

## ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม กับประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 1-9

### Human Capital Social Capital and Organizational Effectiveness of Police Stations under Provincial Police Headquarters Region 1-9

ไพจิตร สการ์รันต์ (Paijit Sakarunt)<sup>1</sup>

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (Usanee Mongkolpitaksuk)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

Graduate Student of the Doctor of Public Administration, Faculty of Arts, Krirk University

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกริก

Asst. Prof., Doctor of Public Administration Program, Faculty of Arts, Krirk University

E-mail: dam252511@gmail.com

Received: 16 March 2023

Revised: 21 December 2023

Accepted: 21 December 2023

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมกับประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางสังคมต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลโดยรวมของทุนมนุษย์และทุนทางสังคมต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ประชากร ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรภาค 1-9 จำนวน 1,394 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรภาค 1-9 จำนวน 301 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตำรวจตอบกลับมาจำนวนทั้ง ทั้งสิ้น 1,450 คน จากสถานีตำรวจ 290 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยเทคนิคการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการ โครงสร้างผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการ

ตำรวจภูธรภาค 1-9 อยู่ในระดับมาก 2) ทุมนมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\gamma = 0.776, p < .01$ ) 3) ทูมทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\gamma = 0.214, p < .01$ ) 4) ทุมนมนุษย์ร่วมกับทูมทางสังคมมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ร่วมกันในระดับสูง ( $R^2 = 0.881$ ) โดยที่ค่าดัชนีความสอดคล้อง กลมกลืนของตัวแบบเป็นไปตามเกณฑ์กำหนด ( $\chi^2 = 820.427$ ;  $df = 195$ ;  $p\text{-value} = 0.067$ ;  $\chi^2/df = 4.207$ ;  $RMSEA = 0.217$ ;  $90\% \text{ CI on RMSEA} = 0.104$ ;  $CFI = 0.945$ ;  $NNFI (TLI) = 0.958$ ;  $SRMR = 0.047$ )

**คำสำคัญ:** ทุมนมนุษย์, ทูมทางสังคม, ประสิทธิผลองค์การ

## Abstract

The objectives of this study were; 1) to study the levels of human capital, social capital and organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9., 2) to study the influence of human capital on organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9., 3) to study the influence of social capital on organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9. and 4) to study the influence of human capital and social capital on organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9. The populations were 1,394 police stations. The samples were 301 police stations selected by multi-stage sampling technique. The respondents including 1,450 police officers from 290 police stations. The research instruments were 5 rating scales questionnaires. The data were analyzed using descriptive statistics and the inferential statistics. Structural Equation Modeling was applied as the analysis data method. The research result revealed that: 1) Human capital, social capital and organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9 were at a high level. 2) Human capital had influenced statistically significant on organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9. ( $\gamma = 0.776, p < .01$ ) 3) Social capital had influenced statistically significant on organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9 ( $\gamma = 0.214, p < .01$ ) 4) Organizational effectiveness of police stations under provincial police headquarters region 1-9 was strongly influenced by human capital and social capital. ( $R^2 = 0.881$ ) In full model test, it described that the complete measurement fulfils the minimum required values of Goodness of-Fit (GoF) model which were

mentioned respectively as follow: ( $\chi^2 = 820.427$ ;  $df = 195$ ;  $p\text{-value} = 0.067$ ;  $\chi^2/df = 4.207$ ;  $RMSEA = 0.217$ ;  $90\% \text{ CI on RMSEA} = 0.104$ ;  $CFI = 0.945$ ;  $NNFI (TLI) = 0.958$ ;  $SRMR = 0.047$ )

**Keywords:** Human capital, Social capital, Organizational effectiveness

## บทนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ประกาศใช้เป็นยุทธศาสตร์ชาติดั้งเดิมแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ของส่วนราชการให้มีความสอดคล้องและบูรณาการการทำงานระหว่างกัน อันจะนำสู่การขับเคลื่อนการปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในฐานะส่วนราชการในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญาและรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ได้เห็นชอบการกำหนดหน่วยเจ้าภาพเป้าหมายในระดับต่างๆ ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมอบหมาย ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานเจ้าภาพ รับผิดชอบเป้าหมายแผนย่อยด้านการรักษาความสงบภายในประเทศ : เป้าหมาย คือ ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น และมีตัวชี้วัด “ระดับความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศและศักยภาพตำรวจระดับสากล (World Internal Security and Police Index (WISPI)) ดีขึ้น” ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ประสานและบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินงานเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564, หน้า 2-3)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้นำเป้าหมายและแนวทางตามยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562-2565) นโยบายประเทศไทย 4.0 นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับสถานการณ์และแนวโน้มสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศ เช่น ปัญหาด้านชายแดน การก่ออาชญากรรมทั้งในรูปแบบปกติและอาชญากรรมทางไซเบอร์ ความรุนแรงในสังคมและครอบครัว การหลบหนีเข้าเมือง การโยกย้ายถิ่นฐานของประชาชน การเคลื่อนย้ายแรงงานและแรงงานต่างด้าว การค้า

