

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี

Human Resource Development Model of Phetchaburi Provincial Police

อภิรักษ์ เพิ่มชัย¹ / วิภาวณี เพื่อกบัวขาว² / โสภภาพร กล่ำสกุล³

Apirak Permchai¹/Wipavane Perkbuaekhao²/Sopaporn Klumsakul³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹Master Student in Development Strategy, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Phetchaburi Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

²Assist. Prof. Dr., Main Advisor, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Phetchaburi Rajabhat University

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

³Assist. Prof. Dr., Co-advisor, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Phetchaburi Rajabhat University

*Corresponding author Email: smallpolice4157@gmail.com

(Received: April 18, 2019; Revised: June 10, 2019; Accepted: December 15, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี และ 3) สร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mix methods

research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 306 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับสูง (ผู้กำกับการ) ผู้บริหารระดับกลาง (รองผู้กำกับการ) และระดับผู้บริหารระดับต้น (สารวัตร) จำนวน 9 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาทักษะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลสูงสุด ได้แก่ การเมืองและกฎหมายข้อบังคับ รองลงมาคือ วัฒนธรรมและสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สังคม และเศรษฐกิจ การฝึกอบรมและการพัฒนา เทคโนโลยี ตามลำดับ โดยมีค่าทำนายร้อยละ 66 และมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.812 3) รูปแบบในการพัฒนาที่เหมาะสม ประกอบด้วย 1) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (G1: Good training & development) 2) กระบวนการบริหารสั่งการที่ดี (G2,G3 : Good management & good command) และ 3) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (G4, G5 : Good culture & good environment) ภายใต้รูปแบบ 5G- Model หรือ ภายใต้ชื่อภาษาไทยที่ว่า “ตำรวจดี บริหารจัดการเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม”

คำสำคัญ: พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study human resource development of Phetchaburi Provincial Police; 2) investigate factors affecting

human resource development processes of Phetchaburi Provincial Police; and 3) create a suitable model for human resource development of the Provincial Police Phetchaburi Province. The mixed research methodology was applied in this study. For quantitative research, the data were collected from 306 samples. The qualitative data were collected from 3 groups consisting of 3 chief executives (Superintendents), 3 middle-level executives (Deputy Superintendents), and 3 primary level executives (Inspectors). The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) The human resource development of Phetchaburi Provincial Police was overall at a high level. When each aspect was considered, it was found that the aspect with the highest mean score was competency development, followed by the development of potential for development and creativity, skill development, knowledge and ability development, and attitude development; 2) The factor the most highly affecting human resource development of Phetchaburi Provincial Police was polity and regulations, followed by work culture and conditions, supervisory authority, social and economic factors, training and development, and technology with the predictive efficiency at 66.00 percent and correlation coefficient at 0.812; and 3) The suitable model consisted of: (1) Good training and development process (G1: Good Training & Development), (2) Good management and good command processes (G2, G3: Good Management & Good Command), and (3) Good work culture and environment (G4, G5: Good Culture & Good Environment) or the 5G-Model with the motto, "Good Police, Distinguished Management, Social Acceptance".

Keywords: Human resource development, Phetchaburi Provincial Police, the 21st century

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าก่อให้เกิดการพัฒนา การพัฒนาในศตวรรษที่ 21 ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันในโลกการค้าสมัยใหม่ ที่เปลี่ยนฐานการผลิตเป็นฐานทุนมนุษย์เพื่อเกิดมูลค่าสูงสุด เร่งการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพสากล เป็นคนดี ในฐานะเป็นทุนทางสังคม ซึ่งในการบริหารราชการแผ่นดินใช้ระบบราชการโดยมีข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนระบบ ซึ่งระบบราชการจะมีประสิทธิภาพประสิทธิผล สามารถปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้สำเร็จลุล่วง เกิดประโยชน์สูงสุด ย่อมมาจากข้าราชการที่มีคุณภาพและมีความซื่อสัตย์สุจริต มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักวิชาการ และยึดหลักผลประโยชน์สูงสุดของราชการและหลักการบริหารโดยระบบคุณธรรม ในปัจจุบันข้าราชการไทยต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ (เจษฎา นกน้อย, 2552)

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560: 12) เป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติซึ่งปัจจุบันเป็นฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) แผนฉบับดังกล่าวยึดหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนาที่ยั่งยืน และคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศ โดยให้มียุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

การเติบโตจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่ผ่านนั้น นำพาความเจริญเข้ามาสู่สังคมไทย แต่ความเจริญก็แผ่มาด้วย ความยุ่งยาก ซับซ้อน ในการเข้าปราบปรามอาชญากรรมให้กับสังคม โดยมีองค์กรตำรวจเป็นกลไกการขับเคลื่อนมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในสังคม โดยผ่านหน่วยงานระดับสถานีตำรวจเป็นหน่วยให้บริการในพื้นที่ โดยรัฐ

มอบอำนาจหน้าที่ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแก่ประชาชน

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นประกอบกับผู้วิจัยปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อม มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ และ ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ปรากฏดังนี้

ตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์กร กับองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วหาตัวแปรปัจจัยและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แล้วนำมากำหนดเป็นรูปแบบในการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,308 นาย (ฝ่ายอำนวยการ 1 ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี จำนวนทั้งสิ้น 306 นาย กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (Yamane อ้างถึงใน ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553: 48-49) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 47)

2. ตัวแปรต้นเป็นปัจจัยภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการกำหนดตัวแปรดังกล่าวมาจากแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีการมีส่วนร่วม ทฤษฎีความผูกพันองค์กร และทฤษฎีการบริหารจัดการคนเก่ง ได้ตัวแปรต้น ประกอบด้วย โครงสร้างในงาน (X_1) การปกครองบังคับบัญชา (X_2) วัฒนธรรมและสภาพการทำงาน (X_3) ระบบรางวัลตอบแทน (X_4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_5) ความเป็นอิสระของหน่วยงาน (X_6) ภาวะผู้นำ (X_7) ความผูกพันต่อองค์กร (X_8) การบริหารจัดการคนเก่ง (X_9) เทคโนโลยี (X_{10}) สังคมและเศรษฐกิจ (X_{11}) การเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (X_{12}) ตัวแปรตามเป็นองค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ความสามารถ การพัฒนาทักษะ การพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและสร้างสรรค์ และการพัฒนาสมรรถนะ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วจึงนำมาหาดัชนี

ความสอดคล้อง (Index of item object congruence: IOC) หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุง และทดลองใช้ (Try out) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.985 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่อง เพศ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 วัดระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 วัดความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์การดำเนินงานพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรและปัจจัยองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อวิเคราะห์ระดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อดูการกระจายข้อมูล

4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี เพื่อหารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth interview) เกี่ยวกับการสภาพการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี: จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีบทบาทในการบริหารงานในสถานีตำรวจ และมีประสบการณ์ มีความรู้

ความสามารถ จำนวน 9 คน ซึ่งอยู่ในระดับผู้บริหารสถานี (ตำแหน่งผู้กำกับการ) จำนวน 3 คน ระดับบริหารระดับกลาง (รองผู้กำกับการ) จำนวน 3 คน และระดับบริหารระดับต้น (สารวัตร) จำนวน 3 คน

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 เครื่องมือ เป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกครอบคลุมประเด็นสภาพการพัฒนาสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ ของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี

1.2 นำผลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตรวจสอบยืนยันจากข้อมูลเอกสาร (Documentary data) และการสังเกตปรากฏการณ์เชิงพื้นที่

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ยึดหลักการตามแนวคิดไมล์ส์ (Miles) และ ฮูเบอร์แมน (Miles and Huberman, 1984) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

2.1 การลดทอนข้อมูล (Data reduction) ผู้วิจัยได้เรียบเรียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เอกสาร บทสรุปที่ได้วิเคราะห์จากการบันทึกเสียงที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความเกี่ยวข้อง จำนวน 9 คน โดยลดทอนข้อมูลให้เหลือเฉพาะประเด็นของสภาพการพัฒนาทฤษฎี สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

2.2 การจัดระเบียบข้อมูล (Data display) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการลดทอนข้อมูลแล้วมาจัดเป็นหมวดหมู่ โดยจำแนกตามประเภท หรือประเด็นที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันที่ได้จากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.3 การหาข้อสรุปและการตีความ (Conclusion interpretation) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแบบสามเส้า โดยพิจารณาความสอดคล้อง และความแตกต่าง

ของข้อมูลที่ได้จากการจัดระเบียบข้อมูล แล้วมาหาข้อสรุป และตีความในรูปแบบการพรรณนาตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาทักษะ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาทัศนคติ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี พบว่ามี 6 ด้าน ที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ ได้แก่ การเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (X_{12}) วัฒนธรรมและสภาพการทำงาน (X_3) การปกครองบังคับบัญชา (X_2) สังคม และเศรษฐกิจ (X_{11}) การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_5) เทคโนโลยี เศรษฐกิจ (X_{10}) ปรากฏตามสมการทำนาย กล่าวคือ

