กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

Human resources management strategies under good governance Principle of Border Patrol Police Sub-Division 41

Received: January 24, 2025
Revised: April 9, 2025
Accepted: April 9, 2025

กุลนริศน์ นวมมณีรัตน์*
Kunnarist Nuammaneerat*
สุชาต อดุลย์บุตร**
Suchart Adulbutra**
บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ***
Bampen Maitreesophon***

*, **, ***คณะรัฐประศาสนศาสตร์และสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด เพชรบุรี
*, **, *** Faculty of Public Administration and Social Studies, Stamford International University, Phetchaburi
*Email: kunnarist.nua@gmail.com
**Email: suchart_army@hotmail.com
***Email: bampen.maitreesophon@stamford.edu.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 2. เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3. ศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 และ 4. เสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำนวน 314 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หน่วยงานควรสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ควรได้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการตำรวจควรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อความปลอดภัย

คำสำคัญ: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักธรรมาภิบาล กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

Abstract

This mixed-method research aimed 1. to study the level of opinions of human resources management strategies of Border Patrol Police Sub-Division 41, 2. to compare human resources management strategies categorized by personal factors, 3. to study the principles of good governance that affect human resources management of Border Patrol Police Sub-Division 41, and 4. to propose guidelines for improving human resources management strategies in accordance with Good Governance Principles of Border Patrol Police Sub-Division 41. Samples of the quantitative research consisted of 314 police officers of Border Patrol Police Sub-Division 41. Data was analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis. Samples of the qualitative research comprised of 9 key informants. Data was collected through in-depth interview and analyzed by content analysis.

Research result found that: 1. human resources management strategies of Border Patrol Police Sub-Division 41 are rated at the highest level, 2. police officers with different personal factors have different opinions towards human resources management strategies

at the statistically significant, 3. there are causal relationships between Good Governance Principles and human resources management strategies at the statistically significant, and 4. guidelines for improving human resources management strategies under good governance principles of Border Patrol Police Sub-Division 41 are revealed that the Sud-division 41 should build a good relationship with the community, receive adequate budget, personnel, and technology to perform effective duties. In addition, police officers should perform duties follow rules strictly for safety.

Keywords: Human Resources Management Strategies, Good Governance Principles, Border Patrol Police Sub-division 41

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นกระบวนการที่มีลักษณะต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ไม่ว่าจะอยู่ในสังคมหรือประเทศใดก็ตาม ย่อมจะมีลักษณะของกระบวนการที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น ๆ (โกวิทย์ พวงงาม, 2562) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาในหลากหลายด้าน แต่สิ่งที่ท้าทายต่อการพัฒนา คือ “คน” หรือ “ทุนมนุษย์” ซึ่งถือเป็นทุนสังคมที่สำคัญที่สุด และมีบทบาทเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและผู้ได้รับผลจากการพัฒนา จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพคนในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา (ไพรวัลย์ คำเกิด และคณะ, 2559) ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถเพิ่มมูลค่าเพื่อสร้างความมั่งคั่งให้กับองค์กร ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพจึงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร (กัญชพร ศรมณี, 2559) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรมีศักยภาพสูง เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันในหลาย ๆ ด้าน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา แรงงานสัมพันธ์ การวัดและประเมินผล การพัฒนาองค์กร และการจัดการคนเก่งในองค์กร เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ (Barney & Wright, 1998) การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบโครงสร้างและการบริหารองค์กร ซึ่งพบได้ในรูปแบบทั้งขององค์กร ภาครัฐ เอกชน รัฐวิสาหกิจ วิสาหกิจชุมชน และองค์กรไม่มุ่งหวังผลกำไร โดยพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กรทั้งหมดที่มาปฏิบัติงานร่วมกันจะต้องมีการวางโครงสร้างในองค์กรให้ชัดเจน และมีส่วนร่วมกันในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภคพร กระจาดทอง และวาสนา จักร์แก้ว, 2565)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการบริหารการปกครองที่มุ่งประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ โดยยึดหลักเหตุผลและความเป็นธรรม ธรรมมาภิบาลเป็นทั้งหลักการและแนวทางสาเหตุสำคัญของปัญหาในการบริหารงานภาครัฐ กล่าวคือ การพัฒนาประเทศไม่สามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้เกิดจากการคอร์รัปชันของผู้ปกครองและเจ้าหน้าที่รัฐ การไม่ยึดกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักธรรมาภิบาลมี 6 องค์ประกอบ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง มีความศรัทธาและเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ให้ยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารงานของภาครัฐในทุก ๆ ด้านโดยชอบธรรมและมีประสิทธิภาพ

