

การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

Human Capital Development in the Office of the Commission General, Royal Thai Police

สกนธ์ คำสาคร / Sakont Dumsakorn

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management,
Sripatum University, Thailand

ปิยากร หวังมหาพร / Piyakorn Whangmahaporn

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม / Graduate College of Management,
Sripatum University, Thailand
E-mail: piyakornwh@gmail.com

วัชรินทร์ สุทธิชัย / Watcharin Sutthisai

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, Faculty of Political Science and Public
Administration, Mahasarakham Rajabhat University, Thailand
E-mail: wsutthisai@hotmail.com

ประวัติบทความ

ได้รับบทความ 18 พฤศจิกายน 2561 แก้ไข 5 ธันวาคม 2561 ตอบรับ 5 ธันวาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 3) ยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และ 4) ศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 356 คน ซึ่งกำหนดขนาดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โย ยามาเน่ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านทุนสังคม ($\bar{X} = 3.80$) ทุนทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.74$) และด้านทุนทางปัญญา ($\bar{X} = 3.59$) อยู่ในระดับสูงตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลของชีวิตและงาน (X_7 Beta = 0.31) ปัจจัยการจัดการความรู้ (X_8 Beta = 0.32) และปัจจัยการจงใจ (X_5 Beta = 0.15) ตามลำดับ ส่วนผลการวิจัยเชิง

คุณภาพพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยทุกปัจจัยมีผลกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ กองบัญชาการตำรวจแห่งชาติ และยังมีความเห็นว่าปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของ กองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้แก่ 1) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี 3) ปัจจัยระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่ และ 4) ปัจจัยทัศนคติและค่านิยมในการทำงาน

คำสำคัญ: การพัฒนาทุนมนุษย์, กองบัญชาการ, สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

Abstract

This study examines to 1) Study the human capital development in the office of the commission general, Royal Thai Police. 2) Study the factors affecting the human capital development in the office of the commission general Royal Thai Police. 3) Confirm the factors affecting the human capital development in the office of the commission general Royal Thai Police and 4) Study other factors that may affect the human capital development in the office of the commission general Royal Thai Police. Samples were police officers of and the human capital development in the office of the commission general, Royal Thai Police, totally 356 samples, sized by Taro Yamane's formulation and 18 Informants. Instruments used were 5 rating scale questionnaires with the overall reliability value of 0.96 and in-depth interview form. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's multiple correlation and multiple linear regression analysis. The quantitative research result shows that the human capital development in the office of the commission general, Royal Thai Police, in overall, was found in high level. Consider in aspects found that Social capital ($\bar{X} = 3.80$), Emotion capital ($\bar{X} = 3.74$) and Intelligent capital ($\bar{X} = 3.59$) were found in high level while the factors affecting human capital development in the office of the commission general, Royal Thai Police which had statistically significant level at 0.01 and 0.05 were found in 3 factors which were Life and work balance factor (X_7 Beta = 0.31), Knowledge management factor (X_8 Beta = 0.32) and Motivation factor (X_5 Beta = 0.15) The qualitative research result shows that all informants had harmony opinion which confirmed that all factors have affection towards the human capital development in the office of the commission general Royal Thai Police and informants also expressed approval that other factors that may affect the human capital development in the office of the commission general Royal Thai Police were 1) Team work factor, 2) Good relation factor, 3) Education and training system factor and 4) Working attitude and core value.

Keywords: Human Capital Development, Commission General, Office of the Commission General, Royal Thai Police