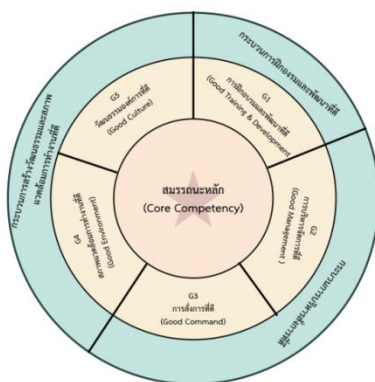
สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.248(X_{12}) + 0.123(X_3) + 0.178(X_2) + 0.197(X_{11}) + 0.140(X_5) + 0.116(X_{10})$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 6 ด้านเท่ากับ .812 ประสิทธิภาพในการทำนายคิดเป็นร้อยละ 66.00 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.119

3. รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กร และแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการคนเก่ง สามารถสร้างกระบวนการพัฒนา

3 ส่วนประกอบด้วย 1) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (G1: Good training & development) เป็นกระบวนการเพื่อสร้างและพัฒนาพัฒนาบุคลากรให้ได้ตำรวจที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญ ในหน้าที่ที่ทำอย่างเชี่ยวชาญ 2) กระบวนการบริหารสั่งการที่ดี (G2, G3 : Good management & good command) เป็นกระบวนการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการ การสั่งการตามสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาให้ลัดสั้นลง มีการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 3) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (G4, G5 : Good culture & good environment) เป็นกระบวนการสร้างให้ตำรวจมีความเข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสามารถปรับตัวทันการเปลี่ยนแปลงผ่านระบบสิ่งแวดล้อมในการบริหารงานที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็ง การขับเคลื่อนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้อยู่ภายใต้รูปแบบ 5G-Model หรือ ภายใต้ชื่อภาษาไทยที่ว่า “ตำรวจดี บริหารจัดการเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม” ปรากฏตามภาพที่ 1 ปรากฏด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี (5G-Model)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหารูปแบบที่เหมาะสมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2551: 119) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยสำคัญและเป็นกลไกหนึ่งของการพัฒนาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การ การบริหารงานในองค์การต้องเน้นการพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ ความชำนาญ (Skill) และความสามารถ (Ability) การพัฒนาดำเนินการโดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมเป็นหลัก เป็นการพัฒนารายบุคคล มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น การพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์การให้สามารถทำงานปัจจุบันที่รับผิดชอบได้ (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์ , 2551: 28-29) มีผู้บังคับบัญชาเป็นกลไกแห่งความสำเร็จ โดยผู้บังคับบัญชาควรทำตัวเป็นแบบอย่างในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง สามารถสอนงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงานได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เนตร์พัฒนา ยาริราช (2556: 149) ที่กล่าวว่า การสอนงานเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน ผ่านกระบวนการถ่ายทอดอย่างต่อเนื่อง ระหว่างวิทยากร มักจะเป็นผู้บังคับบัญชากับผู้เรียนซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสอนให้คำแนะนำ วิธีการแก้ไขปัญห ฯลฯ

1.2 ด้านการพัฒนาทักษะ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญ ผ่านกระบวนการฝึกอบรม

สอดคล้องกับแนวคิดของ นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2551: 119) ที่กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลต้องเน้นการพัฒนาทักษะความชำนาญ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรให้สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาทักษะจะพัฒนาผ่านการฝึกอบรม เพราะกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะความสามารถ และพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (พิชิต เทพวรรณ, 2554) ผลการวิจัยพบว่าควรมีการแยกประเภทและลักษณะของงานให้ทำได้เชี่ยวชาญ แล้วคัดแยกออกมาส่งเสริมสนับสนุน ให้มีทักษะที่เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เนอร์และเดซิโมน (Werner and Desimone, 2006: 11-12) มีแนวคิดว่าการอบรมและการพัฒนามุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคคล การฝึกอบรมมักจะเกี่ยวข้องกับการทำให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเฉพาะหรืองานทั่วไป

1.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญกำหนดในแผนปฏิบัติการ แต่ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเท่าที่ควร วิธีการพัฒนาผ่านการประชุม แสดงความคิดเห็น ระดมความคิด รับทราบปัญหา กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ความคิด ข้อขัดข้องเพื่อหาทางแก้ไขดำเนินการ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล (2557: 164-165) ที่กล่าวไว้ว่า การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (Meeting and seminar) เป็นการประชุมเพื่อร่วมกันศึกษาค้นคว้าแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การพัฒนาในด้านนี้ควรนำแนวคิดการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ ปาริชาติ วลัยเสถียร (2552: 200) ที่ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการร่วมกันอย่างแข็งขันของกลุ่มบุคคลผู้มีส่วนได้เสียทุกขั้นตอนของโครงการพัฒนา โดยมีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ

- 1) การมีส่วนร่วมการคิดค้นปัญหา หาสาเหตุของปัญหา และความต้องการของชุมชน
- 2) มีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา กำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ แนวทางในการดำเนินงาน
- 3) มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา
- 4) การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์จากการพัฒนาหรือยอมรับประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนา และ
- 5) มีส่วนร่วมประเมินผลการพัฒนา

1.4 ด้านการพัฒนาทัศนคติ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีมีการสร้างค่านิยมองค์กร และสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจ ยึดถือ ปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ รู้จักวิธีการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความรู้สึกมีส่วนร่วม เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ภายใต้ค่านิยม “ตำรวจเพชรบุรี ทำดีเพื่อประชาชน” สอดคล้องกับแนวคิดการมีส่วนร่วมของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ อ้างถึงใน อรรถัย พระทัต (2558: 10) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีโอกาสในกระบวนการต่างๆของการบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันขององค์กรของ สแตร์ (Stres, 1977: 576) อ้างถึงใน พิษญาภา พิมพ์สิงห์ (2558: 49) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพัน และยึดต้องการ ประกอบด้วย ลักษณะต้นแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพัน ลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5 ด้านการพัฒนาสมรรถนะ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่าระดับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับที่สามารถผลักดัน พัฒนาให้มีผลการปฏิบัติงานสูงเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่ทางราชการกำหนดไว้ ตลอดจนมีความพร้อมเปิดรับการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ซึ่งบุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงานดี มักเป็นคนเก่ง ปฏิบัติงานได้โดดเด่น มีความละเอียดรอบคอบ มีความทนทานในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรทั่วไป มีปฏิภาณไหวพริบดี สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี ความสำเร็จของหน่วยก็มาจาก บุคลากรกลุ่มนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษติน กุลเพ็ง (2552: 12-13) ให้ความหมายคนเก่ง หมายถึง พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานชั้นเลิศหรือดีเยี่ยม มีสมรรถนะหลักและศักยภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งมักจะมีจำนวนไม่มากนักในแต่ละองค์กร มีประมาณร้อยละ 3-5 เท่านั้น ซึ่งการบริหารจัดการคนฉลาด (Talent) เป็นการจำแนกคนตามความสามารถ ดึงดูด

คนเข้ามาพัฒนา (Attraction) พัฒนาความรู้ (Development) และเป็นยุคคนมีปัญญาดี (As age of talent) บุญทัน ดอกไธสง (2551: 16) หน่วยงานควรมีการคิดแยก คัดสรร จัดแยก ประเภท ของบุคคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และจัดสรรเข้าสู่ระบบลักษณะงานที่ ตรงกับความรู้อุณหภูมิที่เหมาะสม ปรับปรุงแก้ไขในสิ่งที่ขาด เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ หน่วยงานหรือองค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี จากการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ขึ้นอยู่กับปัจจัยการเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยวัฒนธรรมและสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สังคมและเศรษฐกิจ การฝึกอบรม และเทคโนโลยี ตามลำดับ สามารถนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาอภิปรายผลตามลำดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สภาพการเมืองในปัจจุบันเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มักถูกแทรกแซงทางการเมืองในการบริหารงานบุคคล ส่วนใหญ่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง มักจะมีการเปลี่ยนตัวผู้นำองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจทางการเมือง เพื่อให้ฝ่ายบริหารในขณะนั้นสามารถปกครอง บังคับบัญชา สั่งการได้โดยง่าย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การอาศัยตำรวจเป็นเครื่องมือในการดำเนินกิจกรรมทางการเมือง และสังคมไทยเรานั้นตำรวจมีหน้าที่ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่กว้างขวาง การที่ตำรวจมีหน้าที่ดังกล่าวทำให้ต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับนักการเมือง และปัญหาการเมืองทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น มีการขอความร่วมมือกับตำรวจในการดำเนินการทางการเมืองในแต่ละชุมชน โดยโครงสร้างของสังคมไทยการเมืองเป็นผู้ควบคุมกลไกการทำงานของข้าราชการ ดังนั้นการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจไปดำรงตำแหน่งสำคัญย่อมต้องได้รับ

