

การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMEN MODEL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE JURISDICTION OF THE ROYAL THAI POLICE

ร้อยตำรวจเอก สิริพัชรกรณ์ ดวงคำ*

ผศ.ดร. สถาพร ชื่นโต**

วันรับ 15 / ธันวาคม / 2563

ตรวจสอบ 17-20 / ธันวาคม / 2563

ตอบรับ 23 / ธันวาคม / 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษา
รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2.พัฒนารูปแบบ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3.ประเมินตรวจสอบ
ยืนยันรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาน
ศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวิธีดำเนิน
การวิจัย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบรูป
แบบการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการวิเคราะห์
เอกสารที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและ
ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาน

ศึกษา 5 คน ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบโดยสร้าง
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง
331 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจง
ความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ขั้นที่ 3 ประเมินรูปแบบ ด้านความถูก
ต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ
เป็นประโยชน์ โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
17 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

*ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา Email siripatchakorn@gmail.com

** อาจารย์ที่ปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การบริหารค่าตอบแทน 4) การให้สวัสดิการ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การสรรหา 7) การคัดเลือก 2. ระดับความจำเป็นของตัวแปรที่กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่มีความจำเป็นในระดับมาก 3. ผลการประเมินด้านความถูกต้องความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

คำสำคัญ : การพัฒนา, รูปแบบ, การบริหารทรัพยากรบุคคล, สถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ABSTRACT

The purposes of this research were
1. Study the human resource management model of educational institutions under the Royal Thai Police. 2. Develop the human resource management model of educational institutions under the Royal Thai Police. 3. Evaluate, verify, and verify the human resource management model of educational institutions under the Royal Thai Police. There are 3 stages of research methods: Step 1, the study of the composition of the human resource management model. From the analysis of relevant documents and interviews with experts and qualified of human resource management in educational institutions, 5 people, Step 2, model development by constructing a questionnaire as a research tool with a

sample of 331 people. The statistics used for data analysis were Frequency distribution Determination of Percentage, Mean and Standard Deviation Step 3, Evaluate the model accuracy, suitability, possibility and benefits by interviewing 17 experts. The research findings were as follows: 1. The human resource management model of educational institutions under the Royal Thai Police consisted of 7 components: 1) Human Resource Planning 2) Human Resource Development 3) Compensation Management 4) Welfare 5) Performance appraisal 6) Recruitment 7) Selection 2. The level of necessity of the specified variables Most human resource management competencies are required at a high level. 3. Assessment accuracy, suitability, feasibility and usefulness is at a high level. Can be put into action.

keyword : Development, Model/The Human Resource Management/ Educational Institutions Under The Jurisdiction of The Royal Thai Police

บทนำ

จากสภาวะการแข่งขันในโลกปัจจุบันทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการสร้างทุนมนุษย์ (human capital building) ใส่ใจบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันมากกว่าที่จะเน้นการจับคู่คนให้เหมาะกับงานแทนรูปแบบเก่าๆ ที่องค์การเคยปฏิบัติมา

อย่างเดิมๆ ดังที่ Kaplan and Norton กล่าวว่า โอกาสที่แท้จริงสำหรับการปฏิวัติองค์การใดๆ ขึ้นอยู่กับการศึกษาและประเมินว่า บุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์การได้รับการเตรียมความพร้อมดีเพียงใด เพื่อใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ของบริษัท ”(Kaplan, Robert S. and David P. Norton. อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า1) ดังนั้นในเรื่องของการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร ระบบ และวัฒนธรรมขององค์การ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ แต่ในปัจจุบันเราพบว่าองค์การไม่ได้เอื้ออำนวยให้นำทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นมาใช้ในฐานะที่เป็น “ทุนมนุษย์” (human capital) อย่างเต็มที่ จากแนวคิดดังกล่าวที่เห็นความสำคัญและเห็นคุณค่าของทรัพยากรบุคคล โดยมีมุมมองสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การ โดยมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ว่า เป็นการบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (attract) พัฒนา (develop) และธำรงรักษา (maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง (high-performing workforce) รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ (corporate excellence) โดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรือง และการพัฒนาของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ (Bowin B, Harvey D., 2000, p 39 – 41) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันที่องค์การส่วนใหญ่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและความชำนาญมากที่สุด กลยุทธ์การเป็นผู้นำในกลุ่มสาขาที่องค์การนั้นๆ ดำเนินการ คือความท้าทายในการจัดการ ทั้งในด้านการควบคุมโครงสร้างองค์การ อำนาจ และที่สำคัญคือการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสภาพสถานการณ์โลกไร้พรมแดน และยุค

