

# รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง\*

## A model of Personal Competency Development: Sub-division 6, Highway Police Division

<sup>1</sup>สมหมาย คำภาพงษา, กิติรัตน์ สีห์บัณฑิต และมาลี ไชยเสนา

<sup>1</sup>Sommai Khamphaphongsa, Kitirat Sihaban and Mali Chaisena

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani Rajabhat University

<sup>1</sup> Corresponding Author. Email:sommai.kg57@ubru.ac.th



### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงและ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตำรวจทางหลวงกองกำกับการ 6 ได้มาจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาร่างรูปแบบ จำนวน 12 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบบบันทึกการสนทนากลุ่มและแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.07) 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 ประกอบด้วย 2.1) การปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาการปฏิบัติงานถวายความปลอดภัย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยด้านการจราจร การควบคุมดูแลทางหลวง การให้ความช่วยเหลือประชาชน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจ 2.2) การเรียนรู้ โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะและวินัยการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ระบบความรู้ การประยุกต์เทคโนโลยี และการเรียนรู้ในวิชาชีพ 2.3) การให้บริการ โดยการพัฒนาการให้บริการตามหน้าที่ กระบวนการให้บริการ ความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ระบบการให้บริการ การอำนวยความสะดวกประชาชน การพัฒนาบุคลากรผู้ให้บริการ การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน 2.4) การมีคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาความมีจริยธรรมต่อตนเอง หน่วยงาน ประชาชน และสังคม ความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ความประพฤติตามระเบียบวินัย และการใช้หลักความสามัคคี 3) ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.47) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05)

**คำสำคัญ:** รูปแบบการพัฒนา; ตำรวจทางหลวง; การพัฒนาสมรรถนะ



## Abstract

This article was the research and development that aimed 1) to investigated the state of competency of personnel of the sub-division 6. 2) to developed the model and 3) to evaluated the model. The sample was randomized by simple sampling, consisted of 162 highway police in sub-division 6, 12 experts to consider a draft of the model and 17 professionals to evaluate the model. The research instruments were questionnaires, focus groups and model evaluation. Collected data were analyzed by using mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were as follows; 1) The state of competency of personnel of the sub-division 6 was found at a moderate level at  $\bar{X}=3.07$ . 2 The development model consisted of 2.1) operation developed by development of safety offerings to the King, crime prevention and suppression, traffic facilitation and safety, highway supervision, public assistance, achievement motivation and mission performance; 2.2) learning developed by development of learning systems, learning styles, skills and learning discipline, learning ability, knowledge system, application of technology and professional learning; 2.3) service developed by development of service, service process, service reliability, service system, public facilitation, personnel development, service providers, public relations and community involvement; 2.4) ethics developed by development of development of morality to oneself, agencies, people and society, professional ethics, compliance with good governance, disciplinary behavior and the use of unity. 3) The model assessed by experts resulted in a higher level of suitability at  $\bar{X}= 4.47$  and a higher level of possibility at  $\bar{X}=4.05$ .

**Keywords:** Development Model; Highway Police; Competency Development

## บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นทำให้โลกมีการเปิดกว้างและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้ทันกับคู่แข่ง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้เององค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ที่นับว่าเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะ จะทำให้บุคลากรแสดงออกถึงพฤติกรรมอันจะนำไปสู่ผลงานที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อผลประกอบการโดยรวมขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้วยการพัฒนา ชีตความสามารถตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นการบูรณาการการคิดอย่างเป็น องค์กรรวม อย่างตั้งใจ และอย่างก้าวหน้า เพื่อพัฒนาความ

รู้ในงานและปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้เกิดกับบุคลากรขององค์กร โดยใช้กลยุทธ์และวิธีการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม และองค์กร และเพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงจังหวะเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่องค์กรต้องการ ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการช่วยให้ องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถคงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (Kityanyong, 2013; Wongthongdee, 2013) รวมทั้งองค์กรของหน่วยงานราชการของภาครัฐ