โดยเน้นการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกส่วนของสังคม เช่น ภาครัฐ เอกชน ประชาชน อย่างจริงจังและต่อเนื่อง (กรกนก เหรียญทอง, 2566)

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่หลักในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในพื้นที่ชายแดน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ เช่น การค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ และการข้ามแดนผิดกฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ อำนาจหน้าที่ และภารกิจของตำรวจให้เหมาะสม และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ มีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง และโยกย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายต้องคำนึงถึงลำดับอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีอิสระ ไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใด มีประสิทธิภาพและภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2561)

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจตระเวนชายเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี จึงจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน ปฏิบัติการรักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน สนับสนุนการปฏิบัติงานหลักให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพิ่มประสิทธิภาพการข่าว ช่วยเหลือและเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประชาชน และการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน สั่งการแก้ปัญหา ดูแลสถานการณ์ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อก้าวสู่เป้าหมายหลักขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดุสิต น้อยชื่น และคณะ, 2557)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41
2. เพื่อเปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวางแผนงาน ที่ได้มีการตระเตรียมชุดการตัดสินใจสำหรับการกระทำในอนาคตด้วยวิธีทางที่ดีที่สุดที่มีการเชื่อมโยงเป้าประสงค์ อันได้แก่ วิสัยทัศน์ (Visions) พันธกิจ (Mission) เป้าหมาย (Objectives) เข้ากับวิถีทาง (Means) และวิธีการ (Method) ที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ กลยุทธ์เป็นกระบวนการทางความคิดที่ต้องการเอาชนะเกม หรือความพยายามอื่น ๆ เกี่ยวกับงานหรือการผลิตโดยการประยุกต์ใช้โอกาสและข้อมูลเชิงลึกไม่ซ้ำกัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2560)

กลยุทธ์ คือ แผนการ แนวทาง ที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ อันที่จริงกลยุทธ์มีลักษณะทั้งความเป็นแบบแผน รูปแบบของกิจกรรมบางอย่าง สถานะ ตำแหน่ง หรือมุมมองขององค์กร ความสำคัญของกลยุทธ์ คือ จำเป็นต้องตอบคำถามว่าเราทำไปเพื่ออะไร (What) เราอยู่ที่จุดไหน (Where) และเราจะไปสู่จุดนั้น ๆ ได้อย่างไร (How) กลยุทธ์จะช่วยให้เราไม่หลงทิศทางที่องค์กรได้ตั้งไว้ (ปรีดี นุกูลสมปรารถนา, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมไปปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจพัฒนาและธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พยอม วงศ์สารศรี, 2542)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตได้ในอนาคต (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2545)

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

หลักธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาวิกฤติอันตรายที่จะมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า อันเป็นลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และลักษณะทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อย, ม.ป.ป.)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้วย ในที่นี้จึงขอนำเสนอหลักธรรมาภิบาลบนหลักการทั้ง 6 หลักการของสถาบันพระปกเกล้า (ถวิลวดี บุรีกุล, 2551) ดังนี้

1. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมาย กฎ กติกาที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับใช้เป็นไปตามกฎ กติกาที่ตกลงกันไว้ คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการจัดการที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ

2. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต การนำหลักคุณธรรมมาใช้ช่วยสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารจัดการ และส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว โดยสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีทั้งต่อองค์กรและสังคมโดยรวม

3. หลักความโปร่งใส หมายถึง สุจริตไม่คดโกง หรือมีความหมายตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นความหมายในเชิงบวก ความโปร่งใสในองค์กร เป็นการดำเนินการอย่างเปิดเผย ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร หรือการตัดสินใจทางนโยบาย