สารสนเทศ องค์การ หน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชนต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงองค์การให้ทันต่อบริบทขององค์การที่เปลี่ยนไปเพื่อความอยู่รอดขององค์การ และความเป็นเลิศในองค์การนั้นๆ องค์การทุกองค์การจึงต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญโดยมีอิทธิพลและบทบาทต่อประชาชนและสังคมในทุกระดับเนื่องจากมีหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในสังคม ซึ่งความสำเร็จของการปฏิบัติตามภารกิจดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้น ตัวบุคลากรซึ่งได้แก่ข้าราชการตำรวจนับเป็นปัจจัยสำคัญ (วัชรวิชัย นิธิวรรัชย์, 2557, บทคัดย่อ) ซึ่งข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติล้วนสำเร็จการศึกษาหรือผ่านการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่างๆ มาจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งสิ้น ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าวอยู่ในการศึกษา ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นสถานศึกษาอบรมเฉพาะทาง เป็นหน่วยงานที่มี 2 สถานะคือหน่วยงานตำรวจหน่วยงานหนึ่งพร้อมกับเป็นสถาบันการศึกษาหรือสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย (รายงานประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ของกองบังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง พ.ศ.2557, หน้า 9) จึงมีข้อจำกัดด้านการพัฒนาองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล สถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขับเคลื่อนองค์กรโดยใช้ระบบราชการตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วยกฎหมายต่างๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547, กฎ, ระเบียบ, ข้อบังคับ, คำสั่ง, มติคณะรัฐมนตรี แผนการปฏิบัติราชการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติประจำปีงบประมาณ และยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ฉบับต่างๆ จึงไม่มีรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการเฉพาะ และเนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีโครงสร้างองค์กรขนาดใหญ่ มีการจัดโครงสร้างที่มีช่วงชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ดำเนินการได้ล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัญหาที่สำคัญ โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง เช่น “ปัญหาอุปสรรคในการผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” พบว่า “การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล” เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาและอุปสรรคอันมีผลต่อคุณภาพในการผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ (ธราธิป แข่งคุ้ม, 2548, บทคัดย่อ)

จากปัญหาอุปสรรคและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการเฉพาะ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกแห่งมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น สามารถสนองตอบความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติภารกิจสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และสนองตอบความต้องการของสังคมได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา โดยศึกษาเนื้อหา (content) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามบริบท (context) ผลที่ได้จากการวิจัย จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ โดยสามารถนำไปกำหนดเป็นรูปแบบการบริหารเพื่อการวางแผนพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาและคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมต่อไป

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 3.เพื่อประเมินตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของนักศึกษาหลายท่านควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาต่างๆ จำนวน 5 คน แล้วบูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สรุปวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) ทั้ง

ในประเทศและต่างประเทศ นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร มาสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi- structured interview) นำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาสร้างเป็นกระทงคำถามในรูปแบบสอบถาม (questionnaire) ที่จะใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัยขั้นต่อไป

ขั้นที่ 2 การพัฒนารูปแบบโดยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าความสอดคล้อง 0.89 อยู่ในระดับที่เหมาะสม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษา 3 แห่ง โดยมีผู้ให้ข้อมูล 15 คน 2 แห่ง 10 คน 1 แห่ง รวม 40 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Lee J.Cronbach, 1984, p. 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นระดับ 0.936 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล 331 คน แล้วรับกลับมาวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสกัดปัจจัย(Principal Component Analysis : PCA) เมื่อได้องค์ประกอบหลักแล้วกร่างรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ขั้นที่ 3 ประเมินตรวจสอบยืนยันรูปแบบ โดยนำร่างรูปแบบที่ได้มาสร้างแบบประเมินสัมภาษณ์ความคิดเห็นแบบมีโครงสร้าง (structure interview) ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ นำไปสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกระดับ 17 คน แล้วนำมาแปลผล พบว่าผลการประเมินรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

4. สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก 36 ตัวแปรที่ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบแต่ละตัวได้ดีที่สุด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มี 8 ตัวแปร ได้แก่ A1 มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา A2 มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน A12 มีการชี้แจงนโยบายการดำเนินงานและโครงสร้างการบริหารงานบุคคลให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ A14 มีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องการวางแผนการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน A16 สถานศึกษามีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรต่อภาระงานในปัจจุบัน A156 บุคลากรมีการวางแผนในการทำงานที่รอบคอบและรัดกุมอยู่เสมอจึงทำให้ประหยัดทรัพยากรและสามารถใช้ทรัพยากรอย่างจำกัดและเกิดประโยชน์สูงสุด A157 บุคลากรมีความรับผิดชอบและความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จตามที่องค์การกำหนด A159 องค์การมีการปรับเปลี่ยนวิธีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.632 – 0.798 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 27.895 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of

variance) 15.286 ซึ่งตัวแปรทั้ง 8 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 1

องค์ประกอบที่ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 7 ตัวแปร ได้แก่ A11 มีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคตได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำและการให้การศึกษาต่อเนื่อง A32 บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง A34 การเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรสามารถลดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ A47 บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ A48 องค์กรมีการปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่เสมอ A111 มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ A112 การจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.558 – 0.868 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 21.581 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 14.211 ซึ่งตัวแปรทั้ง 7 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ

แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 2

องค์ประกอบที่ 3) การบริหารค่าตอบแทน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ A49 มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ A50 มีระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน A110 การพิจารณา ผลงาน ความสามารถ และความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้อง เหมาะสม มีความยุติธรรม และสามารถเชื่อมั่นในเกณฑ์การพิจารณาได้

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.865 – 0.875 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 14.826 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 10.720 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 3

องค์ประกอบที่ 4) การให้สวัสดิการ มี 4 ตัวแปร ได้แก่ A60 มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน A61 มีการนำเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร A64 มีการกำหนดด้านสวัสดิการที่จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ A83 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.553 – 0.757

มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 16.063 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 10.231 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 4

องค์ประกอบที่ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มี 5 ตัวแปร ได้แก่ A33 มีการเสนอชื่อบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร A72 มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน A82 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนในการประเมินผลการปฏิบัติงาน A113 บุคลากรมีการเรียนรู้การปฏิบัติงานเพิ่มเติมอยู่เสมอ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ A117 ได้รับการยอมรับนับถือในผลงาน ความรู้ และสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรภายในองค์กร

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.583 – 0.712 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 12.634 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 6.422 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 5

องค์ประกอบที่ 6) การสรรหา มี 5 ตัวแปร ได้แก่ A9 มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์

