

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ* ADMINISTRATION OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT OF THE SPECIAL INVESTIGATION DEPARTMENT

จักรภพ กลิ่นหอม**
ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ***

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อศึกษา 1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ทั้งนี้ ได้นำแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ มาตรฐานในระดับสากล ความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ และเกียรติศักดิ์ มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้

ระเบียบวิธีวิจัยของการศึกษาค้นคว้านี้ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสานโดยเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลเสริม การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลจากประชากรเป็นจำนวนมาก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามได้ผ่านการทดสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง ได้ค่าเท่ากับ 0.88 และผ่านการหาค่าความเชื่อถือได้ ที่ระดับ 0.86 ประชากรคือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครของกรมสอบสวนคดีพิเศษ รวม 1,027 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรดังกล่าวจำนวน 1,027 คน อันเป็นการนำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลสนาณดำเนินการระหว่างวันที่ 1-30 มกราคม 2559 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้จำนวน 999 คน คิดเป็นร้อยละ 97.27 ของประชากรทั้งหมด 1,027 คน วิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ในรูปตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน แบบตัวต่อตัวด้วยแบบสัมภาษณ์แนวลึกที่มีโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญในเรื่องการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรคือ กรมสอบสวนคดีพิเศษให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรไม่มากเท่าที่ควร 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการที่สำคัญคือ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการศึกษาและการเรียนรู้ที่สั่งสมมา หรือจากการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งสร้างยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้วย และ 3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการคือ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรกำหนด

*ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

**นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

***อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

และนำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น ไปปรับใช้เป็นกลุ่มตัวชี้วัดสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการดังกล่าวควรเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม และ 2) การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ/ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์/ กรมสอบสวนคดีพิเศษ

ABSTRACT

Objectives of this study were significantly to explore (1) administrative problems of human resource development of the Special Investigation Department, (2) development guidelines of administration of human resource development of the Special Investigation Department, and (3) administrative strategy of human resource development of the Special Investigation Department. The Vision and Shared Value Administration Concept of 5 aspects: specialty, universal standard, confidence, integrity, and dignity, was applied as conceptual framework of this study.

Research methodology was designed as mixed methods research focusing quantitative research as principal means and supported by qualitative research. The quantitative research was survey research collecting a large number of field data with questionnaires. The questionnaires passed pre-test of validity check at level of 0.88 and reliability check at level of 0.86. Population was 1,027 officers operating in Bangkok of the Special Investigation Department. Sampling size was all the population. Field data collection was operated during January 1-30, 2016, and total 999 completed sets of questionnaire which equaled with 97.27 % of the 1,027 total samples were returned. Data analysis was performed in contingency table with descriptive approach. Descriptive Statistics exercised were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's Correlation Coefficient. For qualitative data, in-depth interview and face to face interview of 9 experts with structured in-depth interview form was exercised.

Research results were (1) the main problem of administration, especially on development and personnel training, was the Special Investigation Department's less concentration on proficiency of the officers, (2) the main development guidelines of administration were the Special Investigation Department should develop and train the officers by concentrating increasingly on the proficiency stemming from studying and learning accumulation and from working experience, as well as, should also create administrative strategy of human resource development, and (3)

the administrative strategy was the Special Investigation Department should create and apply the administrative strategy of human resource development according to the Vision and Shared Value Administration Concept of 5 aspects, as mentioned above, for Key Performance Indicators (KPI). The administrative strategy should, in priority, as follows: 1) formation of explicit policy and plan of human resource development of the Special Investigation Department according to the Vision and Shared Value Administration Concept, and 2) dissemination of knowledge and understanding of human resource development of the Special Investigation Department according to the Vision and Shared Value Administration Concept.