ภาครัฐจึงได้มีการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักการสำคัญที่ถูกกำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ที่กำหนดให้การบริหารราชการ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐก็เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ต้องเร่งดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย และวิธีปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย เพราะบุคลากรเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 จึงได้บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการ ให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ภาครัฐ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้กำหนดให้มีการนำระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่มาใช้กับองค์กรต่างๆ ในระบบราชการ ซึ่งรวมทั้งการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ หลักสมรรถนะ (Competency) (Taksin, 2016) รวมทั้งองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักในการให้ความคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในชีวิตและทรัพย์สิน แก่ประชาชน ภารกิจของตำรวจนั้นมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวางมาก ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้ ตระหนักถึงความสำคัญนี้และกำหนดกรอบแนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนา โดยเฉพาะในการให้ความสำคัญกับ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมทั้งเสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็งยั่งยืนเพื่อให้ ประเทศไทยเป็นสังคมที่มีคุณภาพ คุณธรรม และมีความสมดุล โดยเฉพาะด้านการบริหารราชการเพื่อมุ่งจะพัฒนา ระบบราชการไทยให้มีความเป็นเลิศ สามารถปรับตัวรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติ งานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งก็คือ “ตำรวจ” ที่เป็นกลไกของรัฐในการรักษาระเบียบของสังคมให้สังคมมีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบสุขปลอดภัย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ได้ระบุว่าตำรวจ คือ เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและมีหน้าที่ตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เป้าหมายสำคัญของ ตำรวจ คือ การตรวจตราดูแลป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมิให้เกิดขึ้น เพื่อลดอาชญากรรม รวมทั้งจับกุมผู้กระทำ ผิดมาลงโทษตามกฎหมาย (National Police Operation Center, 2015) สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กร ที่มีขนาดใหญ่ มีหน้าที่รับผิดชอบการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ การป้องกันปราบปรามการ กระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราช อาณาจักร โดยมีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั่วราชอาณาจักร มีหน่วยงานกระจายอยู่ทุกจังหวัด สำนักงานตำรวจ แห่งชาติได้แบ่งการบริหารงานเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจก็แตกต่างกันไป ตามพื้นที่ที่รับผิดชอบทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท ที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากข้าราชการกลุ่มอื่นๆ ตามภารกิจ ที่ต้องอุทิศ ใจ ฝ่าฟันอุปสรรค อันตราย ต้องทำงานแข่งกับเวลา ต้องปฏิบัติหน้าที่ในทุกภูมิภาค ทุกเหตุการณ์



จะเลือกเวลาและสถานที่ไม่ได้ ต้องอาศัยความเสียสละ เพื่อความอยู่รอดและความสงบสุขของประชาชนในสังคม ตลอดจนความมั่นคงของชาติ (Hnudoon, 2015) รวมทั้งการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวง

กองบังคับการตำรวจทางหลวงได้จัดตั้งขึ้นในกรมทางหลวงแผ่นดินตามหนังสือที่ สร.3710/2500 ภายใต้การกำกับดูแลจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากการใช้ยานพาหนะสัญจรบนทางหลวงมากขึ้น ทำให้การจราจรไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร เป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุที่เป็นอันตรายอยู่เสมอ อีกทั้งทางหลวงก็ถูกทำให้ชำรุดเสียหายจากการขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแล กรมตำรวจ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ) ในขณะนั้นจึงได้กำหนดให้มีหน่วยงานตำรวจทางหลวงขึ้น และประกาศให้ตำรวจทางหลวงมีฐานะเป็นกองบังคับการ เรียกชื่อว่า “กองบังคับการตำรวจทางหลวง” (Srisawang, 2012) ปัจจุบันกองบังคับการตำรวจทางหลวงมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ให้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทางการจัดการจราจรบนทางหลวงแผ่นดิน มีหน่วยบริการประชาชนบนเส้นทาง มีเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่กระจายตามเขตรับผิดชอบและหน่วยบริการประชาชนทางหลวงแผ่นดิน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามภารกิจสำคัญหลายอย่างด้วยกัน ได้แก่ งานรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ การตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา และจราจร ตรวจตราดูแลทรัพย์สินของทางราชการ ควบคุม กำกับ ดูแล จัดการจราจรและควบคุมมลภาวะให้เป็นไปตามกฎหมาย บริการประชาชนผู้ใช้ทางให้เกิดความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยในเขตทางหลวงที่อยู่ในอำนาจความรับผิดชอบรวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (Sungkhiew, 2011)