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ องค์การที่ต้องการประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การปรับตัวและพัฒนาได้ดีก็คือบุคลากรใน องค์การที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่สะสมภายในของบุคลากรและสามารถนำออกมาใช้ อย่างได้ผล สามารถนำพาองค์การไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนก้าวขึ้นเป็นองค์การชั้นนำที่ได้รับการยอมรับต่อไป บุคลากรหรือมนุษย์ซึ่งอยู่ในองค์การจึงถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์การและสามารถพัฒนาให้เป็น “ทุน” ได้ด้วยการสร้าง มูลค่าเพิ่มจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น (ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2556: 104)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในการบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีบทบาทอำนาจหน้าที่สำคัญต่อประเทศชาติปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่วนใหญ่พบว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานไปนานๆ ระเบียบหลักเกณฑ์และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาข้าราชการตำรวจแต่เนื่องจากการพัฒนาข้าราชการตำรวจยังไม่มีอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาระยะยาวเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมทั้งในปัจจุบันงานด้านพัฒนาบุคลากรยังเน้นการอบรมแบบครั้งคราวมากกว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555: 112) ประกอบกับความรู้ที่ได้จากการอบรมบางครั้งไม่สามารถนำมาปรับใช้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยตรง ตลอดจนมีข้าราชการตำรวจบางส่วนไม่ใส่ใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อีกทั้งเป็นการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้บริการตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เฉพาะในส่วนบังคับบัญชาที่เรียกว่า กองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เพื่อศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อันจะนำไปสู่ประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 3) ยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และ 4) ศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอิสระซึ่งได้แก่ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วยปัจจัยองค์การ และปัจจัยการจัดการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์ตัวแปรอิสระจำนวน 8 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (Robbins, 1990: 274; Aldag and Stearns, 1987: 174; Mintzberg, 2003: 412) 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (Hersey and Johnson, 1997: 256; พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 58-61; 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (Daft, 1992: 89-95, Schein, 1992: 109-115; Cameron and Quinn, 1999: 113-121) 4) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Thompson, 1967: 58-63; Perrow, 1967: 194-208; Woodward, 1994: 138-145) 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ (Herzberg, 1959: 77-82; Maslow, 1970: 124-136; McClelland, 1961: 225-289; Barnard, 1974: 164-178; Alderfer, 1972: 152-163) 6)

ปัจจัยด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Walton, 1973: 11-12; Hall, 2008: 98-102) 7) ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและงาน (Greenhaus, Collins, and Shaw, 2003: 510-513) และ 8) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ (Schermerhorn, 2002: 194-212; Maier, 2007: 314-325; Marquardt, 1996: 415-423) โดยตัวแปรอิสระทั้ง 8 ปัจจัยนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญและนิยามศัพท์เฉพาะในแต่ละปัจจัยได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ของงานและระบบความเชื่อมโยงในการสื่อสารที่เหมาะสมระหว่างข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกับการทำงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ประสบผลสำเร็จและส่งผลต่อการทำงานของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพ
- 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะของภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยการเป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีลักษณะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความยืดหยุ่น มีความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สามารถโน้ตชวน พัฒนาทักษะของผู้ตามได้ และเป็นผู้หน้าที่เน้นการทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อชี้แนะให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ
- 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีชีวิตที่ข้าราชการตำรวจของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในหน่วยงานนั้นๆ
- 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กองบัญชาการในสังกัดสำนักงาน ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการนำอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ พัสตุ วิธีการตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผล การเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่นำมาสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ขององค์การ
- 6) ปัจจัยด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง กองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 7) ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและงาน หมายถึง ข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว ตลอดจนมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- 8) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ หมายถึง กองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยที่เป็นการพัฒนาด้านวิชาการและพัฒนาจิตใจ ด้วยวิธีการรูปแบบต่างๆเช่น การเข้าร่วมอบรม การประชุม การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม ซึ่งได้แก่การพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์นั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 3 ด้าน (Gratton and Ghoshal, 2003: 1-10) ได้แก่ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางปัญญา (Schultz, 1961: 1-17; Becker, 1992: 38-56; Goode, 1959: 147-155; Roos and Ross, 1997: 101-118; Dess and Picken, 1999: 65-72) 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม (Bontis, 2002: 212-

213; Leggatt and Dwyer, 2003: 9-12; Hall, 2008: 142-147; Bassi and McMurrer, 2007: 115-123; ประไพทิพย์ ลือพงษ์, 2556: 103-109) และ 3) ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ทุนทางอารมณ์ (Wealthierly, 2003: 1-7; OECD, 2007: 142-145) โดยองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมและในองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน สามารถสรุปนิยามศัพท์ ดังนี้

