

**การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ
ตามแนวทางการจัดการความรู้**

ร้อยตำรวจโทหญิง รสริน นวนยานัส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Management Administration in Terms of Human Resource Development
of the International Airport Immigration Division According
to the Knowledge Management Guideline**

Pol.Lt. Rossarin Naunyanat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2008

ชื่อวิทยานิพนธ์ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคน
เข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

ผู้วิจัย ร้อยตำรวจโทหญิง รสริน นวนยานัส **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2) อาจารย์ พลเอกศิรินทร์ ฐูปเกล้า
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษา (1) สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ และ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ทั้งนี้ ได้นำ แนวทางการจัดการความรู้ มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองทั้งหมดของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ รวม 1,129 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2551 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาได้ 1,004 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.92 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า (1) สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ที่สำคัญคือ การกำหนดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง (2) ปัญหาที่สำคัญคือ การไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น และควรวางแผนพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรด้วย

คำสำคัญ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

Thesis title: Management Administration in Terms of Human Resource
Development of the International Airport Immigration Division
According to the Knowledge Management Guideline

Researcher: Pol.Lt Rossarin Naunyanat; **Degree:** Master of Public Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Wiruch Wiruchnipawan, Associate Professor; (2) General
Sirindra Dhupklum; **Academic year:** 2008

Abstract

The purposes of study were to study (1) the situations of management administration in terms of human resource development of the International Airport Immigration Division, (2) the problems of management administration in terms of human resource development of the International Airport Immigration Division, and (3) the development guidelines of management administration in terms of human resource development of the International Airport Immigration Division. The Knowledge Management Guideline was used as conceptual framework of this study.

This study was a survey research using questionnaires which were tested and had been checked out for validity with reliability at 0.90 level. 1,129 samples were all immigration police officers of the International Airport Immigration Division. Field data was collected during July 1, 2008 to February 28, 2009. 1,004 sets of questionnaire were collected, equal to 88.92% of total samples. Statistical tools used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The study results found that (1) the important situation of management administration in terms of the human resource development of the International Airport Immigration Division was the distinction and implementation of the vision. (2) the important problem was the close opportunity for the officers to participate in the establishment of management administration form in terms of human resource development; and (3) the important development guidelines were that the Division should increasingly open opportunity for their officers to participate in the establishment of management administration form in terms of human resource development and also establish the plan of English knowledge development for their officers.

Keywords: Human resource development management, the Knowledge Management Guideline, the International Airport Immigration Division

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ อาจารย์ พลเอกศิริรินทร์ ฐูปกล้า และ อาจารย์อุตร ตันติสุนทร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ เพื่อนทุกท่านในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ที่ให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลให้คำแนะนำในการศึกษาและช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลแบบสอบถามครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนและพี่ ๆ บัณฑิตศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 4 และ รุ่น 3 ทุกท่าน ที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดมาโดยเฉพาะ พันเอกอุณฤทธิ์ นวลอนงค์, ธนิกา วัจนันท์, ร้อยตำรวจตรีหญิง มาศชรี ถนอมศิลป์, สิบตำรวจตรีหญิง เนตรดาว จิระกิจ เป็นต้น

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ พ่อ แม่ ซึ่งให้ทั้งกำลังใจทรัพย์และกำลังใจแก่ผู้ศึกษาตลอดมา

รสริน นวนยานัส

มกราคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	7
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการ ความรู้ (ตัวแปรอิสระ).....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ตัวแปรตาม).....	28
แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์.....	34
วิวัฒนาการ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
ระยะเวลาทำการวิจัย.....	53
แผนการดำเนินงาน.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง.....	58
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม.....	59
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากกลุ่มตัวอย่าง.....	106
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	128
สรุปการวิจัย.....	128
อภิปรายผล.....	135
ข้อเสนอแนะ.....	146
บรรณานุกรม.....	156
ภาคผนวก.....	159
แบบสอบถาม.....	160
ประวัติผู้วิจัย.....	171

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารจัดการ ความรู้ หรือตัวชี้วัดหลัก และตัวชี้วัดรอง	24
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (หน่วย : คน).....	45
ตารางที่ 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จริงจำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)	46
ตารางที่ 3.3	ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ	54
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,004) แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคล	58
ตารางที่ 4.2	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน แห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	59
ตารางที่ 4.3	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน แห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	62
ตารางที่ 4.4	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้	64
ตารางที่ 4.5	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้	67
ตารางที่ 4.6	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยาน แห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการขั้นตอนการประเมินผล	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของ สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับ การตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	72
ตารางที่ 4.8	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน	73
ตารางที่ 4.9	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน	81
ตารางที่ 4.10	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคน เข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M.....	89
ตารางที่ 4.11	ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบ ภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M	95
ตารางที่ 4.12	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจ คนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี	98
ตารางที่ 4.13	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับ การตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.14	ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี	104
ตารางที่ 4.15	ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ <u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหารจัดการ <u>สอง</u> ปัญหา <u>สาม</u> แนวทางการพัฒนา <u>สี่</u> ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ และ <u>ห้า</u> การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ	113

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้.....	5
ภาพที่ 2.1 การบริหารจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน	23
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ.....	39
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม	50
ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน	107
ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยาน แห่งชาติ โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทาง การพัฒนา ที่เรียกว่า กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา มาประยุกต์ใช้.....	138

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ก่อนปี พ.ศ. 2470 ยังไม่มีระเบียบเกี่ยวกับการตรวจลงตราคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย ฉะนั้นการเดินทางเข้า-ออก ของคนต่างด้าวจึงเป็นไปโดยเสรี จนกระทั่งปี พ.ศ. 2470 รัฐบาลในสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 7 ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 ขึ้น พร้อมทั้งจัดตั้งหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 เรียกว่า กรมตรวจคนเข้าเมือง ขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย การเดินทางเข้าออกส่วนใหญ่ในอดีตจะเดินทางพาหนะทางน้ำและทางบก ในปี พ.ศ. 2536 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 22 พ.ศ. 2536 ได้ยกฐานะกองตรวจคนเข้าเมืองขึ้นเป็นสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ภายใต้สังกัดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ เป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีหน่วยงานในสังกัดจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานสุวรรณภูมิ และด้านตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานกรุงเทพฯ (ทำอากาศยานดอนเมือง) มีหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองและงานทะเบียนคนต่างด้าว และเป็นงานบริการคนต่างด้าวที่เข้ามา ท่องเที่ยว ลงทุน หรือปฏิบัติการกิจกรรมระหว่างประเทศ โดยมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศชาติ รวมทั้งต่อเศรษฐกิจ การเมือง สังคม โดยส่วนรวม ทั้งนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมพร้อมในเรื่องของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วงตามเป้าหมายและอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ หนึ่ง อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็กหญิง พ.ศ. 2540 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายอาญาในฐานะเจ้าพนักงานตำรวจ และพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528

สอง อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนคนต่างด้าว และ สาม ปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

เท่าที่ผ่านมา การบริหารจัดการของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองได้ประสบปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาด้านทรัพยากรมนุษย์หรือเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองบางส่วน (1) ขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องการตรวจสอบเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของคนต่างด้าวที่มาใช้บริการ (2) ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และวิธีการเข้าเมืองของผู้มารับบริการ (3) ขาดความรู้ความชำนาญในเรื่องภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้มาใช้บริการที่เป็นคนต่างด้าวเพราะใช้ภาษาที่แตกต่างกัน และ (4) ขาดการพัฒนาหรือฝึกอบรมอย่างเป็นกระบวนการเพื่อให้เป็นบุคลากรและเป็นหน่วยงานแห่งความรู้อย่างกว้างขวางและเป็นระบบ อันจะมีส่วนสำคัญทำให้นุเคราะห์และหน่วยงานเผชิญกับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ รวมตลอดถึงบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหล่านี้เป็นต้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นที่แสดงถึงความเป็นมา และความสำคัญของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง อำนาจหน้าที่ ตลอดจนตัวอย่างปัญหาการบริหารจัดการด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการ ประกอบกับผู้ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ด้วยเหล่านี้ ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้” โดยใช้ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้” ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา การศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อบุคคลและหน่วยงาน ทั้งทางวิชาการและทางปฏิบัติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ข้อมูลส่วนนี้ ถือเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง

(fact) ที่ผู้ศึกษาจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ต่อไป

2.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอนว่าเป็นอย่างไร โดยก่อนที่จะเสนอแนะเรื่องใดได้ ควรที่จะทราบและเข้าใจปัญหาของเรื่องนั้นก่อน ข้อมูลในส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงทั้งในอดีตและในขณะทำวิจัยสนามซึ่งผู้ศึกษาจะใช้เป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะต่อไป

2.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะการศึกษาเรื่องทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ไม่อาจสมบูรณ์ได้ถ้ามิได้นำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ วัตถุประสงค์ข้อนี้จึงมุ่งเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ในอนาคตต่อไป ข้อมูลในส่วนนี้ถือว่าเป็นข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ของผู้ศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการศึกษาสภาพการบริหารจัดการและปัญหาจากข้อ 2.1-2.2 ข้างต้น เช่นนี้ ทำให้มีแนวโน้มว่าจะมีข้อมูลมากเพียงพอที่จะทำนายหรือแสดงความคิดเห็นสำหรับอนาคตได้อย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบมากขึ้น

2.4 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะจะทำให้ทราบและเข้าใจว่าปัจจัยใดที่มีส่วนสำคัญทำให้การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติประสบผลสำเร็จ โดยแบ่งปัจจัยเป็น 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิด 5M ได้แก่ (1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) การบริหารงบประมาณ (Money) (3) การบริหารงานทั่วไป (Management) (4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ (5) การบริหาร

คุณธรรม (Morality) อันจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้แนวทางการพัฒนาบังเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริงเพิ่มมากขึ้น

2.5 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ
 เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้ เพราะทำให้ทราบและเข้าใจภาพรวมและแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติในเชิงเปรียบเทียบว่าเป็นไปในทิศทางไหน โดยจะนำมาใช้เป็นข้อมูลเสริมสำหรับการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ได้ตรงประเด็นเพิ่มมากขึ้นต่อไป

2.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้

เหตุผลที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นนี้เพราะทำให้ทราบและเข้าใจความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ว่ามีความคิดเห็นตรงกันหรือแตกต่างกันอย่างไร โดยจะนำมาใช้เป็นข้อมูลเสริมสำหรับการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติได้อย่างครอบคลุมเพิ่มมากขึ้นต่อไป

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้” (Knowledge Management) ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา โดยกำหนดให้ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรอิสระ ทั้ง 5 ขั้นตอนนั้น ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวชี้วัด, 2551: 106-109) ส่วนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เป็นตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

1. การกำหนดวิสัยทัศน์

- 1.1 การมุ่งมั่น ชีตมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน
- 1.2 การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก
- 1.3 การมุ่งมั่นและชีตมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน
- 1.4 การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. การกำหนดยุทธศาสตร์

- 2.1 การกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน
- 2.2 การกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน
- 2.3 การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้
- 2.4 การนำยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง

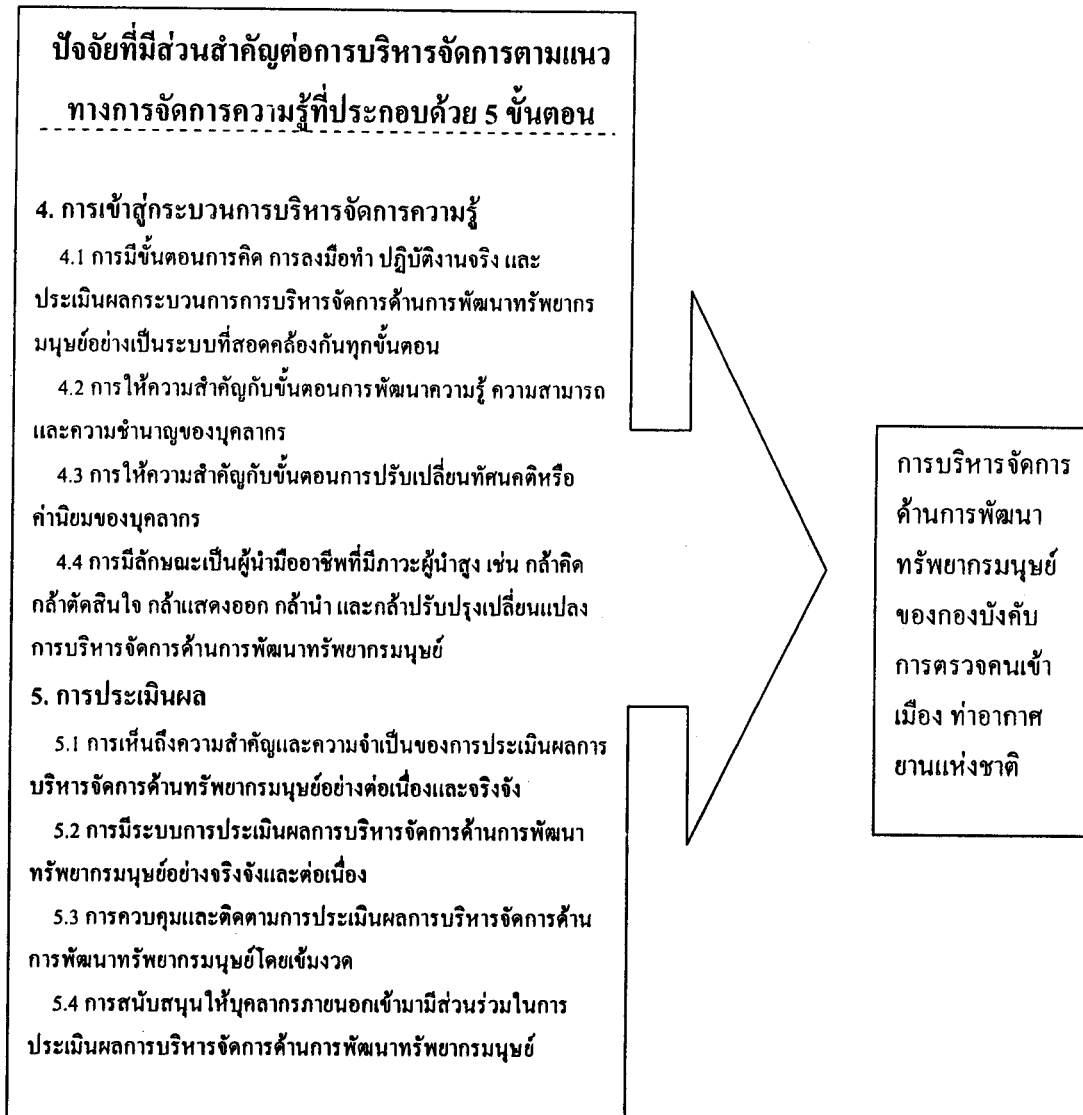
3. การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้

- 3.1 การกำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง
- 3.2 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3.3 วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน
- 3.4 มีสถานที่ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ
ด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
ของกองบังคับ
การตรวจคนเข้า
เมือง ท่าอากาศยาน
แห่งชาติ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

สำหรับเหตุผลที่เลือก ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญของการศึกษาครั้งนี้ เพราะการจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานอย่างเป็นระบบ อันจะ

มีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรและหน่วยงานสามารถเผชิญกับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ รวมถึงบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

อย่างไรก็ตาม เป็นธรรมดาที่กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์ไม่ว่าจะเป็นลักษณะหรือรูปแบบใดย่อมต้องมีข้อจำกัดหรือมีผู้โต้แย้งได้เสมอ ไม่มากก็น้อย กรอบแนวคิดของผู้ศึกษาที่เสนอไว้นี้ย่อมมีข้อจำกัดด้วยและไม่อาจนับได้ว่าเป็นกรอบแนวคิดที่สมบูรณ์ที่สุด สำหรับข้อจำกัดของกรอบแนวคิดนี้ คือ กรอบแนวคิดนี้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันเท่านั้น แต่ในอนาคตหากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม หรือการเมืองขึ้น อาจทำให้กรอบแนวคิดนี้เกิดข้อบกพร่องได้บ้าง

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านพื้นที่ และขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดสำคัญ รวมทั้งศึกษา ปัญหา แนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ ตลอดจนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ทั้งนี้ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น