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของตำรวจและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจมักจะถูกตำหนิจากพี่น้องประชาชน สื่อมวลชนและไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคมเท่าที่ควร (อภินิชฐ ด้านพิทักษ์ศาสน์ อติพร เกิดเรือง และประยุทธ์ สวัสดิ์เรียวกุล, 2564, หน้า 289-306) ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรตำรวจที่บ่งชี้ถึงปัญหาคือสำนักงานตำรวจแห่งชาติและเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในแต่ละสถานีตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนที่เข้ามาติดต่อราชการที่สถานีตำรวจ รวมถึงบุคลิกภาพที่มีการแสดงออกแบบเกลียดชังและไม่มีจิตบริการที่ดี จึงทำให้ประชาชนผิดหวังและเสื่อมศรัทธา อันเป็นเหตุให้กระทบต่อตัวข้าราชการตำรวจ โดยตรง และยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กรตำรวจ จากปัญหาการขาดจิตสำนึก และปัญหาด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลดังกล่าว ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนในด้านขององค์ความรู้ ทักษะ ทศนคติ บุคลิกภาพสังคมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลเบื้องต้นของการปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องพบปะใกล้ชิดกับประชาชน หากมีความบกพร่องในด้านใดด้านหนึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ดังเช่นในงานวิจัยของ ชนณรงค์ วันชา (2560) พบว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สกรินทร์ คำสาคร(2562) ศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และในงานวิจัยของ พิษณุภา พิมพ์สิงห์ (2558) ยังพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและด้านพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยทุนมนุษย์ ปัจจัยทุนทางสังคมร่วมกับประสิทธิผลองค์กรของตำรวจ

ปัจจุบันต้องยอมรับว่าสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ สินทรัพย์บางอย่างอาจมีค่ายิ่งกว่าสินทรัพย์ที่จับต้องได้ เช่น ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นความสามารถของบุคคลที่สะสมไว้ในรูปของความรู้ ความสามารถ ความคิด ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสังคมนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำความรู้ ทักษะ ความสามารถมาใช้ในการทำงาน รวมถึงความสามารถที่จะเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม ในสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มุ่งเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Society) ยิ่งทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้ความสามารถกลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล วิธีการบริหารรูปแบบเดิมมุ่งไปที่สินทรัพย์ที่จับต้องได้ จึงต้องมีการเปลี่ยนกรอบแนวคิดใหม่ และวิธีการบริหารแบบใหม่ที่ทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้เหล่านี้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น อีกทั้งนอกจากจะมีมูลค่าเพิ่มแล้ว ยังต้องนำมาซึ่งความรัก ความผูกพัน และความพึงพอใจให้แก่เจ้าของสินทรัพย์ หรือเจ้าของทุนมนุษย์เหล่านั้น ด้วยทุนมนุษย์คือ คุณลักษณะต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อันได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมา พร้อมกับมนุษย์ผู้นั้นหรือใช้เวลาและเงินในการสร้างเสริม สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่น ทางการศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสิทธิภาพชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ สาเหตุที่นักเศรษฐศาสตร์ใช้คำว่า “ทุน” เนื่องจากต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงิน ในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ได้คืนมาทีหลัง และการได้คืนมาไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของการคืนทุนเป็นรูปตัวเงินอย่างเดียว เงินเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น คนที่มีทุนมนุษย์มาก จะมีความสามารถและมีแนวโน้มที่จะมีรายได้มากกว่าคนที่มีทุนมนุษย์น้อย ดังนั้นการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ มีประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะข้าราชการตำรวจที่มีทุนมนุษย์สูงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน และส่งผลให้องค์การให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น ในงานวิจัยของ พิษณุภา พิมพ์สิงห์ (2558) พบว่า ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตน และการพัฒนาองค์กร ยังเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร ขณะที่ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นสิ่งที่เกิดจากการรวมตัว ร่วมคิด ร่วมทำที่อยู่บนฐานของความไว้วางใจ เชื่อใจ สายใยความผูกพัน และวัฒนธรรมที่ดีงามของสังคม ผ่านระบบความสัมพันธ์ในองค์กรประกอบหลัก ได้แก่ คน สถาบัน วัฒนธรรม

และองค์ความรู้ ซึ่งจะเกิดเป็นพลังในชุมชนและสังคมและที่สำคัญคือทุนทางสังคมยังถูกใช้มากยิ่งขึ้นคุณค่ามากและไม่มีหมดสิ้นไป (Depreciation) นับได้ว่าเป็นคุณลักษณะพิเศษของทุนทางสังคม (Ostrom, 2000) ซึ่งเป็นทุนที่พิจารณาได้ทั้งในระดับปัจเจกที่เกี่ยวกับความไว้วางใจระหว่างเครือญาติและในระดับโครงสร้างที่เป็นความสัมพันธ์กับตัวบุคคลที่หลากหลาย นับว่าเป็นเครือข่ายความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน(Exchange Relations) พัฒนาไปเป็นชมรม หน่วยงาน/ องค์การ (Ritzer and Goodman, 2003, pp. 193-209) ตัวอย่างของทุนทางสังคมที่เด่นชัดในเรื่องขององค์กรทางสังคม คือทุนทางสังคม จะช่วยปรับปรุงสังคมให้มีประสิทธิภาพนั้น คือการส่งเสริมเกื้อหนุนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Putnam, 2000) มีงานวิจัยพบว่า องค์ประกอบของทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กันกับผลการปฏิบัติงาน ดังเช่นในงานวิจัยของ ชนณรงค์ วันชา (2560) พบว่า ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ในแต่ละองค์กร สิ่งที่ต้องการคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรทุกคนก็คือผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งบ่งชี้ว่า งานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ หรือที่เรียกว่าประสิทธิผลองค์กร (Organizational Effectiveness) คำว่า ผลการปฏิบัติงาน (Organizational Performance) และประสิทธิผลองค์กรนั้น มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้หลายท่าน นัยยะหนึ่งนั้นหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนก็เพื่อบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน นั่นคือการเปรียบเทียบกับเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือเทียบกับผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ดังนั้นผลการปฏิบัติงานจึงถือเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือเมื่อผลการปฏิบัติงานดีย่อมถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่หากผลการปฏิบัติงานไม่ดี ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งผลการปฏิบัติงาน ก็คือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลการปฏิบัติงานขององค์กรของแต่ละองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่กล่าวถึงคือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ พร้อมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ ของบุคคลภายในองค์กร (Bovee et al., 1993)

จากความสำคัญของแนวคิดทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และประสิทธิผลองค์กรข้างต้น ทำให้เกิดคำถามการวิจัยว่า ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และประสิทธิผลองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับใดและอย่างไร และหากต้องการให้สถานีดารวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 มีประสิทธิผลองค์กรในระดับสูงจะต้องอาศัย อิทธิพลของทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในปัจจัยใดบ้าง เพราะจากผลการวิจัยของ Felicio,



Couto and Caiado (2014); Wiklund and Shepherd (2005); Gimeno et al. (1997) และ Hatch and Zweig (2000) ล้วนพบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์และทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร เพื่อผลการวิจัยที่ค้นพบในครั้งนี้ จะสามารถยืนยันองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม กับประสิทธิผลองค์กรของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนมนุษย์ ต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางสังคมต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลโดยรวมของทุนมนุษย์ และทุนทางสังคมต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานีตำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

### ทบทวนวรรณกรรม

#### ทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นการการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และความสามารถของคน ซึ่งมีคุณค่าในการสร้าง ศักยภาพให้กับตนเอง ความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมถึงทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างมูลค่าให้แก่องค์กร (Bateman and Snell, 2009; Youndt and Snell, 2004) ทุนมนุษย์แบ่งออกเป็นหลายระดับ ทุนมนุษย์ระดับบุคคล ประกอบไปด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skills) ด้านคุณลักษณะ (Attributes) และความสามารถในด้านรู้คิด (Cognitive Ability) (Snell and Dean, 1992; Kooreman and Wunderink, 1996; Davenport, 1999 และ Felicio, Couto and Caiado, 2014) ในการวิจัยในครั้งนี้ แนวคิดทุนมนุษย์ใช้แนวคิดของ Felicio, Couto and Caiado (2014) ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) 2) ประสบการณ์ (Experience) 3) ศักยภาพทางอาชีพ (Professional proficiency) และ 4) ความสามารถด้านสติปัญญา (Cognitive ability)

#### ทุนทางสังคม

ทุนทางสังคม คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่อยู่บนรากฐานของความไว้วางใจกัน (Trust) บรรทัดฐาน (Norms) และเครือข่ายทางสังคม (Network) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแบบต่างตอบแทน เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีกัน และต้องมีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับหลักศีลธรรมและความดีงามของสังคมรอบข้าง (Coleman, 1988; Putnam, 1993; Bryant and Norris, 2002) ทุนทางสังคมมีหลาย

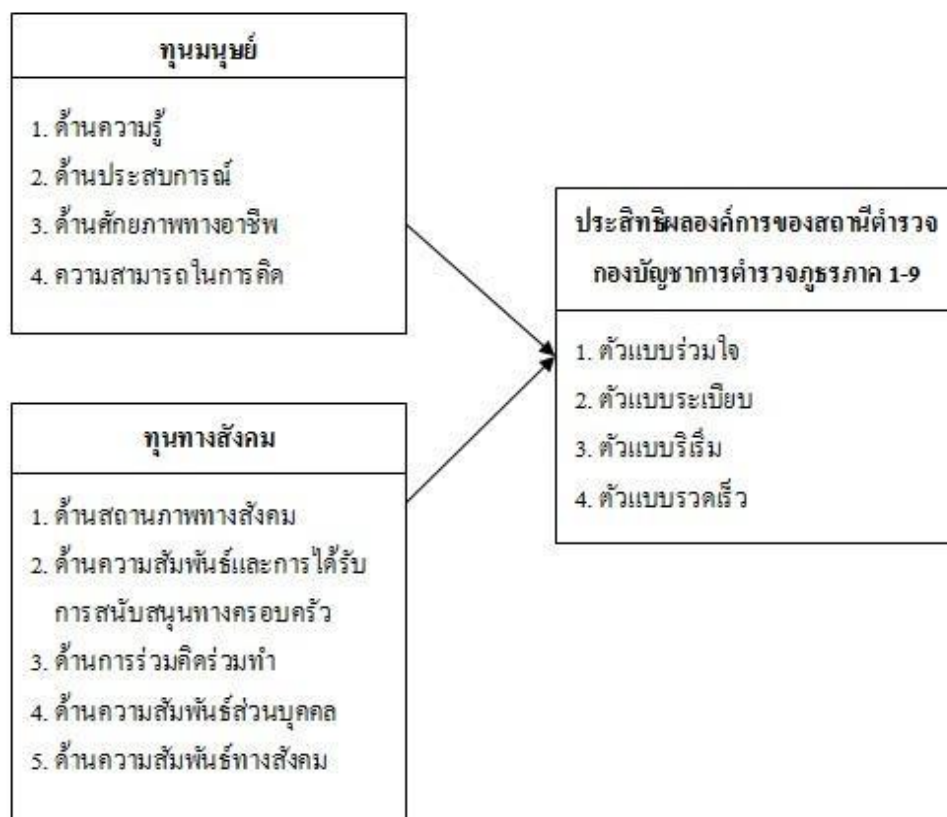
ระดับ มิติทุนทางสังคมระดับจุลภาค (Macro level) Bryant and Norris (2002) กล่าวว่า มิติที่ใช้ในการศึกษาทุนทางสังคมมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความไว้วางใจ (Trust) การมีส่วนร่วมทางสังคม (Social Participation) การมีเครือข่ายทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ (Informal and Formal Networks) ความผูกพันกันทางพลเมือง (Civic Engagement) และกิจกรรมอาสาสมัคร (Voluntary Activities) การวิจัยในครั้งนี้ แนวคิดทุนทางสังคมใช้แนวคิดของ Felicio, Couto and Caiado (2014) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) สถานภาพทางสังคม (Status) 2) ความสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (Interlinking and family support) 3) การร่วมคิดร่วมทำ (Complicity) 4) ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (Personal relations) และ 5) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relations)