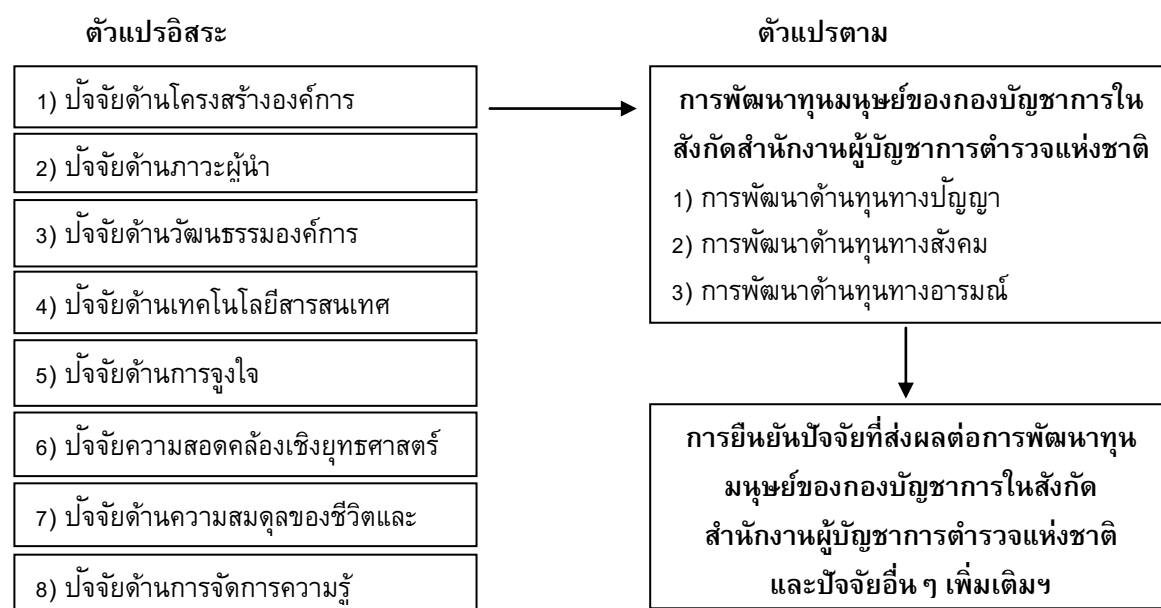
1) การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์และประสบการณ์ของข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ที่ได้สั่งสมไว้ในตนเอง และสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับหน่วยงาน เพื่อการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ทุนมนุษย์ให้ครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ประการได้แก่ 1) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางปัญญา 2) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม และ 3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางปัญญา หมายถึง บุคลากรของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีการใช้ความรู้ ความเข้าใจคิดวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ต่างๆ ตลอดจนจนเป็นการรับรู้อย่างมีเหตุผลจนกลายเป็นความรู้ที่นำมาปฏิบัติงานจนเกิดเป็นทักษะและความชำนาญที่สามารถสร้างสรรค์เอกลักษณ์ให้กับองค์กร ทุนทางปัญญาพิจารณาได้จากความรู้ของบุคคล ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาระบบงาน

3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม หมายถึง บุคลากรของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ บนพื้นฐานความเชื่อถือ ไว้วางใจกันภายใต้ระบบความสัมพันธ์ของสมาชิก ทุนทางสังคมที่เข้มแข็งต้องมีโครงสร้างและคุณภาพของความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนมีบรรยากาศการปรึกษาหารือกัน ความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวกัน การช่วยเหลือกัน ความร่วมมือกัน มีวัฒนธรรมที่ดีงามที่สามารถสนับสนุนให้การพัฒนาทุนมนุษย์ประสบความสำเร็จ

4) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์ หมายถึง บุคลากรของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สามารถเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองได้ แสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ มีความมั่นใจ ความยืดหยุ่นของการพูดและการปฏิบัติในที่สาธารณะ ควบคุมและปรับอารมณ์ได้ ประเมินตนเองได้ถูกต้องและเกิดการปรับปรุงตนเองและมีใจกว้างรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงสร้างสรรค์จากผู้อื่นและการร้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 3,220 คน ซึ่งคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973: 727) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนไว้ไม่เกินร้อยละ 5 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนเท่ากับ 356 คน ส่วนกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจจำนวนทั้งสิ้น 18 คน ซึ่งประกอบด้วย 1) ระดับผู้บังคับการ-ผู้บัญชาการ จำนวน 6 คน 2) ระดับสารวัตร-รองผู้บังคับการ จำนวน 6 คน และ 3) ระดับผู้บังคับหมู่-รองสารวัตร จำนวน 6 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ 3) คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และ 4) คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.96 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview form) ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบบันทึกข้อมูลทั่วไปของผู้รับการสัมภาษณ์ 2) แบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 8 ปัจจัย และ 3) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis; MLRA) ด้วยวิธี Enter Method และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.60) มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 35.70) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 59.60) มีตำแหน่งเป็นผู้บังคับหมู่ (ร้อยละ 36.50) มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 28.90) และมีสังกัดกำลังพล (ร้อยละ 28.10)

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในภาพรวม มีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 3.75$) ด้านความสมดุลของชีวิตและงาน ($\bar{X} = 3.66$) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.64$) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X} = 3.44$) มีอิทธิพลอยู่ในระดับสูง และด้านการจูงใจ ($\bar{X} = 3.40$) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 3.31$) มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับอิทธิพล
โครงสร้างองค์การ	3.91	0.54	สูง
ภาวะผู้นำ	3.74	0.66	สูง
วัฒนธรรมองค์การ	3.64	0.64	สูง
เทคโนโลยีสารสนเทศ	3.44	0.71	สูง
การจูงใจ	3.40	0.60	ปานกลาง
ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	3.35	0.62	ปานกลาง
ความสมดุลของชีวิตและงาน	3.66	0.57	สูง
การจัดการความรู้	3.31	0.69	ปานกลาง
ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม	3.56	0.50	สูง

ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทุนทางสังคม ($\bar{X} = 3.80$) ด้านทุนทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.74$) และด้านทุนทางปัญญา ($\bar{X} = 3.59$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางปัญญา	3.59	0.51	สูง
2) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางสังคม	3.80	0.51	สูง
3) การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านทุนทางอารมณ์	3.74	0.50	สูง
ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม	3.71	0.45	สูง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 8 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์พหุคูณกับการพัฒนาทุนมนุษย์เท่ากับ 0.69 และตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้อย่างถูกต้องร้อยละ 48 โดยจากผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยความสมดุลของชีวิตและงาน (X_7 , Beta = 0.31) ปัจจัยการจัดการความรู้ (X_8 , Beta = 0.32) และปัจจัยการจูงใจ (X_5 , Beta = 0.15) โดยเมื่อปัจจัยความสมดุลของชีวิตและงาน ปัจจัยการจัดการความรู้ และปัจจัยการจูงใจ มีการเปลี่ยนแปลง 1 หน่วย จะส่งผลให้การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงไป 0.31, 0.32 และ 0.15 หน่วย ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์สังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

Model		B	S.E.	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.55	0.14	-	10.75	0.00
	ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ (X_1)	0.08	0.05	0.10	1.804	0.07
	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_2)	0.08	0.04	0.12	1.88	0.06
	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (X_3)	-0.02	0.05	-0.03	-0.46	0.65
	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	-0.06	0.04	-0.10	-1.70	0.09
	ปัจจัยด้านการจูงใจ (X_5)	0.11	0.05	0.15	2.23	0.03*
	ปัจจัยความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (X_6)	-0.04	0.05	-0.06	-0.95	0.34
	ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิตและงาน (X_7)	0.25	0.04	0.31	5.67	0.00**
	ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ (X_8)	0.21	0.04	0.32	4.68	0.00**