การเสนอชื่อหรือได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายการเมืองมีการแทรกแซงระบบการบริหารงานบุคคลในทุกระดับ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปตำรวจ, 2558: 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของแรนดี (Randy, 2002) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่ามีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก็พบว่า ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่างๆ ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร

2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบูรณ์นั้นผู้ใต้บังคับบัญชามีวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานดี มีผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปได้ มีวัฒนธรรมขององค์กรแบบผสมระหว่างแบบเก่าที่เน้นการปกครองบังคับบัญชา และแบบใหม่ที่เน้นประสิทธิภาพ ความสามารถ เป็นตัววัดการทำงานระดับบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2559: 404) มีแนวคิดว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจขององค์กร ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรแบบเดิมที่มีลักษณะเหมือนเครื่องจักรและมีโครงสร้างแบบระบบราชการ การบริหารงานขาดความยืดหยุ่นปรับตัวได้น้อย ต้องหลีกเลี่ยงให้บังเอิญการที่มีลักษณะมีชีวิต มีชั้นการบังคับบัญชาน้อย มีการมอบหมายงานสู่ระดับล่าง มีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น และผลการวิจัยพบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับการพัฒนาและ การสนับสนุนส่งเสริมโดยผ่านการฝึกอบรมเป็นประจำและต่อเนื่อง ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะนี้เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นอย่างดี เป็นการใช้เครื่องมือในการพัฒนาที่เหมาะสมมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, 2551: 19-20)

2.3 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่า ระบบการปกครองบังคับบัญชาของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น มีลักษณะเป็นการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น ผู้ใต้บังคับบัญชามีระเบียบวินัยดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลความเป็นอยู่สวัสดิการ ปกครองโดย

คุณธรรม ห่วงใย ฟังพวาค้ายกัน รับฟังความคิดเห็น ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง สอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steers, 1991) ที่กล่าวไว้ว่า การปกครองบังคับบัญชา คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้มีโอกาสในการเข้ารับการศึกษ อบรมและพัฒนา มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรได้อย่างเต็มที่ ยินดีรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน มีความสอดคล้องกับปรัชญาการจัดการ และแนวคิดของเบค และเมาตัน (Blake & Mouton ,1965) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน จะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก

2.4 ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัย พบว่าสภาพสังคมของตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ส่วนมากมีภูมิลำเนาพักอาศัยอยู่ในเขตจังหวัดเพชรบุรีมีความเข้าใจในบริบทของการเปลี่ยนสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ นิสตารค์ เวชยานนท์ (2551: 119-120) ที่กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และจากผลการวิจัยค้นพบว่า ตำรวจสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและเศรษฐกิจได้ดี มีการปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่จากสภาวะสังคมในเชิงบวกในการรับรู้ข่าวสารจากท้องถิ่นสังคมที่พักอาศัยอยู่

ห้วงเวลาที่ผ่านมามีเหตุการณ์ที่กระทบต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตการณ์ทางการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจภายนอกประเทศ เหตุภัยพิบัติทางธรรมชาติ แต่แนวโน้มในระยะยาวคาดว่าจะมีการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง อัตราการขยายตัวและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ดี การเติบโตทางเศรษฐกิจจึงนี้มีผลกระทบในด้านลบคือ ภาวะเงินเฟ้อ ปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้น และค่าครองชีพมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557: 3) ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละห้วงเวลาและความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ ซึ่งตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีก็ประสบปัญหาดังกล่าวเช่นกัน ควรส่งเสริมให้มีประกอบอาชีพ

เสริมให้สอดคล้องกับท้องถิ่นที่พักอาศัย ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ในทางปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาหาระยะยาว ควรดำเนินชีวิต โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับงานวิจัยของแรนดี (Randy, 2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะทางเศรษฐกิจ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

2.5 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมพัฒนา ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่าตำราจรรยาบรรณจังหวัดเพชรบุรีให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร มีความสอดคล้องกับแนวคิดที่ให้ความสำคัญของฝึกอบรม ตามแนวคิดของ แมคลาแกน (McLagan, 1989: 52) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การบูรณาการของการฝึกอบรมและการพัฒนา การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพเพื่อปรับปรุงบุคคล กลุ่ม เพื่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยก่อนที่จะฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ควรมีการคัดแยกบุคลากรตามความรู้ ความสามารถ ทักษะ เมื่อได้กลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อนำไปฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว ก็ดำเนินการฝึกอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากในหน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือส่งตัวไปฝึกอบรมยังหน่วยงานนอกสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือใช้การอบรมในขณะที่ทำงานตามแนวคิดของ อารณณ์ ภูวิทยาพันธ์ (2550: 199-205) ที่กล่าวถึงการฝึกอบรมขณะทำงานไว้ว่า เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในสถานการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการทำงานต่อไป และความสอดคล้องกับแนวคิดของ เบคเคอร์ (Becker, 1964) ซึ่งกล่าวไว้ว่า มีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ 4 วิธี คือการฝึกอบรมในงาน และการฝึกอบรมในหน่วยงานเฉพาะในการฝึกอบรม (Schooling) การลงทุนด้านข้อมูลในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Investment in information contributes to productivity) การปรับปรุงแก้ไขด้านสุขภาพ ร่างกาย และอารมณ์ (The improvement in emotional and physical health)