### ประสิทธิผลองค์กร

ประสิทธิผลองค์กร ในความหมายหนึ่งคือ "ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่กำหนดไว้ (Goal attainment)" การวัดประสิทธิผลขององค์กรจึงพิจารณาจากผลลัพธ์สุดท้ายเนื่องจากการเกิดขึ้นและการดำรงอยู่ขององค์กร ล้วนมีจุดมุ่งหมายให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งเสมอ และอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำรงสถานภาพไว้ซึ่งความอยู่รอดและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม" สำหรับนิยามชุดหลัง พิจารณาองค์การในฐานะระบบสังคม ที่มีปฏิสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ การดำรงอยู่ขององค์กรขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละแนวทางจะมุ่งให้ความสำคัญกับส่วนใดของระบบองค์กร แนวทางหนึ่งในการศึกษาประสิทธิผลองค์กรคือ แนวทางการแข่งขันด้านค่านิยม (The Competing Value Approach) (Quinn and Rohrbaugh, 1983) ได้บูรณาการมิติค่านิยม (Values dimension) 3 ชุด คือ โครงสร้าง (Structure) จุดเน้น (Focus) และวิธีการและผลลัพธ์ (Means and Ends) ที่มีความสัมพันธ์กันมาสร้างเป็นกรอบการประเมินประสิทธิผลองค์กรจากตัวแบบพื้นฐานสี่ตัวแบบ ได้แก่ ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Model) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) และตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (Rational Goal Model) ตัวแบบทั้งสี่สามารถสะท้อนค่านิยมของผู้บริหารที่มีต่อคุณค่ามิติหรือเกณฑ์ใดเป็นหลัก เนื่องจากตัวแบบที่ถูกเลือกจะเป็นสิ่งบ่งชี้เป้าหมายที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ในการศึกษาในครั้งนี้แนวคิดประสิทธิผลองค์กร กำหนดตาม ตัวแบบประสิทธิผลองค์กร 4 ร ของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2560) ซึ่งประยุกต์มาจากตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing Values Approach) ของ Quinn and Rohrbaugh (1983) จำแนกการบรรลุประสิทธิผลองค์กรออกเป็น 4 ตัวแบบ ได้แก่ 1) ตัวแบบร่วมมือ 2) ตัวแบบระเบียบ 3) ตัวแบบริเริ่ม และ 4) ตัวแบบรวดเร็ว



## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรง กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9
2. ทุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรง กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9
3. ทุนมนุษย์และทุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรง กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ใช้แนวทางการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ออกแบบการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research Design) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ทำการศึกษากับ

กลุ่มตัวอย่างในระดับองค์การ และใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์การ คือ สถานีดำรวจ

ประชากร ได้แก่ สถานีดำรวจภูธรภาค 1-9 จำนวน 1,394 แห่ง สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่น (Confidence Level) เท่ากับร้อยละ 95 และมีช่วงความเชื่อมั่น (Confidence Interval) เท่ากับร้อยละ 5 ด้วยโปรแกรม MACORR เท่ากับ 301 แห่ง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตำรวจตอบกลับมารวมจำนวนทั้งสิ้น 1,450 คน จากสถานีดำรวจ 290 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ (Items) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ระหว่าง 0.744-0.970

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงกลุ่มเข้า (Convergent Validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของแต่ละตัวแบบมาตรวัดทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรวจ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละมาตรวัดมีค่ามากกว่า .70 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000, p. 91) ค่าความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability:  $\rho_c$ ) แต่ละตัวแบบมาตรวัดมีค่ามากกว่า 0.70 (Holmes-Smith, 2001) ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงกลุ่มเข้า (Convergent Validity) โดยการคำนวณหาค่า Average Variance Extracted (AVE:  $\rho_v$ ) หรือค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด โดยค่า AVE พบว่า มีค่ามากกว่า 0.50 (Diamantopoulos and Siguaw, 2000, pp. 90-91) สามารถสรุปได้ว่า ตัวแบบมาตรวัดทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 มีความเที่ยงตรงเชิงกลุ่มเข้า (Convergent Validity) และความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (Composite Reliability)