เนื้อหาของการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 บท แต่ละบทมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

บทที่ 1 บทนำ ครอบคลุมกระบวนการศึกษาทางวิชาการอย่างเป็นระบบ เริ่มจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการนำเสนอแนวคิด และผลการศึกษาวิจัยที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัย ฯลฯ ซึ่งครอบคลุม ความหมาย และแนวคิดสำคัญของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการจัดการความรู้

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึงกระบวนการที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง ภาพประกอบ พร้อมคำอธิบายหรือข้อมูลเชิงพรรณนา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ เป็นการสรุปวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย โดยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัย มีการอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปด้วย

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้จำกัดพื้นที่ศึกษาเฉพาะ ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานในความรับผิดชอบ 2 ด้าน คือ ด้านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และด้านท่าอากาศยานกรุงเทพฯ (ท่าอากาศยานดอนเมือง)

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (รายละเอียดได้แสดงไว้ในบทที่ 3) แบ่งเป็น

4.3.1 ประชากร คือบุคลากรทั้งหมดที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 1,129 นาย แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร และ ข้าราชการชั้นประทวน

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรที่เป็นตัวแทนทั้งหมดในการตอบแบบสอบถามของประชากรข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 1,129 นาย โดยถือว่า ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดของการศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้านเพื่อให้สอดคล้องกับขอบเขตการวิจัยข้างต้น ดังนี้

5.1 ข้อจำกัดด้านเนื้อหา ศึกษาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันเป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเสนอแนะข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นสำหรับอนาคต โดยนำปัจจัยด้านการจัดการความรู้มาใช้ในการวิเคราะห์ ซึ่งไม่ได้ศึกษาข้อมูลที่เป็นอดีตหรือศึกษาเชิงประวัติศาสตร์ (historical approach) มากนัก ยกเว้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมา

5.2 ข้อจำกัดด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะพื้นที่ในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานในความรับผิดชอบ 2 หน่วยงาน ได้แก่ ด้านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และด้านท่าอากาศยานกรุงเทพฯ (ท่าอากาศยานดอนเมือง) โดยไม่ครอบคลุมไปถึงด้านอื่นด้วย เช่น ด้านท่าอากาศยานเชียงใหม่ ด้านท่าอากาศยานภูเก็ต และด้านท่าอากาศยานสมุย

5.3 ข้อจำกัดด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 1,129 นาย

ถึงแม้ว่า การศึกษาครั้งนี้ ไม่อาจเป็นตัวแทนของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ทั้งประเทศได้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะในพื้นที่ของท่าอากาศยานสุวรรณภูมิที่ ประกอบด้วย 2 ค่ายดังกล่าว รวมทั้งมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา และงบประมาณ แต่กระนั้นก็ตาม ผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ก็สามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อยืนยันหรือทำให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้บ้าง ทั้งนี้เพราะเป็นการศึกษาตามหลักวิชาการ รวมทั้งมีการสุ่มตัวอย่างโดยยึดหลักสถิติ ทุกประการ นอกจากนี้แล้ว ผลการศึกษาครั้งนี้อาจเป็นแนวทางการศึกษาทำนองเดียวกันกับ หน่วยงานอื่น ๆ หรือเพื่อศึกษาในแนวลึกต่อไปได้อีก สำหรับเหตุผลที่เลือกข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองโดยตรง ผลการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนผู้มาใช้บริการ อีกทั้งการพัฒนา และฝึกอบรมข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนผู้มาใช้บริการด้วย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

เนื่องจากการให้ความหมายศัพท์หรือคำ ๆ หนึ่ง เป็นเรื่องยากมากที่จะได้รับการยอมรับ จากทุกคน ความคล้ายคลึงหรือความแตกต่างหลากหลายกันย่อมเกิดขึ้นเป็นธรรมดา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับ ภูมิหลัง ประสบการณ์ แนวคิด และวัตถุประสงค์ของผู้รู้หรือผู้ให้ความหมายนั้น ๆ เมื่อเป็นเช่นนั้น ศัพท์หรือคำต่าง ๆ ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษานี้ จึงจำเป็นต้องให้คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้เพื่อป้องกันการสับสน เข้าใจผิด รวมทั้งเพื่อให้ผู้ศึกษาและผู้อ่านเข้าใจตรงกันสำหรับ นิยามศัพท์ เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดหัวข้อตามหัวข้อวิทยานิพนธ์ ดังนี้

6.1 การบริหารจัดการ (management administration) หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน ใดๆ ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ภายใต้ กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนส่วนรวม

6.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตัวอย่างเช่น การ วางแผนกำลังคนได้อย่างเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาบุคลากรและประเมินผล บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

6.3 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ หมายถึง กองบังคับการหนึ่งของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ มีเขตรับผิดชอบ 2 ด้าน คือ (1) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ซึ่งมีที่ทำการและปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ด่านท่าอากาศยานแห่งชาติสุวรรณภูมิ เนื่องจากได้มีการก่อสร้างท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเป็นท่าอากาศยานแห่งชาติแห่งใหม่ โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546 ให้เปิดบริการด้านพาณิชย์ที่ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิในวันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2548 และแก้ไขเปลี่ยนแปลงการเปิดใช้อย่างเป็นทางการ วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2549 จึงกำหนดชื่อ สถานที่ตั้งช่องทางอนุญาต และเขตพื้นที่รับผิดชอบของด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเพิ่มเติมขึ้นใหม่ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ แบ่งเขตพื้นที่ตามการปฏิบัติการ เช่น ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาออก ฝ่ายตรวจลงตรา ฝ่ายพิธีการเข้าเมือง การบริการคนเข้าเมือง งานสืบสวนปราบปราม ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์ตรวจหนังสือเดินทาง ห้องรับรองพิเศษ และศูนย์ปฏิบัติการส่วนหน้า เป็นต้น โดยพื้นที่ปฏิบัติการส่วนใหญ่อยู่บริเวณอาคารผู้โดยสาร Concourse C,D และ E และ (2) ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ (ท่าอากาศยานดอนเมือง)

6.4 การจัดการความรู้ (Knowledge Management) หมายถึง “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน” ซึ่งผู้ศึกษานำมาปรับใช้เป็นการรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ โดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

6.4.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน (2) การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก (3) การมุ่งมั่นและยึดมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน และ (4) การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

6.4.2 การกำหนดยุทธศาสตร์ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน (3) การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการ

บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ และ (4) การนำยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง

6.4.3 การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การกำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง (2) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และ (4) มีสถานที่ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.4.4 การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การมีขั้นตอนการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน (2) การให้ความสำคัญกับขั้นตอนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ความชำนาญของบุคลากร (3) การให้ความสำคัญกับขั้นตอนการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมของบุคลากร และ (4) การมีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

6.4.5 การประเมินผล หมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินผลของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง (1) การเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (2) การมีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง (3) การควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด และ (4) การสนับสนุนให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ องค์ความรู้ใหม่ ประโยชน์ในทางวิชาการ และประโยชน์ในทางปฏิบัติ

7.1 องค์ความรู้ใหม่ องค์ความรู้ หมายถึง ตัวความรู้ที่กำหนดขอบเขตได้และระบุเฉพาะเจาะจงได้ เป็นสิ่งที่สร้าง ผิดิต และพัฒนาได้ เผยแพร่ ถ่ายทอด และนำมาใช้ประโยชน์ได้ สำหรับองค์ความรู้ หรือความรู้ใหม่ที่เกิดจากการศึกษาครั้งนี้คือ การได้ทราบและเข้าใจการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ รวมทั้งการเปรียบเทียบภาพรวมของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติในปัจจุบันกับในอดีต และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มด้วย ทั้งนี้ โดยใช้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้

7.2 ประโยชน์ในทางวิชาการ ที่สำคัญเช่น

7.2.1 ช่วยให้ได้ความรู้ความเข้าใจทางวิชาการ ในเรื่องการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการในปัจจุบัน และปัญหาของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะสหวิทยาการ

7.2.2 ช่วยให้ได้แนวทางในการพัฒนาความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ รวมทั้งการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ และการศึกษาเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ระหว่างปัจจุบันกับอดีต และกับหน่วยงานอื่นบางหน่วย ทั้งนี้ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการอย่างเป็นระบบ โดยแบ่งข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง (fact) และข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น (opinion) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

7.2.3 จะเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าและวิจัยทำนองเดียวกันนี้กับกลุ่มตัวอย่างอื่น

7.3 ประโยชน์ในทางปฏิบัติ หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน อาจใช้เป็นแนวทางสำหรับนำไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการบริหาร

จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน องค์กร ส่วนราชการต่าง ๆ ให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

ในส่วนของประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการศึกษาคั้งนี้ หากนำไปศึกษาจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้เพิ่มขึ้น และอาจนำข้อมูลมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าควรจะสนับสนุนหรือคัดค้านหลักการจัดการความรู้ไม่เพียงใด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้” ผู้ศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ การจัดทำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยสนาม การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งใช้ในบทสุดท้ายคือ บทสรุปและข้อเสนอแนะ โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา บทความ วารสาร งานวิจัย และจากอินเทอร์เน็ต (internet) ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ (ตัวแปรอิสระ)
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ตัวแปรตาม)
4. ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. วิวัฒนาการ อำนาจหน้าที่ และ โครงสร้างของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการหรือความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาเสนอไว้ ดังนี้

- 1.1 **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 2-18)** ในหนังสือ “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ได้เขียนบรรยายไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ทั้งในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสานแนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐเพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration) ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่ง

ตรงกับคำว่า (management administration) มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษา หรือมหาวิทยาลัย และในหน่วยงานของเอกชน

ก่อนอื่น ควรทำความเข้าใจให้ตรงกัน 3 ประการ คือ หนึ่ง ทุกวันนี้ ยังไม่มีนักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญคนใดที่สามารถให้ความหมายคำว่า การบริหารจัดการ อย่างเป็นทางการหรือเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ การให้ความหมายของคำนี้จึงอาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันได้ ขึ้นอยู่กับ นักวิชาการหรือผู้รู้แต่ละคน นอกจากนั้น สอง เมื่อศึกษาคำว่า รัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการภาครัฐ คำว่า การบริหารจัดการ โดยปกติ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่เกี่ยวกับงาน กิจการสาธารณะ หรือการให้บริการสาธารณะ (public services) ของหน่วยงานของราชการ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลาการ ในทุกระดับ ทั้งในราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น แต่ในที่นี้ ได้กำหนดให้ คำว่า การบริหารจัดการ มีความหมายกว้างขวางครอบคลุมไปถึงแนวทางดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของบุคลากรของภาคอื่น ๆ ด้วย เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (Non Government Organization หรือ NGO) และ สาม เนื่องจาก คำว่า การบริหารจัดการมีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกับคำว่า การบริหาร และการจัดการ ดังนั้น เพื่อช่วยให้เข้าใจคำว่า การบริหารจัดการชัดเจนมากขึ้น จึงได้ศึกษาความหมายของทั้ง 2 คำนี้ด้วย

เมื่อศึกษา ความหมายของคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ ทำให้ กล่าวได้ว่า โดยทั่วไปทั้ง 3 คำนี้ มีความหมายใกล้เคียงกันและอาจนำมาใช้แทนกันได้ ถึงแม้ว่าแต่ละคำจะมีความแตกต่างกันในรายละเอียดบางประการ เช่น วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงาน โดยคำว่า การบริหาร ส่วนใหญ่ใช้ในภาครัฐหรือหน่วยงานภาครัฐซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง เพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน ขณะที่คำว่า การจัดการ นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ หรือหน่วยงานของภาคดังกล่าวซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) โดยผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะ ถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) ส่วน คำว่า การบริหารจัดการ นำมาใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เฉพาะการบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration) มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลายแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และมุ่งใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารการจัดการ การบริหารการพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 1 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ยังได้เขียนบรรยายไว้อีกว่า คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) นำไปใช้ในหน่วยงานและบุคลากรของภาครัฐและภาคเอกชน เป็นการผสมผสาน

แนวคิดการบริหารภาครัฐและการจัดการภาคเอกชนเข้าด้วยกัน ถ้านำคำนี้ไปใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น อาจใช้คำว่า การบริหารจัดการภาครัฐ (public management administration)

ในต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และแคนาดา ได้นำคำว่า การบริหารจัดการ ซึ่งตรงกับคำว่า management administration มาใช้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เช่น ใช้ในวงการศึกษารวมมหาวิทยาลัย ในหน่วยงานของรัฐ และในหน่วยงานของเอกชน ตัวอย่างเช่น

1) หนังสือ เรื่อง “Union-Management Administration of Employee Training: the Experience of T[ennessee] V[alley] A[uthority]” เขียนโดย William J. McGlothlin ในปี ค.ศ. 1943

2) หนังสือ เรื่อง “Organizational Management Administration for Athletic Program” เขียนโดย Thomas M. Kinder จัดพิมพ์โดย Eddie Bowers Publishing, U.S.; พิมพ์ครั้งที่ 4, ธันวาคม ค.ศ. 1998

3) หนังสือ เรื่อง “Guide to Collection Development and Management Administration, Organization, and Staffing” เขียนโดย Mary H. Munroe, John M. Haar, Peggy Johnson จัดพิมพ์โดย Lanham, Md. : Scarecrow Press, 2001

4) วารสาร “Educational Management Administration & Leadership” Tony Bush (บรรณาธิการ) จาก University of Lincoln, UK (สหราชอาณาจักร) จัดพิมพ์โดย Sage Publications และได้รับความร่วมมือจาก British Educational Leadership, Management & Administration Society, 2005-2007

5) มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้นำคำว่า Management Administration มาใช้ เช่น

(1) Fairleigh Dickinson University ในแวนคูเวอร์ (Vancouver) ประเทศแคนาดา

(2) Missouri State University ในมลรัฐมิสซูรี สหรัฐอเมริกา

(3) Villanova University ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา

(4) University of Northwestern Connecticut ในมลรัฐคอนเนตทิคัต สหรัฐอเมริกา

(5) University of West Texas A&M ในมลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

(6) University of Southwestern Medical Center ในดัลลัส (Dallas) มลรัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา

6) หน่วยงานของรัฐหรือหน่วยราชการของสหรัฐอเมริกา ได้นำมาใช้ เช่น

(1) กระทรวงสิ่งแวดล้อม (Department of the Environment) ในมลรัฐแมริแลนด์

(2) หน่วยการปกครองท้องถิ่น คือ Jackson County ในมลรัฐฟลอริดา

7) หน่วยงานของเอกชน ในสหรัฐอเมริกา

(1) บริษัท Hewlett Packard

- (2) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Novell
- (3) บริษัท คอมพิวเตอร์ของเอกชน ชื่อ Knowledgestorm
- (4) บริษัท Gemalto
- (5) บริษัท ViaNett

นอกจากข้างต้นนี้ ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

1.2 ธงชัย สนิตวิงษ์ (อ้างใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, บทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 10 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ในปี พ.ศ. 2543 กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ

1.2.1 ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

1.2.2 ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

1.2.3 ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

1.3 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ในปี พ.ศ. 2545 มีความเห็นว่า การบริหารจัดการในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสคอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารจัดการตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค (POCCC)

นอกจากนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 16-17) หนังสือ “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ ดังนี้ การบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือบุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารนโยบาย (Policy) (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (3) การบริหารคุณธรรม (Morality)

(4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (5) การวางแผน (Planning) (6) การจัดองค์การ (Organizing) (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (8) การอำนวยการ (Directing) (9) การประสานงาน (Coordinating) (10) การรายงาน (Reporting) และ (11) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า แฟ้มส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายของการบริหารจัดการด้วย อีกตัวอย่างหนึ่ง คือ การบริหารจัดการ หมายถึง แนวทาง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือ บุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ เช่น (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารคุณธรรม (Morality) (6) การให้บริการประชาชน (Market) (7) การบริหารเวลา (Minute) (8) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (9) การบริหารการวัด (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายการบริหารจัดการ

ในปี พ.ศ. 2548 วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังกล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจน มีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