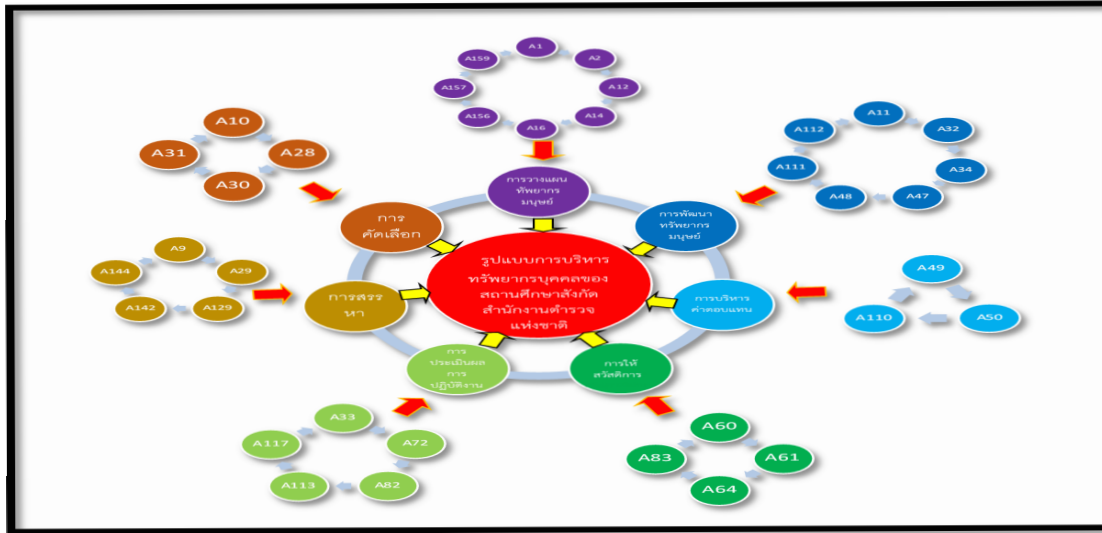
และความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร A29 มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้นของบุคลากร A129 องค์กรชำระรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่องค์กรเล็งเห็นว่ามีความสามารถ นำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร A142 บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานได้ครบถ้วนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามที่องค์กรคาดหวัง A144 บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนด

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.520 – 0.723 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 12.335 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 6.246 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 6

องค์ประกอบที่ 7) การคัดเลือก มี 4 ตัวแปร ได้แก่ A10 มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ A28 มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใดๆ A30 มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน A31 มีการสอบสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือกอย่างเหมาะสม

องค์ประกอบนี้ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.588 – 0.764 มีค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) 9.067 ค่าร้อยละของความแปรปรวน (Percent of variance) 3.495 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรนี้ร่วมกันบรรยายองค์ประกอบนี้ได้ดีที่สุด เมื่อเทียบค่า

ความแปรปรวนของตัวแปร (Eigenvalues) กับองค์ประกอบอื่นๆ แล้วมีความสำคัญต่อรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันดับ 7 ทั้งนี้เขียนเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพ : องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ

จากการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าระดับความจำเป็นของตัวแปรที่กำหนดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่มีความจำเป็นในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57 เมื่อแยกพิจารณารายข้อพบว่าตัวแปรเรื่อง “ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและสอนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน” มีระดับความจำเป็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 และตัวแปรเรื่อง “มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/การผลิตผลงานทางวิชาการ/เอกสาร/งานวิจัย/สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ” มีระดับความจำเป็นน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ

3.27 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเหมาะสมโดยใช้ KMO and Bartlett's test ซึ่งค่า KMO เป็นการทดสอบความเหมาะสมของ correlation matrix เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy = 0.783 ซึ่งเข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะนำเทคนิค factor analysis มาใช้และการวิเคราะห์องค์ประกอบ ด้วยการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) โดยใช้แวนิแม็กซ์ (varimax rotation) ได้ 7 องค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร (eigenvalue) ที่มากกว่า 1 และถือเอาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งบรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

การพิจารณาประเมินตรวจสอบยืนยันรูปแบบด้านความถูกต้อง (Accuracy) ความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) และ

ความเป็นประโยชน์ (Utility) โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิฯ จำนวน 17 คน พบว่ามีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความถูกต้องมีความเหมาะสมมีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ซึ่งสอดคล้องกับ วิลาศ เรียงแหลม (2561, บทคัดย่อ) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกองทัพอากาศประกอบด้วย 7 ส่วนคือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายนอก 2) การตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในองค์กร 3) การเปรียบเทียบสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่กับสิ่งที่องค์กรต้องการจะเป็น 4) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ 5) การจัดทำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6) การนำยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ 7) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับ ภาวิทย์ ชินะโชติ (2561, บทคัดย่อ) สภาพและปัญหาการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลจำแนกเป็น 1) ด้านการพัฒนานักทรัพยากรมนุษย์ใช้วิธีเรียนรู้ในงาน 2) ด้านโครงสร้างงานทรัพยากรบุคคลโดยมีงานสรรหาบุคลากร งานสวัสดิการเงินเดือน และงานอบรมการเรียนรู้ 3) ด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนคนให้มีความรู้ และหล่อหลอมคนให้เป็นคนดี สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสถานศึกษาต้องสัมผัสกับสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนไปโดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันของกระแสโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันทางเศรษฐกิจบนเวทีโลก ที่ทำให้สภาพการบริหารงานของสถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยต้องปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นศูนย์กลางทางความรู้ และวิชาการของชุมชนเพื่อที่