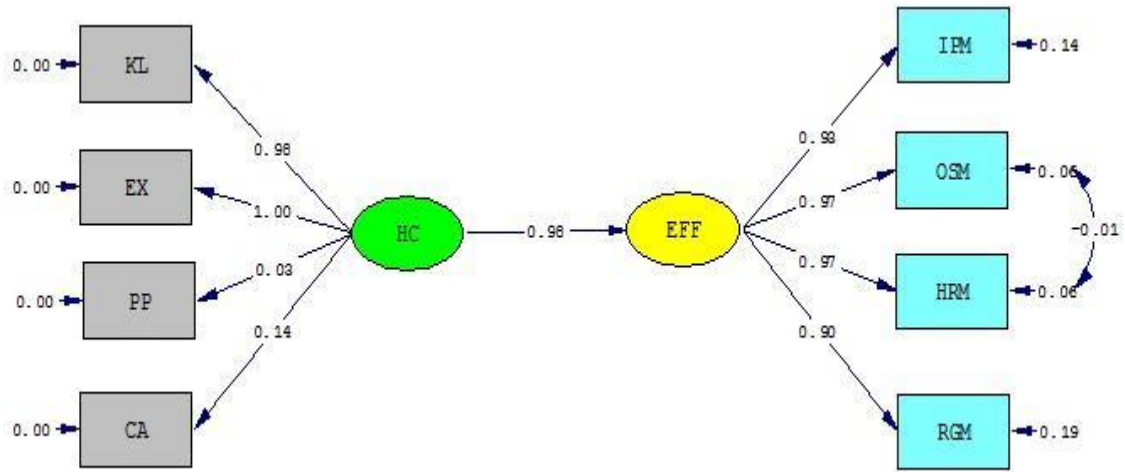
## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

ทุนมนุษย์ (HC)	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ด้านความรู้ (KL)	4.08	0.33	มาก
2. ด้านประสบการณ์ (EX)	3.94	0.40	มาก
3. ด้านศักยภาพทางอาชีพ (PP)	4.05	0.35	มาก
4. ด้านความสามารถด้านสติปัญญา (CA)	4.05	0.38	มาก
ทุนทางสังคม (SC)	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ด้านสถานภาพทางสังคม (ST)	4.08	0.36	มาก
2. ด้านปฏิสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (IF)	4.14	0.34	มาก
3. ด้านการร่วมคิดร่วมทำ (CP)	4.11	0.36	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (PR)	4.16	0.33	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (SR)	4.07	0.37	มาก
ประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงฯ (EFF)	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ตัวแบบร่วมใจ (IPM)	3.99	0.37	มาก
2. ตัวแบบระเบียบ (HRM)	4.02	0.36	มาก
3. ตัวแบบริเริ่ม (OSM)	4.02	0.35	มาก
4. ตัวแบบรวดเร็ว (RGM)	3.99	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า ระดับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 อยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ

สมมติฐานข้อที่ 1 ทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9



ภาพที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างทุนมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

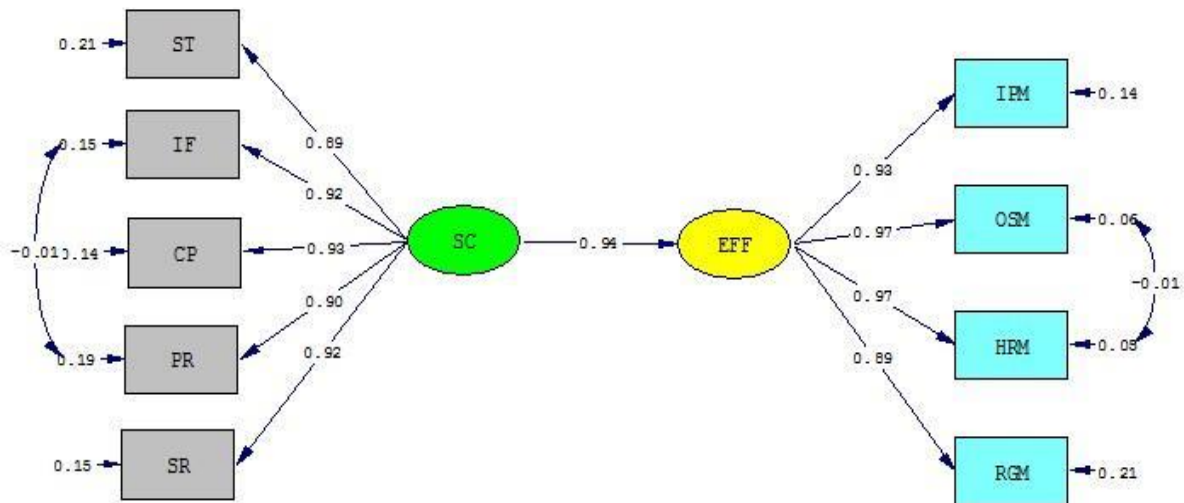
ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างทุนมนุษย์ กับประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

Predicted Variable	KSI ( $\xi$ ) $\rightarrow$ ETA ( $\eta$ )	Gamma ( $\gamma$ )	t-values	R <sup>2</sup>
EFF	HC $\rightarrow$ EFF	0.983**	5.840	0.966