สรุป จากการศึกษาความหมายของการบริหารจัดการข้างต้น นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้แตกต่างกันโดย ธงชัย สันติวงษ์ บรรยายถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้เพียง 3 ด้าน คือ (1) ด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน (2) ด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ และ (3) ด้านของความรับผิดชอบ ส่วน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการไว้ 11 ด้าน คือ (1) การบริหารนโยบาย (2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (3) การบริหารคุณธรรม (4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (5) การวางแผน (6) การจัดองค์การ (7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (8) การอำนวยความสะดวก (9) การประสานงาน (10) การรายงาน และ (11) การงบประมาณ การให้ความหมายเช่นนี้ เป็นการให้ความหมายที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงานทั้ง 11 ด้าน และเป็นการนำ “กระบวนการบริหารจัดการ” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายของการบริหารจัดการด้วย ในเวลาเดียวกัน วิรัช วิรัชนิภาวรรณยังได้กล่าวไว้อีกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือ บุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือสร้างความสุขความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ โดยเกี่ยวข้องกับด้าน ต่าง ๆ เช่น การบริหารคน การบริหารเงิน และการบริหารวัสดุอุปกรณ์ รวม 9 ด้าน เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ” ที่เรียกว่า 9M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมายการบริหารจัดการ ดังนั้น การให้ความหมายดังกล่าวนี้ จึงเข้าใจง่าย ชัดเจน และสามารถที่จะนำมาปรับใช้กับหน่วยงานได้ นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า การให้ความหมายของการบริหารจัดการของนักวิชาการ ดังที่ผู้ศึกษาได้รวบรวมและนำเสนอไว้ข้างต้นล้วนมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ผู้ศึกษาได้นำความหมายของการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การบริหารจัดการ ที่ใช้ในที่นี่ว่า หมายถึง “กระบวนการดำเนินงานใดๆ ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนส่วนรวม” สำหรับเหตุผลที่นำความหมายการบริหารจัดการของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาปรับใช้ในครั้งนี้ เนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ความหมายการบริหารจัดการที่ครอบคลุมกระบวนการบริหารจัดการของหน่วยงาน เข้าใจง่าย ชัดเจน และสามารถนำมาปรับใช้กับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างเหมาะสม

2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ (ตัวแปรอิสระ)

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดให้ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นตัวแปรอิสระ ฉะนั้น ในหัวข้อนี้จึงมุ่งศึกษาเรื่องการจัดการความรู้ ซึ่งมีนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยรวมทั้งหน่วยงาน ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการความรู้ไว้ ดังนี้

2.1 เกรย์ เดนแฮม (Grey Denham) (อ้างใน ชัชวาล์ วงษ์ประเสริฐ ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ” 2548: 20) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นการประเมินทุนทางปัญญา ซึ่งเป็นจุดเด่น เป็นงานที่ต้องวิเคราะห์และมีศักยภาพ ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการเผยแพร่ความรู้ไปยังผู้ใช้ ยังเป็นการป้องกันทุนทางปัญญาที่จะถดถอยลง จึงต้องแสวงหาโอกาสในการตัดสินใจให้ดีขึ้นในเรื่องสินค้าและบริการ ผ่านการเพิ่มทุนทางปัญญาเพิ่มคุณค่าและความยืดหยุ่น

2.2 นิวแมน เบรน (Newman Brian, 1991) (อ้างใน ชัชวาล์ วงษ์ประเสริฐ ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ” 2548: 20) กล่าวว่า การจัดการองค์ความรู้เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ และการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการจัดการองค์ความรู้ต้องใช้ระยะเวลา และมีผู้เกี่ยวข้องมากมายในด้านการจัดการความรู้ ประกอบด้วย พระ นักปราชญ์ อาจารย์ นักการเมือง นักเขียน บรรณารักษ์และคนอื่น ๆ

2.3 สถาบันธุรกิจ มหาวิทยาลัยเท็กซัส (Business College of the University of Texas) (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้” 2547: 28) ได้ให้ความหมายของการจัดการความรู้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบของการค้นหา การเลือก การจัดระบบ การสกัด การนำเสนอสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจของพนักงานในเรื่องที่สนใจเป็นพิเศษดีขึ้น การจัดการความรู้จะทำให้องค์กรได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งด้วยประสบการณ์ของตนเอง กิจกรรมของการจัดการความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดหา จัดเก็บ และใช้ความรู้เป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างไม่สิ้นสุด (dynamic learning) นอกจากนั้น ยังใช้เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และการตัดสินใจอีกด้วย

2.4 แทร็ปป์ (Trapp, 1999) (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้” 2547: 29) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมากซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นความรู้ในองค์กร

2.5 กูซ่า (Kucza, 2001) (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้” 2547: 29) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึง การระบุสภาพปัจจุบัน การกำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ

2.6 กระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกา (2001) (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้” 2547: 30) สรุปว่า การจัดการความรู้หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบสำหรับการได้รับ การสร้าง การบูรณาการ การแบ่งปัน และการใช้ สารสนเทศ รวมทั้งความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและประสบการณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.7 แดนนี มิลเลอร์ (Danny Miller) (อ้างใน สมใจ สุระ, ในหนังสือ คู่มือสอนนายอำเภอ ยุคใหม่ 2550: 224-225) กล่าวว่า วิธีการเรียนรู้ ได้แสดงให้เห็นวิธีการที่หลากหลายซึ่งองค์กรได้ พยายามสร้างสรรค์และทำให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด วิธีการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลโดยตรงจาก วัฒนธรรมองค์กร (organization's culture) และประสบการณ์หรือเรื่องราวในอดีต แดนนี มิลเลอร์ ยังได้วิจัยพฤติกรรมองค์กร และได้กำหนดวิธีการเรียนรู้ที่สำคัญ 6 ลักษณะ คือ

1) การเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ (analytic learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นผ่านการ รวบรวมอย่างเป็นระบบของสารสนเทศภายในและสารสนเทศภายนอกองค์กร โดยสารสนเทศมี แนวโน้มที่จะเป็นเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผ่านระบบที่เป็นทางการ

2) การเรียนรู้โดยการสังเคราะห์ (synthetic learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยมี สัญชาตญาณ (intuitive) และเป็นเรื่องทั่ว ๆ ไปมากกว่าการเรียนรู้โดยการวิเคราะห์ วิธีการเรียนรู้ แบบนี้จะเป็นการเน้นการสังเคราะห์สารสนเทศที่มีความสลับซับซ้อนจำนวนมากโดยการใช้ ความคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking)

3) การเรียนรู้โดยการทดลอง (experimental learning) วิธีการเรียนรู้แบบนี้คือ วิธีการเรียนรู้ที่มีเหตุผล โดยขึ้นอยู่กับ การทดลองและการตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้จากการทดลอง

4) การเรียนรู้โดยการเกิดปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (interactive learning) วิธีการเรียนรู้ แบบนี้จะเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (learning-by-doing) มากกว่าการใช้กระบวนการ หรือวิธีการที่เป็นระบบและวิธีการเรียนรู้แบบนี้จะเกิดขึ้นจากการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ (exchange of information) ระหว่างกัน

5) การเรียนรู้โดยการกำหนด โครงสร้าง (structural learning) เป็นวิธีการเรียนรู้ที่มี ระเบียบแบบแผน โดยขึ้นอยู่กับการใช้งานในลักษณะงานประจำภายในองค์กร ซึ่งมีการกำหนด กระบวนการและขั้นตอนที่มีมาตรฐานอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

6) การเรียนรู้โดยสถาบัน (institutional learning) เป็นกระบวนการที่กำหนดขึ้น โดยการมีส่วนร่วมขององค์กรและโมเดลของค่านิยม (values) ความเชื่อ (beliefs) และการปฏิบัติ (practices) ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือจากผู้บริหารระดับอาวุโส (senior executives) พนักงานจะเรียนรู้โดยการสังเกตจากสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว หรือผู้บริหารระดับอาวุโส

2.8 **คาร์ลา โอ เดล และ แจคสัน เกรสัน (Carla O'Dell and Jackson Grayson)** (อ้างใน สมใจ สุระ, ในหนังสือ คู่มือสอบนายอำเภอยุคใหม่ 2550: 219) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้มีความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้