Keywords : Administration/ human resource development/ the Special Investigation Department

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมสอบสวนคดีพิเศษ (Department of Special Investigation หรือ DSI) เป็นหน่วยงานระดับกรม สังกัดกระทรวงยุติธรรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีอาญารูปแบบพิเศษบางประเภท ที่มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ กระทบอย่างรุนแรงต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดี การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ (vision) และค่านิยมร่วม (shared value) ของหน่วยงาน ซึ่งกรมสอบสวนคดีพิเศษได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นองค์กรชั้นนำด้านการสืบสวนสอบสวนที่มีมาตรฐานในระดับสากล และได้รับความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรม” รวมทั้งได้กำหนดค่านิยมร่วม (shared value) ไว้คือ “เกียรติศักดิ์ (dignity) เชี่ยวชาญ (specialty) ซื่อสัตย์ (integrity)” ดังนั้น การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม จึงต้องทำการวิเคราะห์ถึงวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ความเชี่ยวชาญ
- 2) มาตรฐานในระดับสากล
- 3)

ความเชื่อมั่น 4) ความซื่อสัตย์ และ 5) เกียรติศักดิ์ เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์บุคลากรทั้งหมดของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง ไปกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
3. ศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ
4. ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

หมายเหตุ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์การวิจัยจำนวน 4 ข้อ โดยไม่ได้ตั้งสมมติฐานไว้แม้แต่ข้อเดียว สำหรับเหตุผล

ที่ผู้ศึกษาไม่ได้ตั้งสมมติฐานไว้ด้วย เพราะ 1) การตั้งสมมติฐานเป็นการชี้้นำทำให้การศึกษาขาดความเป็นอิสระ เนื่องจากได้ตีกรอบหรือกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้าโดยไม่ปล่อยให้การศึกษาเป็นไปตามธรรมชาติ 2) การกำหนดสมมติฐานไว้ อาจเป็นการซ้ำซ้อนกับหัวข้อย่อยของวัตถุประสงค์การวิจัย และ 3) อาจทำให้หลงประเด็นไปเน้นการพิสูจน์สมมติฐาน หรือให้ความสำคัญกับสมมติฐานเทียบเท่าหรือมากกว่าวัตถุประสงค์การวิจัยซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการศึกษาคั้งนี้

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดคำที่เป็นนิยามศัพท์เฉพาะ โดยนำมาจากคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในหัวข้อดัชนีพนธ์ และวัตถุประสงค์การวิจัยมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใดๆ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน บุคลากร และประชาชนตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น โดยเป็นการกำหนด และการวางแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน

ทรัพยากรมนุษย์ (human resource) อาจเรียกว่า กำลังคน (manpower) หรือบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่มีความรู้ มีความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

งานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต สำหรับในที่นี้หมายถึง “การที่กรมสอบสวนคดีพิเศษสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน ซึ่งรวมทั้งการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษทำการพัฒนาหรือฝึกอบรมแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้านให้กับบุคลากรด้วย

ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติทางการดำเนินงาน และการพัฒนาหน่วยงานของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน และตามแนวคิดสวอท (SWOT) ที่จัดแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ จุดแข็งภายในหน่วยงาน และจุดอ่อนภายในหน่วยงาน (แนวคิดสวอท (SWOT) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ โดย SWOT analysis ประกอบด้วย 4 ด้าน ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ในรูปแบบของจุดแข็ง (Strength) คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายในหน่วยงาน จุดอ่อน (Weakness) คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายในหน่วยงาน โอกาส (Opportunity) คือ ข้อดีหรือปัจจัยที่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน และภัยคุกคาม (Threat) คือ ข้อด้อยหรือปัจจัยที่ไม่สนับสนุนภายนอกหน่วยงาน แต่ในที่นี้ นำ SWOT มาปรับใช้ 2 ด้าน คือ จุดแข็งภายในหน่วยงาน และจุดอ่อนภายในหน่วยงาน)”

วิสัยทัศน์ (vision) หมายถึง เป้าหมายในอนาคต หรือการมองสิ่งที่ต้องการเห็นในอนาคต ซึ่งกรมสอบสวนคดีพิเศษได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ คือ เป็นองค์กรชั้นนำด้านการสืบสวนสอบสวนที่มีมาตรฐานในระดับสากล และได้รับความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย

ด้วยความเป็นธรรม เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายไว้ในอนาคตเท่ากับมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพทั้งทางด้านความรู้ เช่น การฝึกอบรม การเสริมสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงให้บุคลากรมีจิตสำนึกและตระหนักถึงเป้าหมายของหน่วยงาน