R = 0.69, $R^2 = 0.48$

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-Depth Interview) จากกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น จำนวน 18 คน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาตินั้น สามารถสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อสังเกตจากการสัมภาษณ์เพื่อยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 8 ตัวแปร จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในประเด็นดังกล่าวแล้ว สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าวที่พบว่า ปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 5) ปัจจัยด้านการจูงใจ 6) ปัจจัยด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 7) ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิต และงาน และ 8) ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีผลกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการตำรวจแห่งชาติ เพราะว่าปัจจัยดังกล่าว ทั้ง 8 ด้านมีความสำคัญทุกปัจจัยและส่งผลให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ในหน่วยงาน

ประเด็นที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อสังเกตจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลและจำเป็นต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จากการสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติในประเด็นดังกล่าวแล้ว พอสรุปได้ว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่จำเป็นกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ดังนี้

1) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยซึ่งช่วยสร้างการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

2) ระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่ดี มีคุณภาพ จะส่งเสริมให้คนเกิดการพัฒนา

3) ทักษะ ค่านิยม ในการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร นำใจเอื้อเพื่อแผ่ต่อกัน

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อสนเทศจากการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้รับจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นการวิจัยเชิงคุณภาพ	สรุปข้อสนเทศฯ	ความถี่ของผู้ให้ข้อมูล	
		สอดคล้อง	แตกต่าง
ยืนยันปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ 8 ปัจจัย	เห็นด้วยโดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	18	-
ปัจจัยอื่นๆ ซึ่งมีผลและ/หรือต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้	- การทำงานเป็นทีม - ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน - ระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่มีคุณภาพ - ทักษะคติ ค่านิยมในการทำงาน	3 2 2 2	-

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยเชิงปริมาณ จากผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยรวม ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติและรายด้าน พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติทั้ง 3 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ทั้งนี้ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีการอ่าน วิเคราะห์เรื่องราวต่างๆ ก่อนการตัดสินใจลงมือทำทุกครั้ง โดยสามารถเข้าถึงความรู้ต่างๆ ในหน่วยงานได้สะดวกเพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ใหม่จากแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ คิด และฝึกฝนจนยอมรับข้อดีข้อเสียของตน แล้วปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานซึ่งสมาชิกในองค์กรมีการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงานให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันได้แน่นแฟ้นมากขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยา สุจริตธนากรักษ์ (2559: 181-185) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผลการศึกษารายงานพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีการพัฒนาทุนมนุษย์ในรายด้านอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน เช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่าไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลัยภรณ์ ทังสุภุตติ (2553: ก) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โดยผลการศึกษารายงานพบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภเจตน์ จันทรสาสน์ (2556: 72-73) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทุนมนุษย์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย โดยผลการศึกษารายงานพบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศไทยนั้น ยังคงอยู่ในระดับต่ำ

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 มีจำนวน 3 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยความสมดุลของชีวิตและงาน (X_7 , Beta = 0.31) ปัจจัยการจัดการความรู้ (X_8 , Beta = 0.32) และปัจจัยการจงใจ (X_9 , Beta = 0.15) สามารถนำไปสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งพบว่า ปัจจัยความสมดุลของชีวิตและงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการสร้างสมดุลของชีวิตและงานเป็นปัจจัยซึ่งส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น มีความสนใจที่จะศึกษาและทำงานใหม่ๆ ตามความต้องการ

และนำไปสู่ศักยภาพในการปฏิบัติงานของมนุษย์ในที่สุด โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Watthanabut (2017: 14-15) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The Human Capital Development in Buddhist Way for Preparing of ASEAN Community โดยผลการวิจัยพบว่า การจัดความสมดุลของชีวิตและงานนั้น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์สู่การเข้าสู่ชุมชนอาเซียนโดยการใช้วิถีทางพุทธศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ จรัสศรี เพ็ชรคง (2552: ก) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสมดุลของชีวิตและงานเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันชัย สุขตาม (2555: ก) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ โดยผลการวิจัยพบว่า การสร้างความสมดุลของชีวิตและงานเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานในการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานในบุคคล

2) จากผลการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งพบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะ ปัจจัยการจัดการความรู้เป็นการสร้างบรรยากาศให้ทุกคนมีเสรีภาพและการคิดอย่างอิสระ ซึ่งจะช่วยพัฒนาการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้มาใช้อย่างอิสระและนำไปสู่การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ พฤตินัย ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มและการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Moongvicha (2018: 213-214) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Human Capital Development to Promote Thai Traditional Medicine for Medical Treatment in Central North-Eastern Region โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจัดการความรู้เป็นปัจจัยซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในงานแพทย์แผนไทยในพื้นที่ภาคกลาง เหนือ และตะวันออกของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Bontis and Fitz-enz (2002: 212-213) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Intellectual Capital ROI: A Causal Map of Human Capital Antecedents and Consequents โดยผลการวิจัยพบว่า การจัดการความรู้ของทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบในสมการเชิงโครงสร้างความสามารถในการพัฒนาทุนมนุษย์ของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Erickson and McCall (2012: 58-66) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำทุนทางปัญญาไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในอุตสาหกรรมบริการ โดยผลการวิจัยพบว่า องค์การควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทุนทางปัญญาด้วยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่บุคลากรในองค์การมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา

3) จากผลการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งพบว่า ปัจจัยการจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะการจูงใจที่เหมาะสม เช่น การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การยกย่องชมเชยผู้ที่มีความสามารถ และการพัฒนาการมอบหมายงานที่ท้าทายนั้น จะนำไปสู่การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาตนเองของทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงต่อความต้องการขององค์กร โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suhonen and Paasivaara (2011: 246-247) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง Factors of human capital related to project success in health care work units โดยผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะของผู้ที่มีทุนมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และมีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติ (2555: ก-ข) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการจูงใจอย่างเหมาะสมนั้น เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัยผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยทุกปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิต และงาน และปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีผลกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการตำรวจแห่งชาติ นอกจากนี้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่ดีมีคุณภาพ และปัจจัยทัศนคติ และค่านิยมในการทำงาน เป็นปัจจัยเพิ่มเติมอื่นๆ ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากปัจจัยที่เพิ่มเติมดังกล่าวนี้ เป็นกลุ่มปัจจัยซึ่งส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ โดยปัจจัยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันนั้น เป็นปัจจัยซึ่งช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ในขณะที่ปัจจัยระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่ดี มีคุณภาพ จะส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ของกองบัญชาการตำรวจแห่งชาติเกิดการพัฒนาเพื่อเป็นทุนมนุษย์ให้แก่องค์กรที่มีศักยภาพสูงต่อไป และปัจจัยทัศนคติ และค่านิยมในการทำงานจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มีความเข้าใจเพื่อแผ้วถางกัน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2555: ก-ข) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยระบบการศึกษาและฝึกอบรมที่ดีมีคุณภาพ และปัจจัยทัศนคติ ค่านิยมในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