2.9 **ปีเตอร์ เอ็ม. เซ็ง (Peter M. Senge)** (อ้างใน สมใจ สุระ, ในหนังสือ คู่มือสอบนายอำเภอยุคใหม่ 2550: 222) กล่าวว่า การที่องค์กรขยายขอบเขตความสามารถในการสร้างอนาคตของตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการเรียนรู้เพื่อให้องค์กรสามารถเรียนรู้เพื่อความอยู่รอดได้ในอนาคต

2.10 **แม็กเกรเกอร์ (Mc Gregor)** (อ้างใน สมใจ สุระ, ในหนังสือ คู่มือสอบนายอำเภอยุคใหม่ 2550: 219-220) กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้มีความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร

ส่วนนักวิชาการไทย คือ **วิจารณ์ พานิช** ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) (อ้างใน พรธิดา วิเชียรปัญญา ในหนังสือ เรื่อง “การจัดการความรู้: พื้นฐานและการประยุกต์ใช้” 2547: 31) ได้กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้คำนิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ได้ ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมายดังนี้

1) การจัดการความรู้ มีความหมายรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้เทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

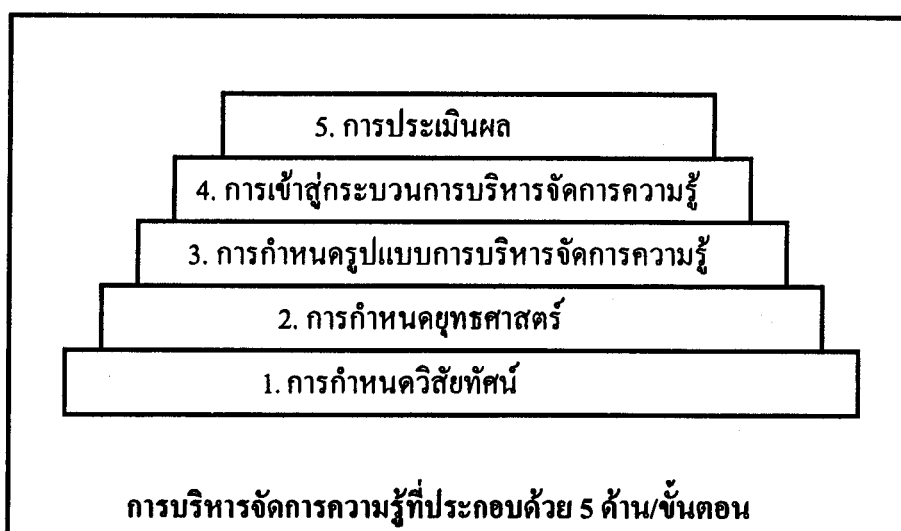
2) การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ความพยายามในการจัดการความรู้ก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิธีปฏิบัติมีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้

3) การจัดการความรู้ ต้องการผู้รู้มีความรู้ความสามารถในการตีความ และประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใด

สาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้นกิจกรรมเกี่ยวกับคนอื่น ได้แก่ การดึงผู้คนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4) การจัดการความรู้ เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างควมมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมิน “ต้นทุนทางปัญญา (intellectual capital)” และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าการจัดการความรู้ได้อย่างไรได้ผลหรือไม่

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (บทความ เรื่อง “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 6 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ใช้คำว่า การบริหารจัดการความรู้ แทนคำว่า การจัดการความรู้ โดยได้กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัดการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ เป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ของบุคลากรของหน่วยงานในลักษณะที่เป็นกระบวนการเพื่อให้เป็นบุคคลและหน่วยงานแห่งความรู้อย่างกว้างขวางและเป็นระบบ อันจะมีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรและหน่วยงานเผชิญกับการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ รวมถึงการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ตัวชี้วัดดังกล่าวประกอบด้วย ตัวชี้วัดหลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 การบริหารจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน/ขั้นตอน

พร้อมกันนี้ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ยังได้แสดงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ ตัวชี้วัดหลัก และตัวชี้วัดรอง ดังปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ หรือ ตัวชี้วัดหลัก และตัวชี้วัดรอง

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง
<p style="text-align: center;">การบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 5 ด้าน/ขั้นตอน</p>	<p>(หมายถึง ระดับความสำเร็จของข้อความที่ขยาย ความหรือขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลัก แต่ละตัวให้เห็นชัดเจน)</p>
<p>1. การกำหนดวิสัยทัศน์</p>	<p>1.1 หน่วยงานมุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการความรู้อย่างชัดเจน</p> <p>1.2 หน่วยงานมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการ ความรู้ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและ ประชาชนเป็นหลัก</p> <p>1.3 ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานมุ่งมั่นและ ยึดมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการความรู้ไปใน ทิศทางเดียวกัน</p> <p>1.4 หน่วยงานกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ หน่วยงานและบุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของ การบริหารจัดการความรู้อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทาง ปฏิบัติ</p> <p>1.5 ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานได้รับการ พัฒนาหรือฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และคุณค่าในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ของการบริหาร จัดการความรู้เป็นประจำ</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 5 ด้าน/ขั้นตอน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของข้อความที่ขยาย ความหรือขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลัก แต่ละตัวให้เห็นชัดเจน)
2. การกำหนดยุทธศาสตร์	2.1 หน่วยงานกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของ การบริหารจัดการความรู้ไว้อย่างชัดเจน 2.2 หน่วยงานกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหาร จัดการความรู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนร่วมหรือ ประชาชน 2.3 หน่วยงานกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของ ยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการความรู้ไว้อย่าง ชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ง่าย 2.4 ผู้บริหารของหน่วยงานและบุคลากรนำ ยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการความรู้ไปปฏิบัติ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง 2.5 ผู้บริหารของหน่วยงานติดตามตรวจสอบหรือ ประเมินผลยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการ ความรู้เป็นประจำ
3. การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ ความรู้	3.1 หน่วยงานกำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของ การบริหารจัดการความรู้ชัดเจนและปฏิบัติได้ จริง 3.2 หน่วยงานกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ ความรู้เพื่อรองรับความร่วมมือสนับสนุนจากทุก ฝ่าย หรือเปิดโอกาสสำหรับการมีส่วนร่วมอย่าง กว้างขวาง 3.3 หน่วยงานกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ ความรู้ที่ใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 5 ด้าน/ขั้นตอน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของข้อความที่ขยาย ความหรือขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลัก แต่ละตัวให้เห็นชัดเจน)
4. การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้	<p>3.4 หน่วยงานกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ที่เป็นระบบการบริหารจัดการที่มีมาตรฐานสากล</p> <p>3.5 หน่วยงานกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ที่มีความโปร่งใสหรือควบคุมตรวจสอบได้</p> <p>4.1 หน่วยงานมีขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการความรู้อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน</p> <p>4.2 หน่วยงานให้ความสำคัญกับขั้นตอนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร</p> <p>4.3 หน่วยงานให้ความสำคัญกับขั้นตอนการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมของบุคลากร</p> <p>4.4 หน่วยงานควบคุมตรวจสอบหรือประเมินผล การปฏิบัติตามกระบวนการบริหารจัดการความรู้เป็นประจำ</p> <p>4.5 ผู้บริหารของหน่วยงานมีลักษณะเป็นผู้นำ มีอาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการความรู้</p>
5. การประเมินผล	<p>5.1 ผู้บริหารของหน่วยงานเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการความรู้และจริงจังและต่อเนื่อง</p>

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 5 ด้าน/ขั้นตอน	ตัวอย่างตัวชี้วัดรอง (หมายถึง ระดับความสำเร็จของข้อความที่ขยาย ความหรือขยายการดำเนินงานของตัวชี้วัดหลัก แต่ละตัวให้เห็นชัดเจน)
	5.2 หน่วยงานมีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการความรู้ที่ได้มาตรฐานและชัดเจน 5.3 หน่วยงานดำเนินการประเมินผลการบริหารจัดการความรู้เป็นรายบุคคล ประเมินผลตามกิจกรรม และประเมินผลตัวระบบหรือทั้งระบบ 5.4 ผู้บริหารของหน่วยงานติดตามควบคุมตรวจสอบการประเมินผลการบริหารจัดการความรู้อย่างเข้มงวด 5.5 หน่วยงานสนับสนุนให้มีคณะกรรมการประเมินผลอิสระจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารจัดการความรู้ของบุคลากรและหน่วยงาน