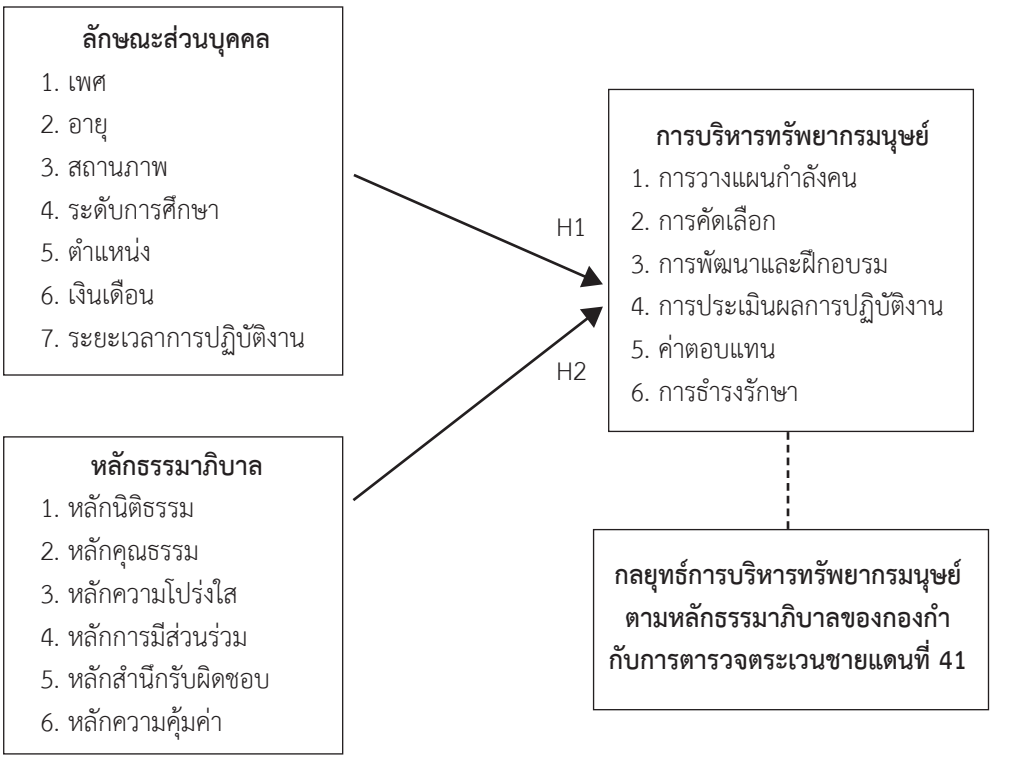
4. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมืองและทางการบริหาร การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูลแก่ประชาชน การแสดงความคิดเห็น การให้คำปรึกษา การร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมควบคุมงานสาธารณะ การมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นการสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ทำให้รู้สึกว่าความคิดเห็นของตนมีความหมายและถูกนำมาพิจารณา จะเกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

5. หลักสำนึกรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ สำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจต่อปัญหาสาธารณะ ความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาสาธารณะ การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าหาญที่จะรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ แข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน โดยมุ่งประโยชน์สูงสุด

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบผสมผสานเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) ซึ่งเป็นแบบแผนการวิจัยที่มีลักษณะการดำเนินงานวิจัย 2 ระยะ โดยเริ่มต้นการวิจัยเชิงปริมาณก่อน แล้วใช้ผลการวิจัยที่ได้เพื่อพิจารณาคัดเลือกประเด็นสำคัญและผู้ให้ข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพต่อไป

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตามประเภทของการวิจัย ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถแยกประเภทของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. ตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำนวน 1,440 คน (กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง 314 คน

2. กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ใช้หลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. ผู้บังคับหมู่ จำนวน 3 คน 2. ผู้บังคับหมวด/ รองสารวัตร จำนวน 3 คน และ 3. ผู้บังคับกองร้อย/ สารวัตร จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยมีรายละเอียดองค์ประกอบของเครื่องมือ ดังนี้

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล และ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิด โดยมีการประเมินค่าแบบ Likert Scale (ศุภธิดา อยู่ถนอม, 2560) คือ มีระดับความคิดเห็นด้วยอย่างมากที่สุด เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นเป็นอย่างมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นกับข้อความนั้นเป็นอย่างมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถาม ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นระดับคะแนนเฉลี่ย โดยมีวิธีคิดช่วงห่างจาก ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนอันตรภาคชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

มีระดับความคิดเห็นหรือการแปลลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21-5.00 มากที่สุด

3.41-4.20 มาก

2.61-3.40 ปานกลาง

1.81-2.60 น้อย

1.00-1.80 น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-end Question) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เริ่มเดือนมกราคม–กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 7 เดือน

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กระบวนการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากทางเอกสาร งานวิจัย บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลทางสถิติ โดยทำการศึกษาและสังเคราะห์งานวิจัย 20 เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสามารถสรุปได้จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1. การวางแผนกำลังคน 2. การคัดเลือก 3. การพัฒนาและฝึกอบรม 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. ค่าตอบแทน และ 6. การธำรงรักษา

2. การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิกับตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณและการสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากร และไม่ใช่ตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.917 จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปให้กับตัวอย่าง เมื่อผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