จะผลิตผู้เรียนให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามความคาดหวังของสังคมและความคาดหวังนี้ย่อมขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังผลของการวิจัยที่ได้ทั้ง 7 องค์ประกอบ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในเรื่องของลำดับความสำคัญขององค์ประกอบตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินตรวจสอบยืนยันรูปแบบ โดยอาจจะมาจากความแตกต่างของบริบทในเรื่องทรัพยากร ความต้องการในการพัฒนาและการให้ความสำคัญของรูปแบบกระบวนการบริหาร แต่โดยภาพรวมก็ยังคงมีความคิดเห็นที่ตรงกันใน 7 องค์ประกอบข้างต้น โดยมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีของแซมมอนส์ (Sammonds) ฮิลแมน (Hillman) และมอร์ติมอร์ (Mortimore) ดังนั้นรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การบริหารค่าตอบแทน 4) การให้สวัสดิการ 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การสรรหา 7) การคัดเลือก จึงมีความเหมาะสมมากที่สุดเนื่องจากเป็นรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ค้นพบได้อย่างครอบคลุมและสมบูรณ์ที่สุดโดยที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนเห็นพ้องต้องกันว่ามีบริบทที่แสดงให้เห็นถึงความเหมาะสม ความถูกต้องความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบัน โดยที่ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควรร่วมกันพิจารณารูปแบบที่ค้นพบนี้มาปรับใช้ในองค์กรของตนอย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ควรพิจารณาองค์ประกอบด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมด้วย เพื่อให้

ตระหนักถึงความสำคัญและควรพัฒนารูปแบบนี้ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมต่อไปด้วยเพราะการบริหารการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการส่วนอื่นๆ ให้เตรียมพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรนำรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการวิจัยไปศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3) การบริหารค่าตอบแทน
- 4) การให้สวัสดิการ
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 6) การสรรหา
- 7) การคัดเลือก

โดยให้ความสำคัญในทุกองค์ประกอบ และนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

6. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษา และผู้ที่มีความสนใจ จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต ดังนี้

- 1.ควรศึกษาวิจัยองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.ควรศึกษาวิจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทุกระดับชั้น
- 3.ควรศึกษาเรื่องข้อจำกัด สภาพปัญหา และอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ตอบสนองความต้องการในการบริหารที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

ธราธิป ช่างคุ้ม.(2548). ปัญหาอุปสรรคในการผลิตข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

ภาวิทย์ ชินะโชติ.(2561). รูปแบบการพัฒนานักทรัพยากรบุคคลโดยใช้ทีมข้ามสายงานกลุ่มธุรกิจ ธนาคาร.ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัชรวิชัย นิธิวรรัชย์.(2557). พัฒนาการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ หลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจ จากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคต รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

วิลาศ เรียงแหลม.(2561). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกองทัพเรือ ปริญญาปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547).Using the Balanced Scorecard as a Strategy Management System. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). รายงานประเมินตนเอง (Self-Assessment Report : SAR) ของกอง บังคับการฝึกอบรมตำรวจกลาง พ.ศ.2557.

Bowin RB, Harvey D.(2000). Human resource management: An experimental approach. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall Inc..

Kaiser quoted in Barbara G.Tabachink, and Linda S. Fidell.(983).Using Multivariate Statistics New York: Harper & Row.

Lee J.Cronbach.(1984). Essentials of psychological Testing, 4th ed. New York : Harper & Row Publishers.

Sammonds, P. Hillman, J. & Mortimore, P. (1995). “Key characteristics of effective schools a review of school effectiveness research.” A report by the institute of education for the office for standards in education.