ค่านิยมร่วม (shared value) หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร หรือทัศนคติ หรือความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรที่ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งกรมสอบสวนคดีพิเศษได้กำหนดค่านิยมร่วมไว้ คือ เกียรติศักดิ์ Dignity เชี่ยวชาญ Specialty ซื่อสัตย์ Integrity ซึ่งทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่ไปในทิศทางเดียวกันจะต้องมีการกำหนดร่วมกัน หรือหน่วยงานได้กำหนดไว้ และบุคลากรได้ยอมรับสิ่งที่กำหนดไว้จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจจะต้องมีการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ เช่น การฝึกอบรม ด้านการเสริมสร้างการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกและตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) หมายถึง กลุ่มตัวชี้วัด หรือกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ โดยเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างจิตสำนึกบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยแต่ละด้านมีสาระสำคัญ ดังนี้

ความเชี่ยวชาญ (Specialty) หมายถึง ความสันทัดชัดเจน ความชำนาญ ความชำนาญมาก และในความหมายอย่างกว้างหมายถึงการสั่งสมความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้หรือศึกษาจากการทำงาน จนมีความชำนาญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 1) กรมสอบสวน

คดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องความเชี่ยวชาญ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และ 2) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับการสั่งสมความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้ หรือได้จากการปฏิบัติงาน จนมีความชำนาญ

มาตรฐานในระดับสากล (universal standard หรือ international standard) หมายถึง สิ่งที่ถือเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไปเป็นหลักของทั้งหมด หรือเกณฑ์ทั่วไปที่เกิดการยอมรับว่าเป็นมาตรฐานหรือเป็นสิ่งที่เป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 1) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องมาตรฐานในระดับสากลในการปฏิบัติงาน และ 2) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องกฎเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ความเชื่อมั่น (confidence) หมายถึง ความแน่นอน ความมั่นใจ ความแน่ใจ ความไวใจ ความเชื่อถือ และในความหมายอย่างแคบ หมายถึงความเชื่อถือไวใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องกระทำหรือแสดงออกมาให้เห็นเป็นเวลานานจนเกิดความเชื่อถือหรือไวใจโดยเฉพาะอย่างยิ่ง 1) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องความแน่นอน ความมั่นใจ และความแน่ใจในการปฏิบัติงาน และ 2) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องความเชื่อถือไวใจในการปฏิบัติงาน

ความซื่อสัตย์ (integrity) หมายถึง ความสุจริต ความจงรักภักดี ความซื่อตรง ความตรงไปตรงมา การยึดถือคุณธรรม ซึ่งหมายถึงซื่อสัตย์ในความหมายนี้ หมายถึง ความสุจริต ความซื่อตรง ความตรงไปตรงมา ซึ่งความซื่อสัตย์เป็นการกระทำหรือสิ่งที่ต้องแสดงออกมาให้เห็นว่ามีความสุจริตซื่อตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

1) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับเรื่องความสุจริต และการยึดถือคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และ 2) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องความซื่อตรง และความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงาน

เกียรติศักดิ์ (Dignity) หมายถึง เกียรติตามฐานะของบุคคล เช่นเกียรติยศ ชื่อเสียง ศักดิ์ศรี ความเคารพนับถือ ในความหมายที่ใช้นี้ หมายถึง การดำรงตนให้อยู่โดยรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ หรือศักดิ์ศรี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง 1) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเกียรติยศ และศักดิ์ศรีในการปฏิบัติงาน และ 2) กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับเรื่องการดำรงตนโดยรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียง และความเคารพนับถือในการปฏิบัติงาน (ความหมายข้างหน้านี้ ผู้ศึกษานำมาจากบทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน (ตัวแปรอิสระ))

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่เกี่ยวกับบุคลากร โดยนำมาปรับใช้เป็นตัวชี้วัด หรือกรอบแนวคิดส่วนที่เป็นตัวแปรตาม (ผล) ทั้ง 6 ด้านนั้น ประกอบด้วย