2.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แรนดี (Randy, 2002) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน

ทำงานของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่ามืองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในองค์กร องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมที่จะรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ โดยสิ่งเหล่านี้จะทำให้ องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ (นิสตราร์ก เวชยานนท์, 2551: 119-120) และจากผลการวิจัยยังพบว่าตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรีมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานในภารกิจของตำรวจได้อย่างเหมาะสม โดยมีการประยุกต์ใช้โปรแกรม แอปพลิเคชัน ต่างๆ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ พิษญาภา พิมพ์สิงห์ (2558: 55) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ เป็นสังคมสารสนเทศ สังคมแห่งการเรียนรู้ เป็นสังคมที่มีฐานแห่งความรู้ แม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติตาม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีได้ แต่ยังคงพบว่ามีข้อจำกัดในด้านอายุตำรวจที่มีอายุมากมักไม่ถนัด ในการใช้เทคโนโลยี มีเพียงความสามารถที่จะใช้เฉพาะเทคโนโลยีที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เท่านั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมีการปรับทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความ สนใจ ใฝ่เรียนรู้ ตลอดเวลา เพิ่มทักษะในการทำงาน ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรวดเร็วขึ้น ควรมีการปรับตัว ตามแนวคิดของ บุษกร วัฒนบุตร (2559) ซึ่งเขียนบทความวิชาการ โดยใช้ กรอบแนวคิดของคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นพื้นฐานสำคัญประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ ของทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นการเตรียมคนออกไปเป็น Knowledge Worker จะต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิงเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างราบรื่น และเป็น แรงผลักดันให้เกิดสังคมฐานความรู้ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ และมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

3. รูปแบบที่เหมาะสมกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยและข้อค้นพบ มาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม ตามแนวคิด รูปแบบที่ดีของคีฟส์ (Keeves, 1988: 560) คือ (1) ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมี

โครงสร้าง (Structural relationship) (2) ควรใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต เป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ (3) ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่กำลังศึกษา (4) ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างโมเดลใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ผู้วิจัยนำมาปรับใช้พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ตามแนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วม แนวคิดทฤษฎีความผูกพันองค์กร และแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการคนเก่ง สามารถสร้างกระบวนการพัฒนา 3 ส่วนประกอบด้วย 1) กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (G1: Good training & development) 2) กระบวนการบริหารสั่งการที่ดี (G2, G3 : Good management & good command) 3) วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (G4, G5 : Good culture & good environment) การขับเคลื่อนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้อยู่ภายใต้รูปแบบ 5G- Model หรือ ภายใต้ชื่อภาษาไทยที่ว่า “ตำรวจดี บริหารจัดการเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม” ผู้วิจัยอภิปรายรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

3.1 กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาที่ดี (Good training & development)

เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ในหน้าที่อย่างเชี่ยวชาญ ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผลการวิจัยพบว่า นิยมใช้การฝึกอบรมเป็นหลัก สอดคล้องกับแนวคิดของ โบรูชาห์ (Burushat, 1996: 97) กล่าวไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรม รูปแบบการฝึกอบรม มีการฝึกอบรมขณะทำงาน (On the job training) เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้รับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในสถานการณ์จริง (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธ์, 2550: 199-205) นอกเหนือจากการฝึกอบรมก็มีรูปแบบการพัฒนาอีกหลายอย่าง กล่าวคือ การสอนงาน (Coaching) ตามแนวคิดของอาภรณ์ ภูววิทยาพันธ์ (2550: 199-205) อุดลย์ ศรีรักษ์ (2552: 38) เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556: 149) และชุดิถายูจน์ ศรีวิบูลย์ (2557: 45) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธ์, 2550: 199-205) การดูงาน