\*\* $p < .01$

จากภาพที่ 1 และตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ทุนมนุษย์ (HC) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (EFF) ของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\gamma = 0.983$ ,  $p < .01$ ) สอดคล้องกับสมมติฐาน และมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์กร (EFF) ของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับสูง ( $R^2 = 0.966$ )

สมมติฐานข้อที่ 2 ทูทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9



ภาพที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างทุนทางสังคมกับประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

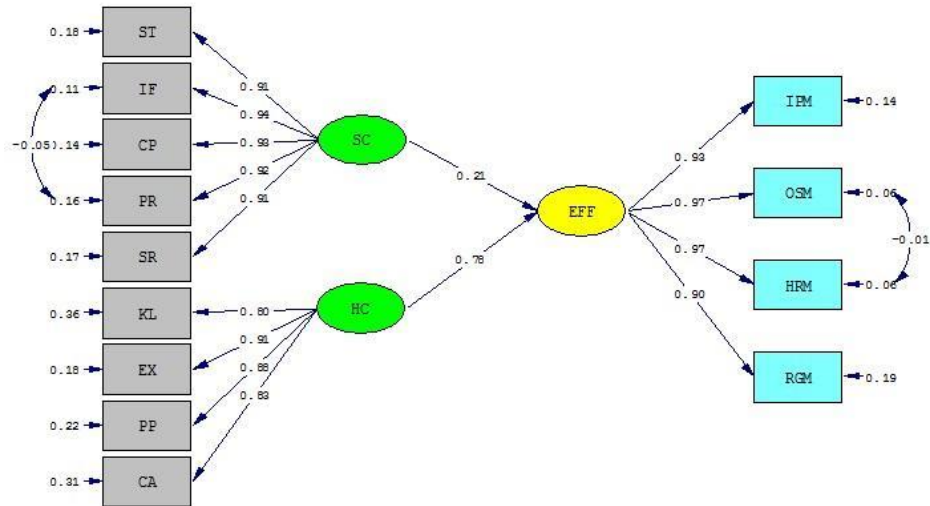
ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างทุนทางสังคมกับประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

Predicted Variable	KSI ( $\xi$ ) $\rightarrow$ ETA ( $\eta$ )	Gamma ( $\gamma$ )	t-values	R <sup>2</sup>
EFF	SC $\rightarrow$ EFF	0.939**	12.442	0.881

\*\* $p < .01$

จากภาพที่ 2 และตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ทุนทางสังคม (SC) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ (EFF) ของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\gamma = 0.939$ ,  $p < .01$ ) สอดคล้องกับสมมติฐาน และมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การ (EFF) ของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับสูง ( $R^2 = 0.881$ )

สมมติฐานข้อที่ 3 ทุนมนุษย์และทุนทางสังคมมีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลองค์กรของ  
สถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9



$$\chi^2 = 820.427; df = 195; p\text{-value} = 0.067; \chi^2/df = 4.207; RMSEA = 0.217;$$

$$90\% \text{ CI on RMSEA} = 0.104; CFI = 0.945; NNFI (TLI) = 0.958; SRMR = 0.047$$

ภาพที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่าดัชนีความสอดคล้องของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่าง ทุน  
มนุษย์ ทุนทางสังคม กับประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 1-9

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมกับ  
ประสิทธิผลองค์กรของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9

Predicted Variable	KSI ( $\xi$ ) $\rightarrow$ ETA ( $\eta$ )	Gamma ( $\gamma$ )	t-values	R <sup>2</sup>
EFF	SC $\rightarrow$ EFF	0.214**	3.702	0.945
	HC $\rightarrow$ EFF	0.776**	6.182	

\*\* $p < .01$

จากภาพที่ 3 และตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ทุนมนุษย์ (HC) มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผล  
องค์กร (EFF) ของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
( $\gamma = 0.776, p < .01$ ) และทุนทางสังคม (SC) มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิผลองค์กร (EFF) ของสถานี  
ตำรวจภูธรภาค 1-9 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $\gamma = 0.214, p < .01$ )



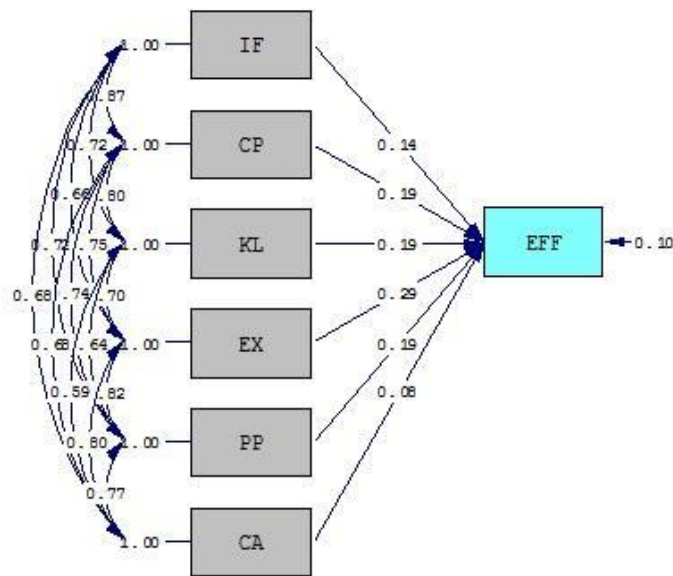
สอดคล้องกับสมมติฐาน และทุนมนุษย์ร่วมกับทุนทางสังคมมีอำนาจการทำนายประสิทธิผลองค์การ (EFF) ของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 ร่วมกันในระดับสูง ( $R^2 = 0.945$ )