อย่างไรก็ตามพบว่า การดำเนินงานในส่วนที่รับผิดชอบของตำรวจทางหลวงที่ผ่านมามีปัญหาที่เพิ่มขึ้นบนทางหลวงหลายประการทั้งปัญหาการชนยาเสพติด การชนของหนีภาษี การโจรกรรมทรัพย์สิน การใช้สารเสพติดของผู้ขับขี่ยานพาหนะ อุบัติเหตุบนทางหลวงที่นำมาซึ่งการบาดเจ็บ สูญเสียชีวิตและความเสียหายของทรัพย์สิน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งมีที่มาจากการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวงยังไม่มีศักยภาพเท่าที่ควร รวมทั้งปัญหาจากตัวบุคคลที่มีภูมิความรู้จำกัดจากประชาชน เช่น การใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ การทุจริต การกลั่นแกล้งเบียดเบียนประชาชน การฝ่าฝืนกฎหมายเสียเอง ซึ่งต้องเร่งแก้ไขวิกฤติศรัทธาด้วยการพัฒนาตัวบุคคลให้มีคุณภาพ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน (Phu Si Rit, 2015)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว และจากการสำรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ายังไม่ปรากฏงานที่ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง และยังไม่ปรากฏว่ามีการพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงอย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาศมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงโดยมีเป้าหมาย เพื่อให้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง รวมทั้งกองกำกับการอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรตำรวจทางหลวงมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานกองกำกับการ 6 และกองบังคับการตำรวจทางหลวงต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

## วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงมีวิธีดำเนินการวิจัย 3 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

**1. ระยะที่ 1** สภาพสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงประชากรคือข้าราชการตำรวจทางหลวงในพื้นที่กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวน 280 คนจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Krejcie and Morgan และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีทำการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจทางหลวงในพื้นที่กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง จำนวน 162 คน จากสถานีตำรวจทางหลวง 6 แห่ง ๆ ละ 27 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลโดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

**2. ระยะที่ 2** การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงเป็นระยะของการพัฒนารูปแบบด้วยการสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเจาะจงจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำรวจทางหลวงจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการจัดสนทนากลุ่มโดยเปิดโอกาสให้กลุ่มเป้าหมายทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง และผู้วิจัยบันทึกข้อมูลด้วยอุปกรณ์บันทึกภาพ อุปกรณ์บันทึกเสียง วิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสังเคราะห์ผลที่ได้ตามกรอบของเนื้อหา

**3. ระยะที่ 3** การประเมินการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงเป็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มเป้าหมายคือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำเอกสารรูปแบบและการประเมินไปมอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วแปลผลโดยนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. **วัตถุประสงค์ที่ 1** พบว่า สมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงอยู่ใน

ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 3.19$ ) รองลงมาคือด้านทักษะการปรับตัวหรือความยืดหยุ่น ( $\bar{X} = 3.18$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ตามลำดับ สำหรับด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.88$ ) จากนั้นนำผลการวิจัยที่ได้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง เพื่อนำไปพัฒนารูปแบบฯ ในระยะที่ 2