นอกสถานที่ (Visiting) (เข็มเพชร ประดับศรี, 2554: 31) การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (Meeting and seminar) (กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล, 2557: 164-165) การมอบหมายงาน (Job enrichment) (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์, 2550: 199-205) การศึกษาต่อ (Continuous studying) (วิเชียร โทกุล, 2555: 91) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์, 2550: 199-205) ซึ่งกระบวนการสร้างตำรวจดี มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จะตรงกับ สมรรถนะหลักของตำรวจ ที่ทางกลุ่มงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ (2558) กล่าวว่า ตามมติคณะกรรมการตำรวจแห่งชาติ ครั้งที่ 2/2555 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2555 กำหนดสมรรถนะหลักอันพึงประสงค์ สมรรถนะหลัก (Core competency) นั้นหมายความว่า สมรรถนะที่ข้าราชการตำรวจทุกคนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องมีและแสดงออกในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย (1) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) (2) จริยธรรมตำรวจ (Integrity) (3) มนุษยสัมพันธ์ (Human relations) (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result oriented) และ (5) การบริการที่ดี (Service mind)

3.2 กระบวนการบริหารสั่งการที่ดี (Good management & command) เพื่อสร้างสายการบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาให้ลัดสั้นลง มีการสื่อสารสองทาง รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2553: 115-117) กล่าวถึงลักษณะของการปกครองบังคับบัญชาไว้ ว่าสายการบังคับบัญชา (Chain of command) ไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่ามี การติดต่อสื่อสาร การควบคุมและการรับผิดชอบ สายการบังคับบัญชาที่ดีควรมีลักษณะ จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป และผลการวิจัยค้นพบว่า ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานตำรวจได้เป็นอย่างดี จึงควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการสื่อสารแบบสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยเทคโนโลยีหรือสื่อสังคมออนไลน์ ต่างๆ

3.3 กระบวนการสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good environment & culture) เป็นกระบวนการสร้างตำรวจที่มีความเข้าใจบริบทการเปลี่ยนแปลง

ของสังคมและสามารถปรับตัวทันการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่าตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการทำงานในภารกิจของตำรวจได้อย่างเหมาะสม โดยมีการประยุกต์ใช้โปรแกรม แอปพลิเคชัน ต่างๆ มีแนวคิดตรงกับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2557: 3) พบว่าสถานการณ์ทางด้านเทคโนโลยี นั้นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงานทุกภาคส่วน ทำให้เกิดรูปแบบการให้บริหารประชาชนที่เปลี่ยนไปจากอดีต เปลี่ยนแปลงต่อวิธีการปฏิบัติงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องพัฒนาให้มีความรู้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังพบว่าตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี มีภูมิสำเนา และพักอาศัยอยู่ในชุมชนที่ใกล้กับสถานที่ปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมแบบเก่าที่เน้นการบังคับบัญชาสั่งการทางเดียว และสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความสามารถในการระดับบุคคล มีการปรับตัวและนำความได้เปรียบในเชิงสังคมมาประยุกต์ใช้ในด้านข่าวสารสำหรับการวางแผนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานอื่นในระดับสถานีตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 สภาพการดำเนินการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาเป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จ ควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง มีการเรียนรู้ตลอดเวลา และเข้าใจบริบทของ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม ให้การสนับสนุนงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรในหน่วยงาน

การพัฒนาทักษะ ควรมีการคัดแยกประเภท ลักษณะของบุคลากรไว้เป็นจำพวกต่างๆ นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับความสามารถที่โดดเด่น และแก้ไขทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะ สนับสนุน ส่งเสริม ให้มีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพในการพัฒนาและสร้างสรรค์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานทุกด้าน ร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และมีส่วนร่วมในการบริหารงานในส่วนที่เกี่ยวข้องและจำเป็นเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด

การพัฒนาทัศนคติ ควรมีการสร้างค่านิยมการปฏิบัติงานร่วมกัน และรักษาค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรที่ดี สร้างทัศนคติให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรด้วยกัน และทำงานเต็มกำลัง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร

การพัฒนาสมรรถนะ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงานโดดเด่น มีผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ และจัดกระบวนการแก้ไขบุคลากรที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยวัฒนธรรมและสภาพการทำงาน ควรมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ยึดมั่นในระเบียบวินัย และแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถปรับตัวได้ทันบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมตามพื้นที่

ปัจจัยการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสร้างช่องทางในการบังคับบัญชา ติดต่о สื่อสาร แบบสองทาง เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น

และควรมีการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาที่สั้นลง เพื่อความรวดเร็ว และป้องกันข้อบกพร่องในการสื่อสาร สั่งการ