2.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการสัมภาษณ์ด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-end Question) เกี่ยวกับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลในกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 เป็นการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำนวนทั้งหมด 9 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งได้กำหนดสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 สถิติเชิงพรรณา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. เงินเดือน และ 7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ 1. หลักนิติธรรม 2. หลักคุณธรรม 3. หลักความโปร่งใส 4. หลักการมีส่วนร่วม 5. หลักสำนึกรับผิดชอบ และ 6. หลักความคุ้มค่า โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สำหรับกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปผลตามจุดประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่าง พบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 249 คน มีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ มีเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี

2. ระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41	$\bar{\chi}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การวางแผนกำลังคน	4.35	0.48	มากที่สุด	1
2. การคัดเลือก	4.31	0.47	มากที่สุด	3
3. การพัฒนาและฝึกอบรม	4.30	0.47	มากที่สุด	4
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.35	0.47	มากที่สุด	2
5. ค่าตอบแทน	4.27	0.49	มากที่สุด	6
6. การธำรงรักษา	4.28	0.45	มากที่สุด	5
รวม	**4.31**	**0.46**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 ข้างต้น พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 4.31 และ 0.46 โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การวางแผนกำลังคน ($\bar{\chi}$ = 4.35, S.D. = 0.48) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{\chi}$= 4.35, S.D. = 0.47) และด้านการคัดเลือก ($\bar{\chi}$ = 4.31, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 2

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน

ตารางที่ 2

เปรียบเทียบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	Sig.
- เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	t-test	0.001**
- อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.000***
- สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	t-test	0.000***
- ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.000***
- ตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.000***
- เงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.000***
- ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.017*

*, **, ***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, 0.01 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 2 ข้างต้น พบว่า เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน (Sig = 0.001) โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 4.42 ซึ่งสูงกว่าเพศชายที่มีค่าเฉลี่ย 4.28

อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ อายุไม่เกิน 20 ปีกับอายุ 31-40 ปี อายุไม่เกิน 20 ปีกับอายุ 41-50 ปี อายุ 21-30 ปีกับอายุ 31-40 ปีและอายุ 21-30 ปีกับอายุ 41-50 ปี

สถานภาพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน (Sig = 0.000) โดยสถานภาพสมรสมีค่าเฉลี่ย 4.54 ซึ่งสูงกว่าสถานภาพโสดที่มีค่าเฉลี่ย 4.27

ระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับการศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาตรีกับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตำแหน่ง ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งผู้บังคับหมู่กับตำแหน่งผู้บังคับหมดว/รองสารวัตร และตำแหน่งผู้บังคับหมู่กับตำแหน่งผู้บังคับกองร้อย/สารวัตร

เงินเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาทกับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท เงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท กับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท เงินเดือน 20,001-30,000 บาทกับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท และเงินเดือน 30,001-40,000 บาทกับเงินเดือน 40,001-50,000 บาท

ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปีกับระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี

ในภาพรวมลักษณะบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 1

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 รายละเอียดดังตารางที่ 3

สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

หลักธรรมาภิบาล	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41					Durbin-Watson	Tolerance	VIF
	B	S.E	β	t	Sig.			
(ค่าคงที่)	1.349	0.169	-	7.990***	0.000	1.782		
1. หลักนิติธรรม	0.240	0.050	0.300	4.785***	0.000		.410	2.441
2. หลักคุณธรรม	0.068	0.053	0.083	1.284	0.200		.381	2.626
3. หลักความโปร่งใส	0.088	0.054	0.106	1.641	0.102		.386	2.592
4. หลักการมีส่วนร่วม	0.099	0.067	0.115	1.489	0.138		.268	3.738
5. หลักสำนึกรับผิดชอบ	0.140	0.060	0.167	2.308*	0.022		.306	3.273
6. หลักความคุ้มค่า	0.054	0.043	0.072	1.280	0.201		.509	1.964
R Square = .507								

*, ** มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ

จากตารางที่ 3 ข้างต้น ก่อนทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสถิติ Tolerance และ VIF ในการตรวจสอบลักษณะของภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ (Multicollinearity) หรือตัวแปรต้นสัมพันธ์กันเองสูงมากเกินไป อาจจะส่งต่อคุณภาพของสมการถดถอย โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ค่า Tolerance ต้องไม่ต่ำกว่า .100 และค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 ซึ่งตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าไม่เกินเกณฑ์ดังกล่าว จึงไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงพหุคูณ ตัวแปรหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ได้ร้อยละ 50.7

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและค่าสัมประสิทธิ์ Beta โดยมีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 อย่างมีนัยสำคัญ เป็นรายด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม (β หลักนิติธรรม = 0.300, t = 4.785) และหลักสำนึกรับผิดชอบ (β หลักสำนึกรับผิดชอบ = 0.167, t = 2.308) กล่าวคือ หลักนิติธรรมและหลักสำนึกรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 อย่างมีนัยสำคัญ ($P \leq 0.05$) และอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($P \leq 0.001$) ตามลำดับ