- จรัสศรี เพ็ชรคง. 2552. การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. 2556. “การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน.” วารสารนักบริหาร 32 (4): 103-109.
- พิชาย รัตนดิถ ญ. ญ. 2552. องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: ชิงค์ป๊ายออนส์บุ๊ค.
- วิทยา สุจริตธนาภิรักษ์. 2559. “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี 8 (1): 181-185.
- วันชัย สุขตาม. 2555. การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วัลยาภรณ์ ทังสุภูติ. 2553. การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตามแนวทางการจัดการความรู้. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภเจตน์ จันทรสาสน์. 2556. “ทุนมนุษย์และการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย.” วารสารศรีปทุมปริทัศน์ ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 13 (2): 72-82.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2555. รายงานการวิจัยโครงการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอพีเอ็มกรุ๊ปโซลูชั่น จำกัด.
- เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา. 2558. การพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์. ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- Aldag, R., and Stearns, T. 1987. **Management**. Ohio: South-Western.
- Alderfer, C. 1972. **Existence relatedness and growth, Haman needs in organization setting**. New York: Free Press.
- Barnard, B. 1974. **The functions of the executive**. Cambridge: Harvard University.
- Bassi, L. and McMurrer, D. 2007. "Maximizing Your Return on People." **Harvard Business Review** 85 (3): 115-123.
- Becker, G. 1992. "The economic way of looking at life." **Nobel Lecture** 3 (1): 38-56.
- Bontis, N. and Fitz-enz, J. 2002. "Intellectual Capital ROI: A Causal Map of Human Capital Antecedents and Con sequents." **Journal of Intellectual Capital** 3: 223-247.
- Cameron, K. and Quinn, R. 1999. **Diagnosing and Changing Organization Culture: Base on Competing Value Framework**. Michigan: Addison-Wesley.
- Daft, R. 1992. **Organization Theory and design**. 4th ed. Minnesota: West.
- Dess, G. and Picken, J. 1999. **Beyond productivity: How leading companies achieve superior performance by leveraging their human capital**. New York: American Management Association.
- Erickson, G. and McCall, M. 2012. "Using Intellectual Capital to Enhance Performance in the Hospitality Industry." **Advances in Competitiveness Research** 20 (1/2): 58-66.
- Goode, R. 1959. "Adding to the Stock of Physical and Human Capital." **The American Economic Review** 49 (2): 147-155.
- Gratton, L. and Ghoshal, S. 2003. "Managing personal human capital: New ethos for the volunteer employee." **European Management Journal** 21 (1): 1-10.
- Greenhaus, J., Collins, K., and Shaw, J. 2003. "The relation between work-family balance and quality of life." **Journal of Vocational Behavior** 63 3: 510-513.
- Hall, B. 2008. **The new human capital strategy: Improving the value of your most investment-year after year**. New York: AMACOM.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. 1959. **The motivation to work**. New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P. and Johnson, D. 1997. **Organization of the Future**. New York: The Peter F. Dureka Foundation.
- Leggatt, S. and Dwyer, J. 2003. "Factors Supporting High Performance in Health Care Organization." In National Institute of Clinical Studies." **Melbourne: Health Management Group at La Trobe University** 14 (2): 9-21.
- Maier, R. 2007. **Knowledge Management Systems: Information and Communication Technologies for Knowledge Management**. 3rd ed. New York: Springer.
- Marquardt, M. 1996. **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. 1970. **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- McClelland, D. 1961. **The Achieving society**. New York: D. Van Nostrand.
- Mintzberg, H. 2003. **The Strategy Process: Concept, Contexts, Cases**. London: Pearson Education.

- Moongvicha, S. 2018. "Human Capital Development to Promote Thai Traditional Medicine for Medical Treatment in Central North-Eastern Region." **PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research** 7 (1): 121-131.
- Wattananabut, B. 2017. "The Human Capital Development in Buddhist Way for Preparing of ASEAN Community." **Asian Political Science Review** 1 (1): 14-18.
- OECD. 2007. **Guidelines for Multinational Enterprises**. Retrieved from www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html.
- Perrow, C. 1967. "A Framework for the Comparative Analysis of Organization." **American Sociological Review** 32 (2): 194-208.
- Robbins, S. 1990. **Organization Theory: Structure Design and Application**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Roos, G. and Ross, J. 1997. **Human Capital and Value Creation for human asset in organization**. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J., Jr. 2002. **Management**. 7th ed. New York: Addison-Wiley.
- Schein, E. 1992. **Organization Culture and Leadership**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schultz, T. 1961. "Investment in human capital." **The American Economic Review** 51 (2): 1-17.
- Suhonen, M., and Paasivaara, L. 2011. "Factors of human capital related to project success in health care work units." **Journal of Nursing Management** 19 (1): 246-253.
- Thompson, J. 1967. **Organization in Action: Social Science Bases of Administrative**. New York: McGraw-Hill.
- Walton, R. 1973. "Quality of Working Life: What is it?." **Slone Management Review** 15: 11-12.
- Weatherly, L. 2003. "Human Capital: The Asset, Measuring and Managing Human Capital: A Strategies." **Imperative for HR.SHRM Research Quarterly** 15 (3): 1-7.
- Woodward, J. 1994. **Industrial Organization Theory and Practice**. 2nd ed. Oxford: Oxford University Press.
- Yamane, T. 1973. **Statistics: An introductory analysis** 3rd ed. New York: Harper & Row.