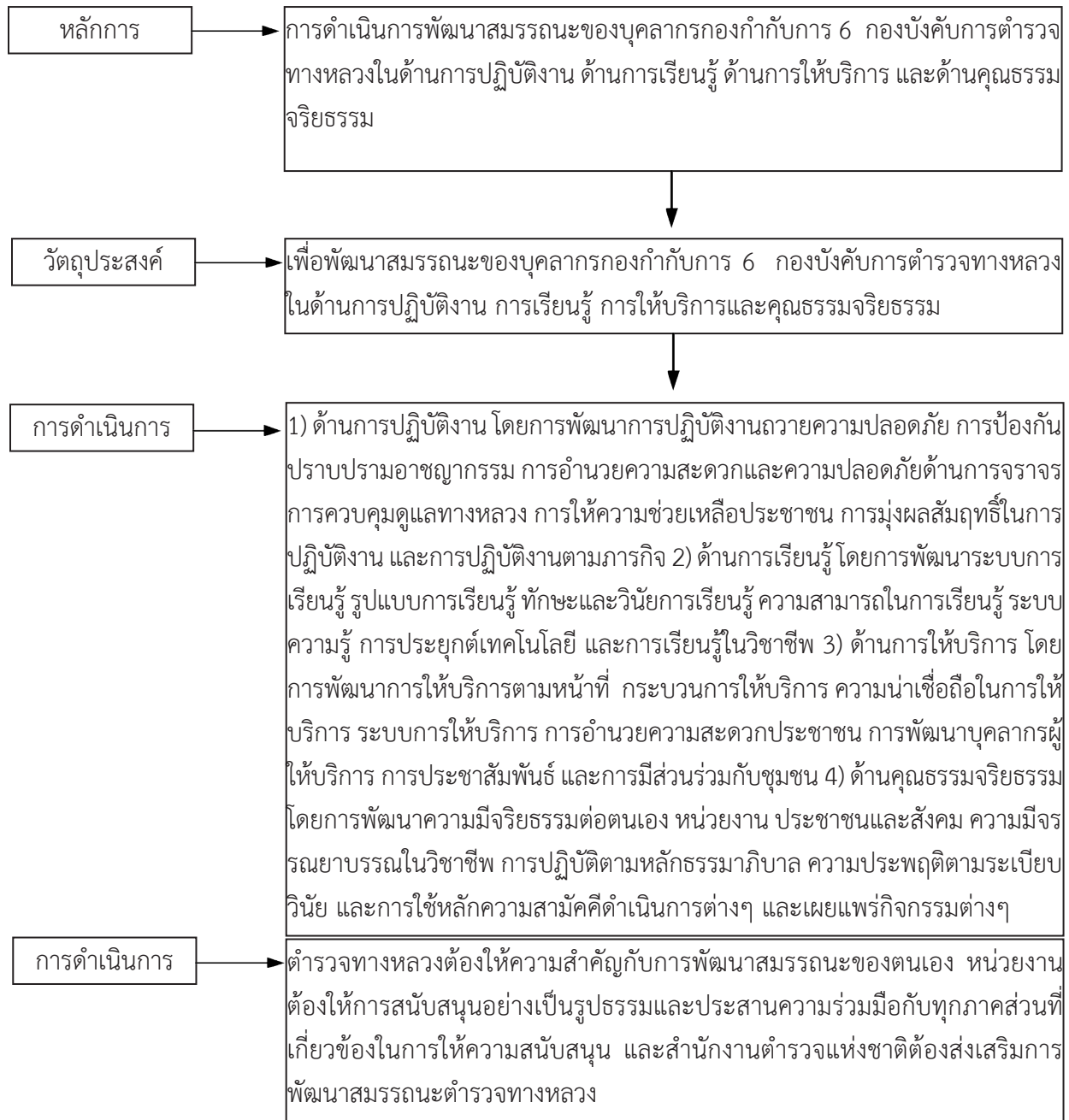
**2. วัตถุประสงค์ที่ 2** พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ การดำเนินการและเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

- 1) หลักการของรูปแบบคือ การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ ด้านการให้บริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงในด้านการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ การให้บริการและคุณธรรมจริยธรรม
- 3) การดำเนินการประกอบด้วย 3.1) ด้านการปฏิบัติงานมีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาการปฏิบัติงานถวายความปลอดภัย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในทางหลวง การอำนวยความสะดวกและดูแลความปลอดภัยด้านการจราจร การควบคุมดูแลรักษาทางหลวง การให้ความช่วยเหลือผู้ใช้งานและประชาชน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจ
- 3.2) ด้านการเรียนรู้มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการเรียนรู้ของตำรวจทางหลวง รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะและวินัย การเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ระบบความรู้ การเรียนรู้ในการประยุกต์เทคโนโลยี และทักษะการเรียนรู้ในวิชาชีพ
- 3.3) ด้านการให้บริการ มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาการให้บริการตามหน้าที่ กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ระบบการให้บริการ การให้บริการอย่างมีคุณภาพ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การพัฒนาบุคลากรตำรวจทางหลวงผู้ให้บริการ การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน
- 3.4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาความมีจริยธรรมต่อตนเอง หน่วยงาน ประชาชนและสังคม ความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ความประพฤติตามระเบียบวินัย และการใช้หลักความสามัคคี และ
- 4) เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ ตำรวจทางหลวงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง หน่วยงานต้องให้การสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรมและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการให้ความสนับสนุน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตำรวจทางหลวง จากนั้นนำองค์ประกอบร่างรูปแบบฯ ที่ได้ไปทำเป็นแบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้โดยผู้ทรงคุณวุฒิในระยะที่ 3

**3. วัตถุประสงค์ที่ 3** พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.47$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้วพบว่า หลักการของรูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.62$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.15$ ) สำหรับวัตถุประสงค์ของรูปแบบพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) สำหรับการดำเนินการของรูปแบบพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ ) และเงื่อนไขความสำเร็จพบว่า โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ )

## องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามลำดับวัตถุประสงค์ ดังนี้

### 1. สภาพสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

พบว่าสภาพสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโดยส่วนใหญ่แล้วหน่วยงานตำรวจทางหลวงมีภารกิจมากมาย จึงไม่ได้จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในหน่วยงานให้อยู่ในลำดับต้นๆ โดยเฉพาะในด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่อยู่ในระดับต่ำที่สุดทั้งๆที่มีความสำคัญมากกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

### 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

ประกอบด้วย

2.1 หลักการ พบว่าหมายถึงการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ ด้านการให้บริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาหน่วยงานตำรวจทางหลวงรวมทั้งกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง ซึ่งจะทำให้การดำเนินหน่วยงานตำรวจทางหลวงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้ใช้งานทางหลวง

2.2 วัตถุประสงค์ พบว่าเพื่อพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงในด้านการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ การให้บริการและคุณธรรมจริยธรรม เนื่องจากพัฒนาสมรรถนะตำรวจทางหลวงทั้ง 4 ด้านนี้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับบริบทของกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงในการที่ทำให้ตำรวจทางหลวงเกิดความมีศักยภาพในตนเองในการปฏิบัติงานและส่งในเชิงบวกต่อหน่วยงานและประชาชน

#### 2.3 การดำเนินการ พบว่าประกอบด้วยการดำเนินการต่างๆ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ด้านการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาการปฏิบัติงานถวายความปลอดภัย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในทางหลวง การอำนวยความสะดวกและดูแลความปลอดภัยด้านการจราจร การควบคุมดูแลรักษาทางหลวง การให้ความช่วยเหลือผู้ใช้ทางและประชาชน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจ เนื่องจากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานของตำรวจทางหลวงที่จะส่งผลต่อความมีคุณภาพของหน่วยงาน ที่จะสร้างความประทับใจต่อประชาชนให้มีความรู้สึกทั้งในแง่ของความสะดวกและความปลอดภัย ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะตำรวจทางหลวงในด้านการปฏิบัติงานจึงมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาการปฏิบัติงานถวายความปลอดภัย ซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดของตำรวจทางหลวง การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในทางหลวง เพื่อการลดปัญหาอาชญากรรมที่จะส่งผลให้ประชาชนผู้ใช้นั้นมีความรู้สึกปลอดภัยเมื่อใช้ทางหลวง และป้องกันการขนส่งยาเสพติดที่เป็นปัญหาสังคมที่มีความสำคัญระดับชาติ การอำนวยความสะดวกและดูแลความปลอดภัยด้านการจราจร การควบคุมดูแลรักษาทางหลวง และการให้ความช่วยเหลือผู้ใช้ทางและประชาชน เพื่อความสะดวก ปลอดภัยของผู้ใช้ทางหลวง และเห็นตำรวจทางหลวงเป็นที่พึ่งพาได้เมื่อประสบเหตุไม่คาดคิด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานตามภารกิจ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สอดคล้องกับการศึกษาของBangthamai (2015) ที่พบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และการศึกษาของPimklom (2017) ที่พบว่าการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้วยการส่งเสริมความต้องการความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4

2.3.2 ด้านการเรียนรู้ มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการเรียนรู้ของตำรวจทางหลวง รูปแบบการเรียนรู้ ทักษะและวินัยการเรียนรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ ระบบความรู้ การเรียนรู้ในการประยุกต์เทคโนโลยี และทักษะการเรียนรู้ในวิชาชีพ เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ตำรวจทางหลวงมีสมรรถนะส่วนบุคคลและการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะตำรวจทางหลวงในด้านการเรียนรู้จึงมีการพัฒนาในองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทั้งระบบการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติการกิจที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ ที่จะต้องมีอย่างหลากหลายเพื่อนำไปสู่การวางแผนการรับมือ การนำมาเป็นบทเรียน การหลีกเลี่ยงผลที่จะเกิดขึ้นในด้านลบ และการหาแนวทางในการแก้ปัญหา ทักษะและวินัยการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางภายในหน่วยงานและดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและศักยภาพในการทำงานโดยเฉพาะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ระบบความรู้ เป็นการเปลี่ยนผ่านจากแหล่งความรู้ไปสู่การนำไปใช้อย่างเป็นกระบวนการเพื่อสร้างเป็นความรู้ที่นำไปสู่การประยุกต์ใช้ที่จะส่งผลต่อการเพิ่มความสามารถหน่วยงาน การเรียนรู้ในการประยุกต์เทคโนโลยี เช่น สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเข้าถึงและแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และเพื่อสร้างสื่อการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างแพร่หลาย และทักษะการเรียนรู้ในวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและนำไปสู่การดำเนินงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดสอดคล้องกับการศึกษาของKetumpai (2015) ที่พบว่าการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ที่ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้และองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพ การพัฒนาประสิทธิภาพความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น การสนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ การมีความรู้ความเชี่ยวชาญครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและภารกิจขององค์กร การมีความสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอยู่เสมอ การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในองค์กร และการสนับสนุนผู้อื่นที่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองและการศึกษาของ Jamikorn (2016) ที่พบว่าการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการศึกษาต่อการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยวิธีวิธีการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบของวิธีการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 126 อำเภอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว

2.3.3 ด้านการให้บริการ มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาการให้บริการตามหน้าที่ กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ ความน่าเชื่อถือในการให้บริการ ระบบการให้บริการ การให้บริการอย่างมีคุณภาพ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การพัฒนาบุคลากรตำรวจทางหลวงผู้ให้บริการ การประชาสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน เนื่องจากการให้บริการต่อประชาชนนับเป็นภารกิจหน้าที่ที่สำคัญของหน่วยงานราชการ รวมทั้งหน่วยงานตำรวจทางหลวงที่นอกจากจะเป็นไปตามนโยบายแล้วยังเป็นการสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ อันจะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อหน่วยงานตำรวจทางหลวง และกลไกที่สำคัญในการให้บริการก็คือบุคลากรตำรวจทางหลวง ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะตำรวจทางหลวงในด้านการให้บริการจึงมีการ



พัฒนาในองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทั้งการให้บริการตามหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการบริการ ความน่าเชื่อถือในการให้บริการ เพื่อความเชื่อมั่นของประชาชนผู้เข้ารับบริการ ระบบการให้บริการ เพื่อการให้บริการที่สะดวก รวดเร็วและเป็นมาตรฐาน การให้บริการอย่างมีคุณภาพ เพื่อผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และการพัฒนาบุคลากรตำรวจทางหลวงผู้ให้บริการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้ใช้บริการทางหลวง การประชาสัมพันธ์ เพื่อการที่ประชาชนจะสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ของตำรวจทางหลวงอย่างกว้างขวาง และการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนที่จะส่งผลถึงความร่วมมือที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานของตำรวจทางหลวง สอดคล้องกับการศึกษาของ Phonnakhan (2013) ที่พบว่าบริการที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยการบริหารสมรรถนะข้าราชการตำรวจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และการศึกษาของHnudoon (2015) ที่พบว่าพัฒนาการบริการที่ดี ด้วย การฝึกอบรมด้านเทคนิคการให้บริการที่ดี การสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการตำรวจมีใจรักการบริการ มีสุขภาพจิตที่ดี อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส โดยการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก การให้รางวัลและสิ่งจูงใจกับข้าราชการตำรวจที่ให้การบริการที่ดี เป็นส่วนหนึ่งในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์และการศึกษาของ Ketumpai (2015) ที่พบว่าบริการที่ดี ที่ประกอบด้วย การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ การให้บริการด้วยความสุภาพและเป็นมิตร การให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ การประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่รวดเร็ว การใช้ความพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด การให้บริการด้วยวาจาที่สุภาพ การให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส และการให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.3.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการดำเนินการที่ประกอบด้วย การพัฒนาความมีจริยธรรมต่อตนเอง หน่วยงาน ประชาชนและสังคม ความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ความประพฤติตามระเบียบวินัย และการใช้หลักความสามัคคี เนื่องจากความมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติทั่วไปที่พึงมีของผู้คนทั่วไป รวมทั้งตำรวจทั่วไปและตำรวจทางหลวงที่มีหน้าที่ในการดูแลความสะดวกและปลอดภัยแก่ประชาชน ซึ่งความมีคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกไว้วางใจ ไว้วางใจ อุ่นใจและปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจทางหลวง ที่ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานตำรวจทางหลวงและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะตำรวจทางหลวงในด้านคุณธรรมจริยธรรมจึงมีการพัฒนาในองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทั้งความมีจริยธรรมต่อตนเอง ความมีจริยธรรมต่อหน่วยงาน ความมีจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม และความมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อตนเองและหน่วยงานในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือน่าไว้วางใจไปเป็นแบบอย่าง ที่จะทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวบุคคลและหน่วยงานที่สังกัด การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน ที่จะได้รับความปลอดภัยเป็นธรรมและเสมอภาค ความประพฤติตามระเบียบวินัย เพื่อการสร้างและพัฒนาตำรวจทางหลวงให้มีระเบียบวินัยและเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดการกระทำที่ผิดวินัย และการใช้หลักความสามัคคี เพื่อการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของตำรวจทางหลวงในการร่วมมือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จลุล่วงและเป็นประโยชน์ต่อส่วน