จากตารางที่ 3 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$Y = b_0 + b_1x_1 + b_5x_5$

$= 1.349 + 0.240_{\text{(หลักนิติธรรม)}} + 0.140_{\text{(หลักสำนึกรับผิดชอบ)}}$

Y = การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41

หากพิจารณารายด้านของหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม และหลักสำนึกรับผิดขอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2

5. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 41 จากผลการวิจัยพบว่า หลักนิติธรรมและหลักสำนึกรับผิดชอบมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1 หลักนิติธรรม หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและเหมาะสมกับสภาวะในปัจจุบัน เช่น เรื่องการใช้โซเชียลมีเดียอย่างมีสติและอย่าโพสต์ข้อความหรือรูปภาพที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือมีผลกระทบต่อสถานะและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความระมัดระวังในการแชร์ข้อมูลหรือเผยแพร่ข่าวสารที่ไม่มั่นคงหรือไม่แน่นอน อาจทำให้เกิดความสับสนหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม หากบุคลากรมีคำถามหรือข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร บุคลากรต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด แม้ว่าบางครั้งอาจมีความล่าช้าเนื่องจากงานบางอย่างจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น หากหน่วยงานมีมาตรการสำคัญจะแจ้งให้บุคลากรได้ทราบผ่านทางหนังสือเวียนในแต่ละเดือนของหน่วยงาน

5.2 หลักสำนึกรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ต้องตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจของตน และพร้อมที่จะรับผิดชอบในกรณีที่มีความผิดพลาด เจ้าหน้าที่ควรวิเคราะห์และเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต ในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน หน่วยงานจะตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. การวางแผนกำลังคน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่มีการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ใช้กำลังคนได้เหมาะสมกับงานในแต่ละด้าน มีกำลังคนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีระบบข้อมูลกำลังคนที่สมบูรณ์ทันสมัย จะสามารถทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ มัธยัสถ์ เหล่าสุรสุนทร และคณะ (2565) เรื่อง ประสิทธิผลการใช้กรอบอัตรากำลังในการบริหารกำลังคนในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2560-2564 พบว่า กรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขปี พ.ศ. 2560-2564 มีประโยชน์ที่ช่วยในการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้มีความเหมาะสมกับหน่วยบริการแต่ละระดับ และใช้วางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นวางแผนอบรมและพัฒนากำลังคน สาธารณสุข และใช้เป็นข้อมูลประกอบการขออัตราตั้งใหม่เพื่อทดแทนบุคลากรที่ขาดแคลน และมีความจำเป็นต่อระบบบริการสุขภาพ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ทำการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีความโปร่งใส ชัดเจน ตรวจสอบได้ และให้ความสำคัญกับกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการชี้แจงข้อมูลการประเมินให้บุคลากรได้รับทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ บุญสิน (2564) เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์อุปนิสัยพฤติกรรมการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยในปัจจุบันใช้การประเมินมาตรฐานการทำงาน ซึ่งการประเมินมาตรฐานการทำงานนั้น เป็นวิธีหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานองค์การจะต้องกำหนดให้สอดคล้องกับงานและเป้าหมายขององค์การและแต่ละตำแหน่งจะมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ 3. การคัดเลือก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครหรือสรรหาในหลากหลายช่องทาง มีเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรอย่างเหมาะสม ใช้วิธีการคัดเลือกอย่างโปร่งใสและยุติธรรม และมีการโยกย้ายและสรรหาบุคลากรจากภายในเพื่อให้เหมาะสมกับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรภัทร์ พันธุ์หาญ (2565) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การคัดเลือกควรยึดหลักความยุติธรรม ความเสมอภาควัตถุประสงค์หลักและนโยบายขององค์กรและมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ ควรพิจารณาจากบุคคลภายในก่อน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความจงรักภักดี

2. เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร จันทร์ปลูก (2566) เรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ระบบ

ราชการ 4.0 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาจยุทธ เนติธนากูล (2567) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษาที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน โดยตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากผู้ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีแตกต่างกัน กลุ่มที่มีอายุงาน 5-10 และ น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงาน 16-20 ปี และกลุ่มที่มีอายุงาน มากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างจากกลุ่มที่มีอายุงาน 16-20 ปี และ 11-15 ปี

3. หลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ดังนี้

3.1 หลักธรรมาภิบาลในด้านหลักนิติธรรม แสดงให้เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติของหน่วยงานมีความทันสมัย เหมาะสมกับสภาวะในปัจจุบัน มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร เบ็ญจาธิกุล (2558) เรื่อง การเสริมสร้างธรรมาภิบาลการปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลเกาะคาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน โดยมอบเป็นนโยบายแก่เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามและให้บริการแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคกัน เนื่องจากหลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งให้ประชาชนเข้าใจว่าการตราและบังคับใช้กฎหมายอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความจำเป็นจริง ๆ และต้องมีการปรับปรุงกระบวนการร่างออกกฎหมาย และบังคับใช้กฎหมายให้มีความรัดกุม รวดเร็วและเป็นธรรมด้วย อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา แดสามัญ (2563) เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปัตตานี พบว่า การใช้อำนาจตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรในการบริหารงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จะมีผลบังคับใช้กับ ชุมชน/หมู่บ้านอยู่ในระดับมาก

3.2 หลักธรรมาภิบาลในด้านสำนึกรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเคร่งครัด ช่วยสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่องค์กร และสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินรัตน์ แผงดี และคณะ (2561) เรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า หลักธรรมาภิบาลด้านภาระรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1. ด้านผู้บริหาร พบว่า มีการสร้างสำนึกความรับผิดชอบของบุคลากรที่มีต่อตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ การสร้างสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม และจัดกิจกรรมเสริมขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากรให้ร่วมรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและอุทิศตน และ 2. ด้านการบริหารจัดการ พบว่า มีการมอบหมายบุคลากรรับผิดชอบงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและนำความรู้จากการพัฒนาไปปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดวางระบบรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชนี คุปตะวาทิน

และศุภกานต์ มังกรสุรกาล (2561) กล่าวว่า การสร้างความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักเห็นความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล ไม่เพียงแต่กำหนดเป็นบทลงโทษเท่านั้น ต้องมีการบูรณาการคุณธรรม จริยธรรม ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมด้วย รวมถึงงานวิจัยของ เบญยาศิริ งามสะอาด และคณะ (2565) เรื่อง การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลบางเดื่อ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักธรรมาภิบาลด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากผู้บริหารเข้าใจในบทบาทของตนเองเป็นอย่างดี รู้ว่าต้องทำอะไร เมื่อใด อย่างไร หากรู้หน้าที่ของตนว่าเป็นอย่างไรแล้วย่อมนำมาซึ่งความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร

4. แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ซึ่งมีหลักนิติธรรมและหลักสำนึกรับผิดชอบที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านหลักนิติธรรม การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และวินัยของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ช่วยให้การทำงานเป็นไปตามขั้นตอนและมีความถูกต้อง เช่น เรื่องการใช้โซเชียลมีเดียอย่างมีสติ และอย่าโพสต์ข้อความหรือรูปภาพที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง หรือมีผลกระทบต่อสถานะและชีวิตส่วนตัว รวมถึงการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีความระมัดระวังในการแชร์ข้อมูลหรือเผยแพร่ข่าวสารที่ไม่มั่นคงหรือไม่แน่นอน อาจทำให้เกิดความสับสนหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม หากบุคลากรมีคำถามหรือข้อสงสัยสามารถสอบถามผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและนำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของสิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง (2559) ว่าหลักนิติธรรมเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ถ้าหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดและคำนึงถึงความเป็นธรรม ความยุติธรรม ก็จะทำให้กิจการบ้านเมืองมีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าและสังคมอยู่อย่างสงบสุข และแนวคิดของของอัญธิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ (2564) ว่าหลักนิติธรรมเป็นหลักการพื้นฐานที่มุ่งจำกัดอำนาจของผู้ปกครอง รัฐบาลต้องกำหนดขอบเขตโดยกฎหมาย บุคคลในสังคมได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันภายใต้กฎหมาย นำมาซึ่งความสงบสุข ความมั่นคั่งและสันติสุขของโลก รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนให้เป็นเกราะป้องกันและเป็นการใช้สิทธิตามหลักกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศ หรือเชื้อชาติศาสนา

4.2 ด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 ตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการตัดสินใจของตน และพร้อมที่จะรับผิดชอบในกรณีที่มีความผิดพลาด เจ้าหน้าที่มีการวิเคราะห์และเรียนรู้จากความผิดพลาดหรือเหตุการณ์นั้น ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต ในกรณีที่เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน หน่วยงานจะตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงตามระเบียบที่กำหนดเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2559) ว่าความสำนึกรับผิดชอบจะเกิดขึ้นและดำเนินการอย่างจริงจังได้