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Fit Index) พบว่า ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics:  $\chi^2$ ) เท่ากับ 820.427 และ  $p$ -value ของ  $\chi^2$  เท่ากับ 0.067 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square Statistics:  $\chi^2 / df$ ) เท่ากับ 4.207 ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนยกกำลังสองในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ 0.217 ค่า left boundary of 90% CI on RMSEA เท่ากับ 0.104 ค่าดัชนี CFI เท่ากับ 0.945 ค่าดัชนี NNFI (TLI) เท่ากับ 0.958 ค่าดัชนี SRMR เท่ากับ 0.047 สามารถสรุปผลได้ว่า ตัวแบบสมการโครงสร้างทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมกับประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 มีความสอดคล้องรองรับกับข้อมูลที่จัดเก็บได้

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า ทั้งระดับทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมและประสิทธิผลองค์การของของสถานีดำรงกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความรู้คือได้รับการฝึกฝนอบรม มีความรู้ ความสามารถและความสามารถเฉพาะทางเฉพาะด้านและสามารถใช้ความรู้ที่มีมาสร้างสรรค์นวัตกรรมและประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ มีประสบการณ์ที่หลากหลาย มีความสามารถในการนำความรู้ ประสบการณ์ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการสื่อสารที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการประกอบอาชีพอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ มีศักยภาพทางอาชีพและมีความสามารถด้านสติปัญญา อีกทั้ง ยังมีต้นทุนทางสังคมมีสถานภาพความสัมพันธ์ส่วนตัว ทั้งทางครอบครัวและสังคมเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัยนา เกิดวิชัย (2545) พบว่า ระดับทุนทางสังคมของตำรวจไทยอยู่ในระดับมาก คือมีเครือข่ายทางสังคม มีความรับผิดชอบ มีวัฒนธรรมองค์การ ได้รับการไว้วางใจ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลุब्นา นิยมเดชา (2565) ค้นพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ และวิเชียร จันทะเนตร (2564) ยังค้นพบว่า ทุนทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Bovee et al. (1993) พบว่า ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลคือปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ พร้อมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กรเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งผลการปฏิบัติงานก็คือผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การผลการปฏิบัติงานขององค์การของแต่ละองค์การ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังพบว่า ตัวแบบ (Model) ที่สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรวจฯ ได้อย่างชัดเจนจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า องค์ประกอบของทุนมนุษย์ทุกองค์ประกอบ ของทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ ทุนมนุษย์ ด้านความรู้ (KL) ด้านประสบการณ์ (EX) ด้านศักยภาพทางอาชีพ (PP) และด้านความสามารถในการคิด (CA) ร่วมกับองค์ประกอบของทุนทางสังคมอีกสององค์ประกอบ คือ ทุนทางสังคม ด้านความสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว (IF) และด้านการร่วมคิดร่วมทำ (CP) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์การของสถานีดำรวจฯ ได้ในระดับสูงมาก (90.40%) อย่างมีนัยสำคัญ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ โมเดลองค์ประกอบทุนมนุษย์และองค์ประกอบทุนทางสังคม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของของสถานีดำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 1-9

แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจนอกจากจะมีต้นทุนมนุษย์ของตนเองสูง ซึ่งหมายถึงว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ประสบการณ์ ทั้งผู้ปฏิบัติ รวมทั้งหัวหน้า หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้กำกับ อีกทั้งยังสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างคล่องตัวสำเร็จแล้ว ยังต้องได้รับความร่วมมือ ได้รับการสนับสนุน ให้กำลังใจ จากพ่อแม่ ครอบครัว บุตร ภริยาหรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นกำลังสำคัญ ซึ่งเป็นต้นทุนทางสังคม จึงส่งผลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Felicio, Couto and Caiado (2014); Wiklund and Shepherd (2005); Gimeno et al. (1997); Hatch and Zweig (2000); Parviz Ahmad Valaizadah (2016); Song (2016); ลูบนา นิยมเดชา (2565) และ วิเชียร จันทะเนตร (2564) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข (2560) ตามตัวแบบประสิทธิผลองค์การ แบบ 4 ร ตัวแบบรวมใจและตัวแบบระเบียบ ซึ่งสะท้อนถึงตัวบุคคลากรคือเจ้าพนักงานตำรวจ ทั้งความรู้ ความสามารถ แนวคิดและค่านิยมที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์

ขององค์กรตำรวจเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์เป้าหมายของสถานีตำรวจในการป้องกันอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชนและสังคม และตัวแบบริเริ่ม และตัวแบบรวดเร็ว ซึ่งสะท้อนถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือการให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขอมรับการเปลี่ยนแปลง ผลการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจกับผู้มีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนเป็นสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ในระดับนโยบาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรปรับปรุงมุ่งเน้นหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะและทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนการบรรจุแต่งตั้งและในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
2. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรตำรวจได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
3. ควรให้ความสำคัญดูแล เอาใจใส่แก่ ครอบครัว เจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีแก่สมาชิกภายในครอบครัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ รวมทั้งดูแลบุตร ภรรยา ให้กินดีอยู่ดี ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มอบทุนการศึกษาแก่บุตรเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งเสริมสนับสนุน กลุ่มแม่บ้านตำรวจ เป็นต้น เพราะปัจจัยทุนทางสังคมอีกปัจจัยหนึ่งที่มีนัยยะสำคัญคือ ปัจจัยด้านการร่วมคิดร่วมทำและความสัมพันธ์และการได้รับการสนับสนุนทางครอบครัว