จากข้างต้นกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการ ที่นำมาใช้นี้คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ การประเมินผล โดยถือว่า เป็นตัวแปรอิสระ

สรุป จากการศึกษาความหมายของการจัดการความรู้ข้างต้น นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของจัดการความรู้ไว้แตกต่างกัน เช่น กุษา กล่าวว่าการจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการสร้างความรู้ การจัดเก็บ และการแบ่งปันความรู้ กล่าวโดยทั่วไปจะรวมถึง การระบุสภาพปัจจุบัน การกำหนดความต้องการและการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการที่จะส่งผลกระทบต่อจัดการความรู้ให้ดีขึ้นเพื่อบรรลุถึงความต้องการ ในขณะที่ แทร์พฟ์ กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยงานต่าง ๆ จำนวนมากซึ่งมีการบริหารจัดการในลักษณะบูรณาการเพื่อก่อให้เกิดคุณประโยชน์ที่คาดหวังไว้ การจัดการความรู้จึงเป็นแนวคิดองค์รวมที่จะบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นความรู้ในองค์กร ในส่วนของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ใช้คำว่า

การบริหารจัดการความรู้ แทนคำว่า การจัดการความรู้ โดยได้กล่าวไว้ว่า ตัวชี้วัดการบริหารจัดการ ที่เรียกว่า การบริหารจัดการความรู้ เป็นตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ ของบุคลากรของหน่วยงานในลักษณะที่เป็นกระบวนการเพื่อให้เป็นบุคคลและหน่วยงานแห่ง ความรู้อย่างกว้างขวางและเป็นระบบ อันจะมีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรและหน่วยงานเผชิญกับการ แข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ รวมตลอดถึงการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ตัวชี้วัดดังกล่าวประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนด ยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหาร จัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล การให้ความหมายดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นการให้ ความหมายที่ชัดเจนและครอบคลุมมากกว่านักวิชาการทั้ง 2 คนที่กล่าวมา นอกจากนี้ ยังเป็น ความหมายที่สามารถชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้อีกด้วย

ผู้ศึกษาได้นำความหมายของการจัดการความรู้ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ข้างต้นมาใช้ เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การจัดการความรู้ ที่ใช้ในที่นี่ว่า หมายถึง “ปัจจัยที่ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน” ซึ่งผู้ ศึกษานำมาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การ กำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้นำ ความหมายของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของการจัดการ ความรู้ดังกล่าว เนื่องจากการจัดการความรู้เป็นกระบวนการสำคัญที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานอย่างเป็นระบบ อันจะมีส่วนสำคัญทำให้บุคลากรและหน่วยงานสามารถเผชิญกับ การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ รวมตลอดถึงการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมา ขึ้นด้วย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ตัวแปรตาม)

นักวิชาการไทยและต่างประเทศได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

คำว่า การพัฒนา (Development) ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 หมายถึง ทำให้เจริญ เมื่อนำมารวมกับทรัพยากร จึงทำให้มีความหมายเฉพาะ โดยเมื่อกล่าวถึงการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยทั่วไปแล้ว บุคคลมักคิดถึงการพัฒนาพร้อมกับมีทัศนะว่า การฝึกอบรมเปรียบเสมือนยานานเอกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันสามารถนำมาใช้แก้ไข

ปัญหา โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์การได้อย่างครอบคลุมหรือในทุกกิจกรรมขององค์การ แต่เมื่อพิจารณาในเชิงวิชาการแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายหลากหลาย ก็นความกว้างขวางไปกว่าการฝึกอบรม โดยได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้หลากหลายตามมุมมองและระดับของการวิเคราะห์ของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 อาร์. เวน มอนดี (R. Wayne Mondy) และโรเบิร์ต เอ็ม. โน (Robert M. Noe) (อ้างใน สุนันทา เลานันท์ ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” 2546: 3) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าขององค์การให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

3.2 จอห์น เอช. เบอรันาดิน (John H. Bernadin) และจอยซ์ รัสเซล (Joyce Russell) (อ้างใน สุนันทา เลานันท์ ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” 2546: 3) ได้อธิบายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การธำรงรักษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ นอกจากนี้ การตัดสินใจต่าง ๆ ที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงานขององค์การเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.3 แกรี เดสเลอร์ (Gary Dessler) (อ้างใน สุนันทา เลานันท์ ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” 2546: 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์การ ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์

3.4 ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ และแซกซ์ เนดเลอร์ (Leonard Nadler and Zeace Nadler, 1980) (อ้างใน สุนันทา เลานันท์ ในหนังสือ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” 2550: 21) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ (learning) ให้แก่บุคลากรของตนในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

3.5 วิลเลียม จี. สกอตต์ และเทอร์เรส อาร์. มิทเชล (William G. Scott and Terrance R. Mitchell) (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 25 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) ได้

ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้น ตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

3.6 อาร์. เวย์นี่ มอนดีและโรเบิร์ต เอ็ม. โนย์ (R.Wayne Mondy and Robert M. Noe, 1990) (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นความพยายามที่มีการวางแผนล่วงหน้าและอย่างต่อเนื่องของฝ่ายจัดการในอันจะปรับปรุงระดับความรู้ความสามารถของบุคคลและผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยฝ่ายแผนงานฝึกอบรม การให้การศึกษาและพัฒนา การฝึกอบรมครอบคลุมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่มุ่งปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากร การให้การศึกษาประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะปรับปรุงระดับความรู้ความสามารถในอนาคตของบุคคล ส่วนการพัฒนา หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามและการเรียนรู้ดังกล่าวไม่ว่าจำเป็นต้องจำกัดวงอยู่ในเฉพาะการเรียนรู้งานในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาจำเป็นต้องเตรียมตัวบุคลากรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและความเจริญงอกงามนอกองค์กร ส่วน เจ. อาร์. กอร์ดอน (J.R. Gordon, 1990) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นความพยายามของฝ่ายจัดการที่จะหาทางช่วยเหลือ บุคคล กลุ่ม และองค์กรทั้งหมดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นเพราะคนงานและองค์กรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การเริ่มต้นเมื่อพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ๆ และการดำเนินอย่างต่อเนื่อง ตลอดระยะเวลาที่บุคคลนั้นประกอบอาชีพอยู่ แผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขนาดใหญ่ บางทีเรียกว่า การพัฒนาองค์กร (organization development) ซึ่งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์กร ก็เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรเพื่อช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 ลีโอนาร์ด เนดเลอร์ (Leonard Nadler, 1991) (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่นายจ้างจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้พนักงานในช่วงเวลาที่กำหนด และเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวพนักงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ เนดเลอร์นี้ เป็นผู้ที่ใช้คำว่า “Human Resource Development” หรือ “HRD” ขึ้นเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1968 ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้ มิได้หมายถึง เฉพาะการฝึกอบรม (training director) ของ American Society of Training Directors ที่ถูกกำหนดขึ้นในปี ค.ศ. 1942 ในเวลานั้น เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป ขอบเขตต่าง ๆ เริ่มเติบโตและขยายออกไป

โดยเฉพาะนับจากต้น ค.ศ. 1970 ได้เริ่มมีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงแนวคิด (conceptual change) ทั้งนี้ เนคเลอร์ ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็น การที่นายจ้างจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้พนักงาน ในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น หรือให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวพนักงานจุดเน้นที่สำคัญ คือการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ประกอบด้วยวิธีการฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนาโดยจำแนกวัตถุประสงค์ ระยะเวลาที่ใช้ และอื่น ๆ

3.8 ดับบลิว. เอล. เฟรนช์ (W.L. French, 1994) (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น กระบวนการและกิจกรรมที่สลับซับซ้อนที่มุ่งจะปรับปรุงผลงานของบุคคล และกลุ่มภายใน องค์กร

3.9 สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การ ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นอันจะ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.10 สุกิจ จุลละนันท์ (อ้างใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน่วยที่ 1 แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2544: 8) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน นโยบาย การวางแผนโครงการ ระเบียบและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรใด องค์กรหนึ่ง เพื่อให้ได้มา ได้ใช้ประโยชน์และบำรุงรักษาซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีคุณภาพ และมี ปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