เมื่อองค์กรมีการฝึกอบรมให้สมาชิกเข้าใจและซึมซับความสำคัญของความรับผิดชอบ นอกจากนี้ยังต้องมีการใช้วิธีการเสริมแรงเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมที่เหมาะสม ได้แก่ การเสริมแรงทางบวก เช่น การให้รางวัลหรือการได้รับการยกย่องเมื่อทำความดี และการเสริมแรงทางลบ เช่น การลงโทษหรือการตักเตือนเมื่อมีการผิด นอกจากนี้ องค์กรจำเป็นต้องมีระบบตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่กระทำผิดจะได้รับบทลงโทษอย่างเหมาะสม และผู้ที่ทำดีจะได้รับการยอมรับหรือรางวัลตามความเหมาะสม หากองค์การขาดการถ่วงอำนาจและการตรวจสอบก็จะทำให้ผู้ที่ขาดความสำนึกรับผิดชอบไม่ถูกลงโทษ หรือผู้มีความสำนึกรับผิดชอบสูงกลับไม่ได้รับการยอมรับหรือรางวัล สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจกลายเป็น

แบบอย่างที่คนอื่นจะนำไปเลียนแบบ จนกระทั่งส่งผลให้สมาชิกขององค์การขาดความสำนึกรับผิดชอบกันอย่างกว้างขวางมากขึ้นได้

บทสรุป

จากผลการวิจัยมีข้อสรุป ดังนี้ 1. หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติที่ชัดเจนและทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะในเรื่องการใช้โซเชียลมีเดีย ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในยุคดิจิทัล โดยกำหนดให้เจ้าหน้าที่ใช้งานอย่างมีสติ ไม่โพสต์ข้อความหรือรูปภาพที่อาจสร้างความขัดแย้งหรือส่งผลเสียต่อสถานะหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ เพื่อรักษาภาพลักษณ์ที่ดีและความเป็นมืออาชีพขององค์กร หากบุคลากรมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติต่าง ๆ สามารถสอบถามจากผู้บังคับบัญชาได้โดยตรง ซึ่งช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การสื่อสารแบบเปิดนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยลดความคลุมเครือ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2. การเรียนรู้จากความผิดพลาดและการรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น หน่วยงานมีการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น โดยเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ผิดพลาด เจ้าหน้าที่จะทำการวิเคราะห์สาเหตุอย่างละเอียด และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดนั้น ๆ เพื่อหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคต การเรียนรู้เชิงรุกนี้ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และทำให้หน่วยงานสามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากสมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานควรมีการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย โดยวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับนโยบายหรือวิธีการบริหารให้เหมาะสม เช่น การอบรม การสื่อสาร หรือการมอบหมายงานให้ตรงตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร

2. จากสมมติฐานข้อที่ 2 หลักนิติธรรมและสำนึกรับผิดชอบมีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยหลักนิติธรรมเน้นในเรื่องการปฏิบัติงานของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 เป็นไปตามกฎ ระเบียบของทางราชการ เช่น ประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี แผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน ดังนั้นหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเข้าใจอันดี สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามกฎ ระเบียบดังกล่าว อย่างเคร่งครัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสำหรับด้านหลักสำนึกรับผิดชอบ หน่วยงานควรส่งเสริมค่านิยมด้านความรับผิดชอบ กำหนดค่านิยมของหน่วยงานให้ชัดเจนว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติและได้รับการยอมรับ เช่น การสร้างสโลแกน หรือการประชุมเพื่อปลูกฝังค่านิยมนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. นำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรหลายตัว (MANOVA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) มาใช้เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของตัวแปรได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และนำไปใช้ในการประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมการทำงานที่แท้จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาและเปรียบเทียบข้อมูลการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนอื่นที่อยู่ในพื้นที่และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดอ่อนของหน่วยงาน

3. ควรเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากทุกหน่วย/ฝ่ายของกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และเข้าใจมุมมองที่หลากหลายของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรต่างกลุ่ม

รายการอ้างอิง

กรกนก เหรียญทอง. (2566). การบริหารหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารวิชาการและนวัตกรรมทางสังคมศาสตร์, 5*(1), 286-298. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JAIS/article/view/2320

กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 41. (2567). *งานธุรการ กำลัง วินัยและสวัสดิการ.* ผู้แต่ง.