รวมสอดคล้องกับการศึกษาของ Pimklom (2017) ที่พบว่าการให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีค่านิยมหลักความภาคภูมิใจและเป็นตำรวจมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นที่พึงของประชาชน เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 และการศึกษาของ Neamsin (2015) ที่พบว่าการมีจิตสำนึกและภาคภูมิใจในความเป็นตำรวจ มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ วินัยโดยเคร่งครัด และทุ่มเทตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยประกอบด้วยข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กองกำกับการอื่นของกองบังคับการตำรวจทางหลวง ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวงไปประยุกต์ใช้ โดยปรับบางส่วนให้เข้ากับบริบทของตน

1.2 กองบังคับการตำรวจทางหลวงควรนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนดำเนินการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำรวจทางหลวง

1.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำรวจทางหลวงให้มากกว่านี้เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

### 2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของ “องค์กร” กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจทางหลวง

2.2 ควรมีการวิจัยในเรื่องตัวชี้วัดปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรหรือองค์กรตำรวจทางหลวงอย่างครอบคลุมในทุกๆ ด้าน

2.3 ควรมีการวิจัยในเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตำรวจทางหลวงแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย

## Reference

- Bangthamai, U. (2015). *Desirable Core Competencies of Immigration Police Officers Preparing for the Open ASEAN Communities in 2015*. Thesis Master. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Hnudook, Y. (2015). *An Effectiveness of Developing the Performance Competencies of Police Officer Attached to Police Station PrachuapKhiri Khan Regional Royal Thai Police*. Thesis Master. Bangkok: Stamford International University.
- Jamikorn, J. (2016). *Self-development Methods used by Non-Commissioned Police Officers Working for Border Patrol Police Unit 126 in Amphoe Aranyaprathet, Sa Kaeo Province*.

- Thesis Master. Chon Buri: Burapa university.
- Ketumpai, W. (2015). *The Performance Competencies of Officers Investigation Division Immigration Bureau*. Thesis Master. Bangkok: Stamford International University.
- Kityanyong, S. (2013). *Techniques to Enhance Personnel Development, Provide Excellent Service*. Bangkok: Smart Life.
- National Police Operation Center. (2015). *Guidelines for driving office development plans National Police Year 2012-2016 into action*. Bangkok: Royal Thai Police.
- Neamsin, T. (2015). *The Competency Development of Performance of Police Officers under Phetchaburi Provincial Police*. Thesis Master. Bangkok: Stamford International University.
- Phonnakhan, C. (2013). *Administration of Competencies of Police Officers Affecting Performance Effectiveness of Chumphon Provincial Police Officers*. Thesis Master. Phetchaburi: PhetchaburiRajabhat University.
- Phu Si Rit, K. (2011). *Ethical Behavior of Highway Police Officers under Division the 4 Highway Police Division (KhonKaen) Police Investigation Division Central, According to the Opinion of the People in the Area of Responsibility*. Thesis Master. Bangkok: Dhurakij Pundit University.
- Pimklom, W. (2017). *The Model for Developing the Functional Competency Model of the Narcotics Investigators Policeman in Provincial Police Region 4*. Dissertation Doctor of Public (Administration). RajabhatMahaSarakhm University.
- Srisawang, P. (2012). *Learning Organization of Highway Police Station 2, Police Superintendant Center Region 5, Highway Police Command Headquarters*. Thesis Master. Bangkok: Stamford International University.
- Sunghiew, P. (2011). *People Satisfaction towards People of people of Service Division Wang Manao Highway Police, Pak Tho District, Ratchaburi Province*. Thesis Master. Bangkok: Kasetsart University.
- Taksin, C. (2016). *The Level of Core Competencies among Civil Servants Working for Offices of Culture, Located in the Eastern Region of Thailand*. Thesis Master. Chon Buri: Burapa university.
- Wongthongdee, S. (2013). *Human Resource Development*. Bangkok: Chulalongkorn University.