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เป็นตัวแปรร่วม ตัวแปรแทรกซ้อน หรือตัวแปรส่งผ่าน เช่น แนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทุนทางปัญญา ทุนทางจิตวิทยาด้านบวก ร่วมกับแนวคิด ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9
2. ควรมีการศึกษาปัจจัย ๆ เช่น แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวคิดธรรมาภิบาล หรือแนวคิดสมัยใหม่อื่นที่ส่งผลประสิทธิผลองค์กรของของสถานีตำรวจ ทั้งนี้อาจได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปพัฒนาองค์กรตำรวจได้

## รายการอ้างอิง

- ชนณรงค์ วันชา. (2560). รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพผู้ยามตำรวจชุมชน(โคบัง) ในการป้องกันอาชญากรรมของตำรวจภูธรภาค 4. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 5(1), 211-224.
- นัยนา เกิดวิชัย. (2554). *การพัฒนาทุนทางสังคมของตำรวจไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ เกร็ดนี้ ดวงปัญญา ชาญณรงค์ เสวตาภรณ์ และอนงนาฏ ภูมิภักดี. (2554). ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิภาพของหน่วยงานใน สถานีดารวจนครบาล: การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารร่วมพฤษภ*, 30(1), 89-116.
- พิชญาภา พิมพ์สิงห์. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสาย วิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*, 10(1), 45-54.
- ลพนา นิยมเดชา. (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ องค์การบริษัทเอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สาขาสามกอง จังหวัดภูเก็ต. *HRM NPST National Conference 2022*, 391-404.
- วิเชียร จันทะเนตร. (2563). ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2562). ธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การ ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สกนธ์ คำสาคร. (2562). การพัฒนาทุนมนุษย์ของกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการ ตำรวจ แห่งชาติ. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 8(1), 72-84.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2564). แนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/>
- อกนิษฐ ด่านพิทักษ์ศาสน์ อติพร เกิดเรือง และประยุทธ์ สวัสดิ์เรียวกุล. (2564). แนวทางการพัฒนา ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดภูเก็ต ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการ แห่งแปซิฟิก*, 7(1), 298-306.
- อุษณีย์ มงคลพิทักษ์สุข. (2560). วัฒนธรรมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารร่วมพฤษภ*, 35(2), 141-162.
- Bateman, S. T., & Snell, A. S. (2009). *Management: Leading & collaborating in a competitive world*. Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin.
- Bovee, C. L., et al. (1993). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bryant, Cindy-Ann & Norris, Cindy-Ann. (2002). *Measurement of social capital: The Canadian experience*. Prepared as a country report for the OECD – UK ONS International Conference on Social Capital Measurement in London, 25-27 September 2002.

- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Davenport, T. O. (1999). *Human capital: What it is and why people invest it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Felicio, J. A., Couto, E., & Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364.
- Gimeno, J., Folta, T., Cooper, A., & Woo, C. (1997). Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. *Administrative Science Quarterly*, 42, 750-783.
- Hatch, J., & Zweig, J. (2000). What is the stuff of an entrepreneur?. *Ivey Business Journal*, 65(2), 68-72.
- Holmes-Smith, P. (2001). *Introduction to structural equation modeling using LISREL*. Perth: ACSPRI-Winter Training Program.
- Kooreman, P., & Wunderink, S. (1996). *The economic of household behavior*. New York: Martins Press.
- Ostrom, E. (2000). Collective action and the evolution of social norms. *Journal of Economic Perspectives*, 14(3), 137-158.
- Parviz Ahmad Valalizadah. (2019). *Social capital, human capital and performance of traditional clusters of MSEsA: Case study of Herat City, Afghanistan*. Retrieved November 12, 2022, from [https://www.semanticscholar.org/paper/Social-Capital-%2C-Human-Capital-and-Performance-of-%3A-VALIZADAH/](https://www.semanticscholar.org/paper/Social-Capital-%2C-Human-Capital-and-Performance-of-%3A-VALIZADAH/.). 2016
- Putnam, R. D. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, 4(13), 35-42.
- Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Ritzer, G., & Goodman, D. J. (2003). *Sociological theory*. New York: McGraw-Hill.
- Snell, S. A., & Dean, J. W. (1992). Integrated manufacturing and human resource management: A human capital perspective. *Academy of Management Journal*, 35(3), 467-504.
- Song, Jung Hyun. (2016). *The effect of social capital on organizational performance in different cultures: A cross-national comparison of the United States and South Korea*. Florida International University. FIU Electronic Theses and Dissertations. 2613. Retrieved November 12, 2022, from <http://digitalcommons.fiu.edu/etd/2613>

- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurationally approach. *Journal of Business Venturing*, 20(1), 71–90.
- Youndt, M. A., & Snell, S. A. (2004). Human resource configurations, intellectual capital, and organizational performance. *Journal of Managerial Issues*, 16, 337-360.