบัติงานในระยะยาว

บรรณานุกรม

- จิรพัทธ์ เทพวงษ์. (2562). สมรรถนะของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 14(4), 85-99.
- ฐนิตา ปัตตานี. (2561). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. ใน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธีระชน พลโยธา. (2562). *จิตวิทยาการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัชนี้ วรรณนิษย์ถนอม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก. *วารสารสังคมศาสตร์*, 42(2), 19-32.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565). *ข้อมูลบุคลากร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- อภิมุข เสมสฤชดี. (2567). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงาน ของสถานีดำรวจภูธรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 7(6), 338-355.
- Naile, I and Selesho, J.M. (2020). The role of leadership in employee motivation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(3), 175.
- Taro Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis (2nd ed)*. New York: Harper & Row.