ปัจจัยการฝึกอบรมและพัฒนา ควรจัดการฝึกอบรมตามความต้องการของบุคคลากร สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ความสามารถที่บุคคลากรมีอยู่ ควรมีการจัดแผนการอบรมเพื่อพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการปฏิบัติตามวงรอบชัดเจน

ปัจจัยการเมืองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรม ป้องกันการแทรกแซงทางการเมืองในการบริหารงานบุคคลากร และผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยความเป็นธรรม สามารถชี้แจงผลงานของบุคคลากรในหน่วยงานได้ ป้องกันการปฏิบัติแก่บุคคลากรในหน่วยงานอย่างไม่เป็นธรรม

ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรที่มีถิ่นที่อยู่และพักอาศัยในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคมให้ใช้การรับรู้ข่าวสารทางสังคมมาประยุกต์ในการปฏิบัติหน้าที่เชิงบวก ส่วนสภาพเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมให้บุคคลากรในหน่วยงานมีอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ ป้องกันปัญหาการครองชีพจากภาวะเศรษฐกิจ และให้รู้จักการออม ใช้ชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

ปัจจัยเทคโนโลยี ควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคคลากรในหน่วยงานมีความรู้เท่าทันเทคโนโลยี ใช้กระบวนการสอนงานกันภายในหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคคลากรที่มีอายุมากสามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้มากขึ้นจากเดิมที่สามารถใช้เพียงเท่าที่จำเป็นในการใช้ชีวิตประจำวัน

แม้ว่าจะมีเพียงปัจจัยดังกล่าวข้างต้นที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี แต่ปรากฏว่ามีปัจจัยกล่าวคือ โครงสร้างในงาน ระบบรางวัลตอบแทน ความเป็นอิสระของหน่วยงาน ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร และการบริหารจัดการคนเก่ง เป็นปัจจัยที่ยังไม่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี แต่ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงาน ก็ไม่ควรละเลย

ควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้พัฒนา ไปพร้อมกันสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการนำรูปแบบไปทดลองปฏิบัติ ประเมินผลการปฏิบัติที่แท้จริง

2.2 การวิจัยต่อไปควรกำหนดจำนวนประชากรที่อยู่ในหน่วยสนับสนุนการปฏิบัติ เช่น ฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการสืบสวน เพื่อให้ได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนขององค์การระดับภูมิจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (19 มีนาคม 2556). **ร่างคู่มือหัวหน้าสถานีตำรวจ**. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2561, จาก <http://drivingrtp.blogspot.com/2013/03/blog-post.html?m=1>.
- กัลยารัตน์ วีระธนชัยกุล. (2557). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส.
- เข็มเพชร ประดับศรี. (2554). **การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุติกานุจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). **หลักการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เพชร.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: บิสซิเนส. อาร์แอนดีดี.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2551). **บทความด้าน HR (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. นนทบุรี: รัตนไตร.
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2559). **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ Strategic Human Capital Management**. นนทบุรี: บริษัท เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

เนตร์พัฒนา ยาวีราชา. (2556). การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร.

กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

บุญทัน ดอกไธสง. (2551). การจัดการทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.

บุษกร วัฒนบุตร. (2559). การพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21.

วารสารวิชาการธรรมทัศน์, 16(2), 163-176.

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2552). กระบวนการและเทคนิคการทำงานของ

นักพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ฝ่ายอำนวยการ 1 ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี. (2561). เอกสารสรุปสถานภาพกำลังพล

ปีงบประมาณ 2561. (เอกสารอัดสำเนา). เพชรบุรี.

พิชญานฎา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์

ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

พิชิต เทพวรรณ. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วิเชียร โทกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับ

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). สรุปสาระสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557-2566. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

- อดุลย์ ศรีรักษ์. (2552). **การพัฒนาแนวทางพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อรทัย พระทัต. (2558). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนพื้นที่เกาะรัตนโกสินทร์**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ สาธารณะสำหรับผู้บริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (2550). **Career development in practice**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- Keeve, P. J. (1988). **Model and Model Building Education Research Methology and Measurement: An International Handbook**. Oxford: Pergamon Press.
- McLagan, P.A.. (1989). Models of HRD Practice. **Training and Development Journal**. 43, 9.
- Miles, M. Q. and Huberman, A.M. (1984). **Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods**. Beverly Hills CA: Sage.
- Werner, J.M., and Randy, L.D. (2006). **Human resource Development** (4th ed). Victoria: Thomson/South-Western.