การบริหารจัดการนโยบาย (Policy) หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติที่กรมสอบสวนคดีพิเศษยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมสอบสวนคดีพิเศษซึ่งหมายถึงลักษณะของการวางแผนทางการพัฒนาของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษมีนโยบายที่ต่อเนื่องสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตาม

แนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) หมายถึง การบริหารจัดการที่คำนึงผลกระทบทางสังคมในเรื่องการดำเนินคดี มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม ในทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดทำแผนงานที่มีความเป็นรูปธรรม ชัดเจน และปฏิบัติได้จริง มีการจัดทำแผนในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวที่ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการวางแผนอย่างต่อเนื่องสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ มีการให้รางวัล การชมเชย การมอบเกียรติบัตร และมีการลงโทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษจัดบุคลากรที่เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการประสานงานภายในเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

การรายงาน และการประเมินผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการดำเนินคดีเพื่อรายงานความคืบหน้า รายงานปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ

งาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กรมสอบสวนคดีพิเศษมีการ สอบถามความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา หรือฝึกอบรมตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือสร้างความรู้ทางวิชาการ เรื่องปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารจัดการ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดี พิเศษ หน่วยงาน บุคลากร ประชาชน และสถาบันการ ศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนนักศึกษาสามารถ นำข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามวิสัย ทัศน์และค่านิยมร่วม ไปปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง หรือการปรับใช้ในการพัฒนาการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นของหน่วยงานต่อไป หรือนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการเรียนการสอนการศึกษา หรือการทำวิจัย รวมทั้งการศึกษาต่อยอดการวิจัยต่อไป

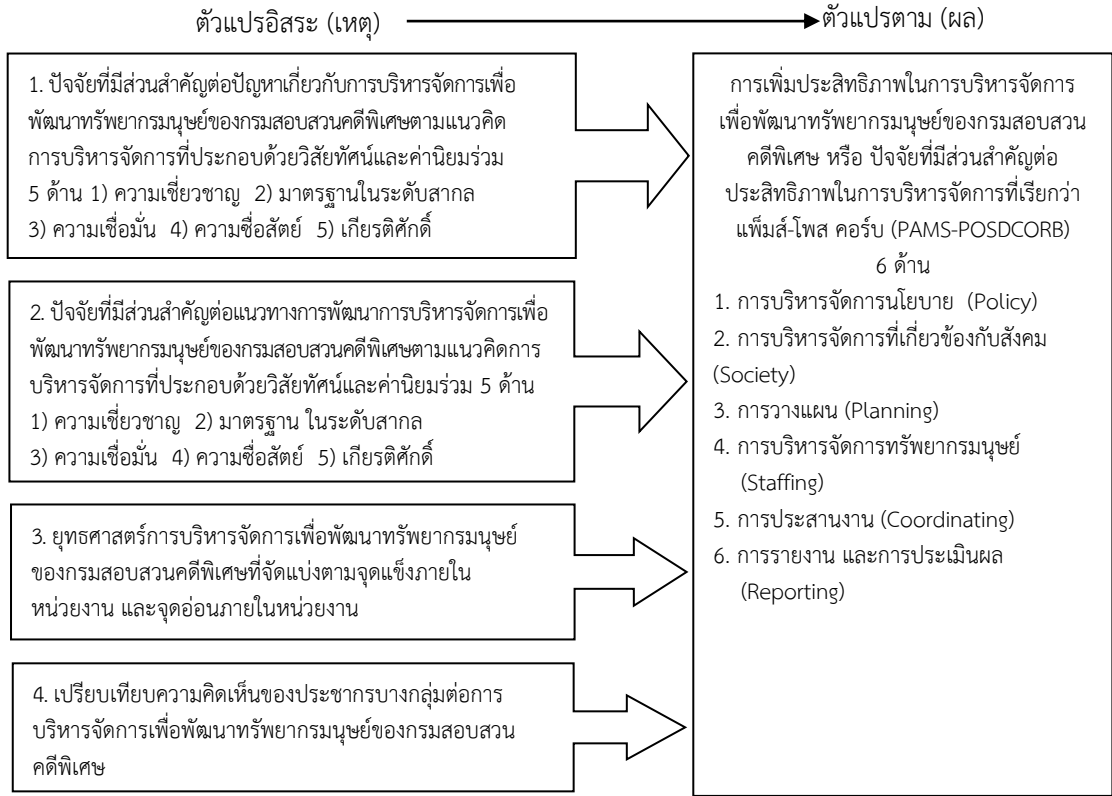
ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการวิจัย เชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ใช้ประชากรทั้งหมดของกรม สอบสวนคดีพิเศษที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่ง ประกอบด้วยพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ เจ้าหน้าที่ คดีพิเศษ เจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่น ๆ และพนักงาน ราชการ รวม 1,027 คน (กลุ่มงานบริหารบุคคล กรม สอบสวนคดีพิเศษ ข้อมูล ณ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2558) มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการวิจัยสนามนี้ได้กระทำระหว่างวันที่ 1-30 มกราคม 2559 หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว

เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาได้ จำนวน 999 คน (N=999) คิดเป็นร้อยละ 97.27 ของประชากรทั้งหมด 1,027 คน ตัวแปรที่ใช้สำหรับการศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ตัวแปรอิสระ (เหตุ) นั้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีส่วน สำคัญต่อแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัย ทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน หรือ “แนวคิดการบริหาร จัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชี่ยวชาญ (specialty) 2) มาตรฐาน ในระดับสากล (universal standard) 3) ความเชื่อ มั่น (confidence) 4) ความซื่อสัตย์ (integrity) และ 5) เกียรติศักดิ์ (dignity) มาใช้ในศึกษาวิเคราะห์

สำหรับตัวแปรตาม (ผล) คือ ปัจจัยที่มีส่วน สำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) ที่ประกอบด้วย 11 ด้าน แต่ไม่นำส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านมาปรับใช้ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ อำนาจหน้าที่ (Authority) 2) การบริหารจัดการคุณธรรม (Morality) 3) การจัด องค์กร (Organization) 4) การอำนวยการ (Directing) และ 5) การงบประมาณ (Budgeting) โดยเลือกนำมา ปรับใช้เพียง 6 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ นโยบาย (Policy) 2) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง กับสังคม (Society) 3) การวางแผน (Planning) 4) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) 5) การประสานงาน (Coordinating) 6) การรายงาน และการประเมินผล (Reporting) ต่อจากนี้ไปเรียกว่า PAMS-POSDCoRB 6 ด้าน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 4 ข้อ ของการศึกษารั้งนี้

รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ออกแบบรูปแบบการวิจัย (research design) ให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ซึ่งเน้นการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก พร้อมก็นำข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพมาเสริม และเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้มาจากการวิจัยเชิงปริมาณ ตามแนวคิดของจอห์น ดับบลิว เครสเวล และ วิกกี แอล. พลาโน คลาค

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยสนามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้นำใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง (contingency analysis) รวมทั้ง

ใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical approach) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประเภทของประชากร

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบน (standard deviation) หรือ SD ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชากรต่อ 1) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ และ

3) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้น

การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรบางกลุ่ม เช่น เพศชายและเพศหญิง ต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นต้น

ค่าการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์หรือพิสูจน์การส่งผล หรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม กล่าวคือ การวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชากรต่อการส่งผล หรืออิทธิพลของ 1) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน ที่จัดแบ่งตามจุดแข็งและจุดอ่อนภายในหน่วยงาน (ตัวแปรอิสระ) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การเสนอยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์แบบลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth interview of experts) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จำนวน 9 คน โดยเลือกมาจากการสุ่มตัวอย่างผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณภาพตามแนวคิดสโนว์บอล (Snowball Sampling) ข้อมูลส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ และเป็นข้อมูลเสริมสำหรับนำไปวิเคราะห์เทียบเคียงกับ

ข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ได้จากการวิจัยสนามจากประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลหลัก

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นชาย และประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชากรต่อปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชี่ยวชาญ 2) ด้านมาตรฐานในระดับสากล และ 3) ด้านความเชื่อมั่น และเห็นด้วยในระดับน้อย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์ และ 2) ด้านเกียรติศักดิ์

3. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชากรต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้านในระดับมากถึง 5 ด้าน

4. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่จัดแบ่งตามจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในหน่วยงาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก

5. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชากรต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียก

ว่า แพมส์-โพสดีคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) ที่ประกอบ ด้วย 11 ด้าน แต่นำมาปรับใช้ 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) โดยเป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อมูล สำหรับการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่อไป พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก ต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS- POSDCoRB ทั้ง 6 ด้าน

6. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ประชากรต่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ประชากรบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เป็นการ วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างประชากร 2 กลุ่มต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดี พิเศษ จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มากกว่าระดับนัยสำคัญทาง สถิติ (Sig. (2-tailed) < 0.05) (ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000) ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นระหว่าง ประชากร 2 กลุ่มที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

7. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ประชากรต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิด การบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยม ร่วม 5 ด้าน ที่จัดแบ่งตามจุดแข็ง และจุดอ่อนภายใน หน่วยงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB 6 ด้าน พบว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่จัดแบ่งตามจุด แข็งภายในหน่วยงาน และจุดอ่อนภายในหน่วยงาน (ตัวแปรอิสระ) ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB 6 ด้าน โดยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษเรียงตามลำดับความ สำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็งภายใน หน่วยงาน และ 2) ด้านจุดอ่อนภายในหน่วยงาน

8. สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ต่อ แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรม สอบสวนคดีพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยว่า กรมสอบสวน คดีพิเศษควรพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับการสั่งสมความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้ หรือได้จากการปฏิบัติงานจนมีความชำนาญเพิ่ม มากขึ้นและเห็นด้วยว่า ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ที่จัดแบ่งตามจุดแข็งภายในหน่วยงาน และจุดอ่อน ภายในหน่วยงานควรเรียงตามลำดับความสำคัญจาก มากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านจุดแข็งภายในหน่วยงาน และ 2) ด้านจุดอ่อนภายในหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เป็น ความคิดเห็นของประชากรเฉพาะที่สำคัญและจำเป็น รวมตลอดทั้งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยของ การศึกษาครั้งนี้มาอภิปรายผล วิเคราะห์ หรือแสดง ความคิดเห็น ดังนี้

1. การอภิปรายผลปัญหา และแนวทางการ พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหาร จัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน เป็นการนำปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการมาอภิปรายผลควบคู่กันใน “กระบวนการ พิจารณาแก้ไขปัญหาที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนที

สอดคล้องกัน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข หรือแนวทางการพัฒนา

2. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่จัดแบ่งตามจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในหน่วยงาน จากผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่จัดแบ่งตามจุดอ่อน และจุดแข็งภายในหน่วยงาน ทั้ง 2 ด้าน นั้นมีเหตุผลสำคัญที่ประชากรส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ ล้วนเห็นด้วยในระดับมากดังกล่าว แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อย ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่กรมสอบสวนคดีพิเศษเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นรวมทั้งต้องการให้นำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมมาใช้ในกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การที่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีนโยบายและแผนงานที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่ล้วนเห็นด้วยในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อยดังกล่าว

3. การอภิปรายผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างเพศชายกับเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน นั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ประชากรทั้ง 2 กลุ่ม ล้วนเป็นประชากรที่ประกอบอาชีพเดียวกัน หรืออยู่ในหน่วยงานเดียวกัน และประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร

จัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษแบบเดียวกัน ด้วยเหตุผลนี้ ทำให้สรุปได้ว่า ประชากรทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อจำแนกตามเพศ มีแนวโน้มที่จะมีมุมมอง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องภาพรวมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

4. การอภิปรายผลยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน ที่จัดแบ่งตามจุดแข็ง และจุดอ่อนภายในหน่วยงาน (ตัวแปรอิสระ) ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB 6 ด้าน (ตัวแปรตาม) ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ประชากรส่วนใหญ่ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของยุทธศาสตร์การบริหารจัดการตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมทั้ง 5 ด้านดังกล่าว โดยยุทธศาสตร์ดังกล่าว ล้วนมีส่วนช่วยให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษประสบความสำเร็จในทิศทางที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของประชากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

5. การอภิปรายผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ได้จากการสัมภาษณ์แนวคิดเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน ต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษที่จัดแบ่งตามจุดแข็งภายในหน่วยงาน ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการที่ผู้เชี่ยวชาญเชื่อว่า การพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้ หรือได้จากการปฏิบัติงานจนมีความชำนาญเพิ่มมากขึ้น เป็นสาระสำคัญของการปลูกฝังด้านความเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นด้านหนึ่งของวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมจากทั้งหมด 5 ด้าน

โดยบุคลากรของกรมสอบสวนคดีพิเศษไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงหากขาดการปลูกฝังวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญเชื่อว่า ยุทธศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับความเป็นจริงและนำไปปฏิบัติได้ง่าย โดยยุทธศาสตร์มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่สำคัญเรียงตามลำดับ รวม 3 ข้อ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมด้านความเชี่ยวชาญ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรมีนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่องสำหรับการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรโดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ที่ได้จากการศึกษาเรียนรู้ หรือได้จากการปฏิบัติงานจนมีความชำนาญ พร้อมกันนั้น กรมสอบสวนคดีพิเศษควรนำการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือเทคนิควิธีการจัดการสมัยใหม่มาปรับใช้ในการพัฒนาหรือฝึกอบรมบุคลากรด้วย

2. ข้อเสนอแนะสำหรับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมด้านความเชี่ยวชาญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAMS-POSDCoRB กรมสอบสวนคดีพิเศษควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยควรเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์

การบริหารจัดการด้านจุดแข็งภายในหน่วยงาน และ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการด้านจุดอ่อนภายในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรบางกลุ่มต่อการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษควรกำหนดทิศทางหรือแนวทางการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษไปในทิศทางเดียว โดยไม่จำเป็นต้องแยกเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับเพศชายให้แตกต่างจากเพศหญิง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

บุคคลและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องอาจทำการวิจัยเชิงปริมาณ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน โดยนำไปปรับใช้เฉพาะบางด้านที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ศึกษาก็ได้ หรือตัดตัวแปรบางด้านออกก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ครบทั้งหมดทุกด้าน ในทางตรงกันข้าม อาจเพิ่มจำนวนตัวแปรหรือตัวชี้วัดขึ้นอีกก็ได้ ตามความเหมาะสม หรืออาจทำวิจัยในเชิงเปรียบเทียบหรือควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพโดยมุ่งเน้นประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่มีความรู้ ความชำนาญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วม 5 ด้าน เพื่อนำไปสู่เสนอผลการวิจัย และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ หรือควรทำวิจัยแบบเจาะลึก โดยอาจครอบคลุมเรื่องตัวแบบการบริหารจัดการ หรือยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษตามแนวคิดการบริหารจัดการที่ประกอบด้วยวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมแต่ละด้านอย่างเจาะจง หรือควรทำวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิด หรือกลุ่มตัวชี้วัดอื่นสำหรับการศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมสอบสวนคดีพิเศษ เช่น การบริหารจัดการตามปรัชญา

เอกสารอ้างอิง

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2552). *การบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- _____. (2559). *50 แนวคิด ตัวชี้วัด ตัวแบบของการบริหารจัดการ และการบริหารจัดการที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- Bohlander, G. W., & Snell, S. (2010). *Managing Human Resources*. Mason, Ohio: South-Western Cengage.
- Boston, J. (1996). *Public Management: The New Zealand Model*. Auckland: Oxford University Press.
- _____. (2009). *Eliminating World Poverty: Global Goals and Regional Progress*. Wellington, Institute of Policy Studies.
- Brace-Govan, J. (2004). Issues in snowball sampling: The lawyer, the model and ethics. *Qualitative Research Journal*.
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1968). *The Nature and Development of the Personnel Field: Personnel Management*. Cincinnati: South-West.
- Creswell, J. W., & Clark, V. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. (2nd ed). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1937). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Turban, E., & Volonino, L. (2011). *Information Technology Management* (8th ed.). International Student Version. New York: Wiley.