กัญชพร ศรมณี. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 8*(1), 275-287. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/55759

โกวิทย์ พวงงาม. (2562). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 2). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชรินรัตน์ แผงดี, ชัยยงค์ พรหมวงศ์, และนิตยา ศรีมกุฎพันธุ์. (2561). การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 21*(1), 48-58. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/77459

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดุสิต น้อยชื่น, อิมรอน มะลูลีม, จรัญ มะลูลีม, และสุพจน์ ทรายแก้ว. (2557). ยุทธศาสตร์การพัฒนาตำรวจตระเวนชายแดนเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดนไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8*(1), 51-70. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/25658

ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ใน *ประมวลชุดวิชาการบริหารภาครัฐ (หน่วยที่ 10)* (น. 235-236) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นริศรา แดสามัญ. (2563). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการบริหารงานท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดปัตตานี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 12*(2), 333-353. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/247191

บังอร เบ็ญจาธิกุล. (2558). การเสริมสร้างธรรมาภิบาลการปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 4*(2), 29-42. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/bkkthon/article/view/44159

เบญยาศิริ งามสะอาด, ธนิศร ยืนยง, วุฒิเลิศ เทวกุล, การุณย์ลักษณ์ พหลโยธิน, และสมนึก สอนเนย. (2565). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานเทศบาลตำบลบางเดื่อ อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 9*(2), 48-61. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JMND/article/view/258831

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2560). *กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ.* ส.เอเชียเพรส (2989).

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2563, 3 มีนาคม). *รู้จักคำว่า กลยุทธ์ (Strategy) และระดับของกลยุทธ์. popticles.com.* https://www.popticles.com/business/type-of-strategy/

พยอม วงศ์สารศรี. (2542). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). สุภา.

ไพรวัลย์ คำเกิด, ศรัณย์ วงศ์คำจันทร์, และภาคภูมิ อินทวงศ์. (2559). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. *วารสารสักทอง: วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 22*(3). https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/73906

ภคพร กระจาดทอง และวาสนา จักร์แก้ว. (2565). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติ COVID–19. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19*(87), 1-7. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/view/252528

มัธยัสถ์ เหล่าสุรสุนทร, กัญญา มีสมบัติ, ศิราพรรณ บัวแย้ม, และจิราพร นาดี. (2565). ประสิทธิผลการใช้กรอบอัตรากำลังในการบริหารกำลังคนในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปี พ.ศ. 2560-2564. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 15*(1), 196-211. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RDHSJ/article/view/256757

วิชนี คุปตะวาทิน และศุภกานต์ มังกรสุรกาล. (2561). ธรรมาภิบาลของไทยเป็นจริงได้หรือ. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 4*(1), 394-398. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/svittj/article/view/215069

วีรภัทร์ พันธุ์หาญ. (2565). การพัฒนารูปแบบการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8*(1), 369-380. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pacific/article/view/253866

ศศิธร จันทร์ปลูก. (2566). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ภายใต้ระบบราชการ 4.0 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารนิสิตวัง, 25*(2), 110-120. https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jonw/article/view/266344

ศุภธิดา อยู่ถนอม. (2560). *องค์ประกอบการปฏิบัติงานของนักบินพาณิชย์* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี]. Suranaree University of Technology. http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/handle/123456789/7768

สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2559). ความสำนึกรับผิดชอบกับการจัดการสาธารณะ; Accountability and Public Administration. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ร่มพฤกษ์, 34*(1), 41-79. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/romphruekj/article/view/72645

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580).* ผู้แต่ง. https://www.royalthaipolice.go.th/downloads/strategy.pdf

สิทธิพร ประวัติรุ่งเรือง. (2559). หลักนิติธรรมกับสังคมไทย. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 10*(21), 118-125. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/56263

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อย. (ม.ป.ป.). *หลักธรรมาภิบาลในองค์กร.* https://shorturl.asia/Gb6EL

อรพินท์ บุญสิน. (2564). การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถทำนายหรือพยากรณ์อุปนิสัยพฤติกรรมการทำงานสมรรถนะในการทำงาน ความสำเร็จในงาน และการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 23*(2), 49-60. https://so05.tci-thaijo.org/index.php/jpcru/article/view/242052

อัญธิษฐา อักษรศรี และวันชัย แสงสุวรรณ. (2564). หลักนิติธรรมกับการปกครองโดยทศพิธราชธรรม. *วารสารมณีเชษฐาราม, 4*(2), 33-45. https://so07.tci-thaijo.org/index.php/JMCR/article/view/194

อาจยุทธ เนติธนากูล. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย, 13*(1), 195-202. https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JIRGS/article/view/276864

Barney, B., & Wright, M. (1998). On becoming a strategic partner: The role of human resource in gaining competitive advantage. *Human Resource Management, 37*(1), 31-46. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199821)37:1<31::AID-HRM4>3.0.CO;2-W

Yamane, T. (1967). *Statistic: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.