3.11 สมพงศ์ เกษมสิน (อ้างใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน่วยที่ 1 แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2544: 8) ให้ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแล การบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นไปจากการปฏิบัติงาน

3.12 กิติมา ปรีดีติลล (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) สรุปไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือ กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร

ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้
งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.13 บรรยงค์ โตจินดา (อ้างใน หนังสือ เรื่อง “การบริหารงานบุคคล การจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์” 2543) ได้ให้แนวคิดด้านการบริหารงานบุคคลหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์
(human resource management) ไว้ว่า ที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เราจะเห็นว่าการที่จะพัฒนา
องค์การให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในธุรกิจที่มีการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์นั้นจุดสำคัญจะอยู่ที่
การบริหารทรัพยากร 4 อย่าง (4 Ms's) คือ บุคลากร เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ ซึ่งปัจจัยทั้ง 4
อย่างนี้จะเป็นตัวป้อนเข้า (input) ไปในกระบวนการผลิตหรือกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิต
(output) ที่มีประสิทธิผลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งปัจจัยทุกตัวจะต้องมีคนเป็นผู้ปฏิบัติงาน
ทุกอย่างขององค์การ บุคคลจึงนับว่าเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะหากคนไม่มี
คุณภาพก็ไม่สามารถที่จะจัดงานในองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้

3.14 บังอร โสพล (อ้างใน วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ : ความเป็นมาและกระบวนการที่ควรจะเป็น” 2538) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์เป็นกระบวนการเสริมสร้าง ป้องกัน และแก้ไข ทักษะ ความรู้ และจิตลักษณะของบุคคล หรือ
กลุ่ม เพื่อให้เขาเหล่านั้นมีความรู้ มีความสามารถ และมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม
กับวัยและสถานการณ์แวดล้อม เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคม หรือองค์กรที่อยู่
ร่วมนั้น

3.15 วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2537: 3) ในหนังสือ เรื่อง “จิตวิทยาองค์กรและนวัตกรรมการ
ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ปัจจุบันคำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางแทนคำว่า
การบริหารงานบุคคล และได้นิยามว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการ
พัฒนา การนำไปประยุกต์ใช้งาน ตลอดจนการประเมินนโยบายการดำเนินการ วิธีการปฏิบัติและ
โปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแต่ละบุคคลในองค์การ

3.16 พะยอม วงศ์สารศรี (2538: 5) ในหนังสือ เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ได้
เรียบเรียงว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์
ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ
พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพ
ดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงาน
ด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่าง
มีความสุข

สรุป จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้แตกต่างกัน เช่น อาร์. เวน มอนดี และโรเบิร์ต เอ็ม. โน ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์อันทรงคุณค่าขององค์กร ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผล ประโยชน์ สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์และแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ สำหรับ แกรี เดสเลอร์ ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานในองค์กร ซึ่งครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ได้แก่ การสรรหา การกลั่นกรอง การฝึกอบรม การให้รางวัล และผลประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล และแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ อย่างครอบคลุมว่าหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนา และธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะทำงานและยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้สมาชิกผู้พ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาอย่างหลากหลาย จะพบว่า มีทั้งความหมายในวงแคบและวงกว้าง ในขณะเดียวกัน ก็จะพบกับการพัฒนาการของความหมายตามระยะเวลาและสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้ศึกษาได้นำความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ แกรี เดสเลอร์ ข้างต้นมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของคำว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ใช้ในที่นี่ว่า หมายถึง “การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตัวอย่างเช่น การวางแผนกำลังคนได้อย่างเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ และการพัฒนาบุคลากรและประเมินผลบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ” สำหรับเหตุผลที่ผู้ศึกษาได้นำความหมายของ แกรี เดสเลอร์ มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว เนื่องจากได้ให้ความหมายครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถมีสุขภาพดีทั้งกายและจิต พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ช่วยให้ผู้พ้นจากงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดที่เกี่ยวกับงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับวิทยานิพนธ์ที่ศึกษานี้ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสม

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการที่มีความหมายใกล้เคียงกับปัญหาและการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ซึ่งผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ ผู้ศึกษาจึงได้นำเสนอแนวคิดจากเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่ใกล้เคียงเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

4.1 **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549: 136-140)** ในหนังสือ “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” ยังได้เสนอแนวทางการพัฒนาแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ในทางปฏิบัติไว้ 4 แนวทาง คือ

1) สนับสนุนให้นำแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ไปใช้ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชน แนวคิดการบริหารจัดการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตลอดจนแนวคิดการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2) ปลุกจิตสำนึกหรือความรู้ศรัทธาของให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มมากขึ้น เช่น มีจิตวิญญาณของการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ ยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนหรือส่วนรวมเป็นที่ตั้ง รวมทั้งการเสียสละเพื่อส่วนรวม ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ที่มีชอบ และปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มากกว่าสิ่งตอบแทนด้านวัตถุ

3) ส่งเสริมการรวมกลุ่มของนักรัฐประศาสนศาสตร์ และเข้าร่วมกิจกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ รวมทั้งทำกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นวิชาชีพทางรัฐประศาสนศาสตร์ และสร้างเป็นระบบเครือข่ายให้กว้างขวาง

4) ผู้บริหารของหน่วยงานควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการ โดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ในทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารนั้น อาจจะดำเนินการ 10 ประการ ดังนี้

หนึ่ง ต้องเป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาที่ทุจริต

สอง เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

สาม ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่าเกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ

สี่ มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ห้า ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน
หก เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

เจ็ด สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่อง
นินทา และประณาม

แปด มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ

เก้า บริหารจัดการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

สิบ มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล่าวที่จะเป็นผู้นำและกล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader กล่าวได้ว่า การประพฤติดัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารทั้ง 10 ประการข้างต้นนี้ บางประการเป็นส่วนหนึ่งของ “ทศพิธราชธรรม” หรือ หลักธรรมในการบริหารจัดการ

4.2 พิพัฒน์ ภู่อ่าง (2544: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทวิทยุการบินฯ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ทำงานมาก่อน ระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัทวิทยุการบิน 6-10 ปี ระดับความคิดเห็นของพนักงานค่อนข้างเห็นด้วยกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในทุก ๆ เรื่อง โดยต้องการรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมมากที่สุดและใช้

วิธีจ้างหน่วยงานที่มีความชำนาญกับวิทยากรที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีความเชี่ยวชาญเป็นผู้ดำเนินการ สำหรับเหตุผลในการจัดกิจกรรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของพนักงานและประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเป็นหลักสำหรับเรื่องการศึกษาต่อนั้น พนักงานส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อด้วยวิธีการสอบคัดเลือกด้วยตัวเอง สถาบันที่ต้องการเข้าศึกษามากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยของรัฐ สาขาที่ต้องการศึกษาต่อจะต้องเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และส่วนใหญ่ยังต้องการทุนการศึกษาจากบริษัทวิทยุการบินฯ ส่วนวิธีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้เป็นไปเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและพิจารณาตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กรมากที่สุด

4.3 ยูพิน วรพุทธานนท์ (2532: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” พบว่า โรงเรียนปฏิบัติตามโครงการโดยยึดแผนที่วางไว้ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้วางแผน และครู-อาจารย์ เลือกรูปแบบ กิจกรรมที่โรงเรียนปฏิบัติมากที่สุดคือการฝึกอบรม

4.4 สุพจน์ สุวรรณสิทธิ์ (2544: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ : ศึกษากรณีการใช้เว็บเพื่อการฝึกอบรม” พบว่า ธนาคารให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละธนาคารจะมีการสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมแล้วนำมาผนวกเข้ากับนโยบายของผู้บริหาร เพื่อจัดทำเป็นแผนงานฝึกอบรมของธนาคาร ซึ่งการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะใช้วิธีการบรรยาย

4.5 ร้อยตำรวจโทหญิง จิตลดา พัฒเย็น (2543: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเรื่องนี้มี 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ผลการศึกษา พบว่า (1) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 2 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.6 อุไรวรรณ มาปะโท (2550: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ขวัญของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านตรวจคนเข้าเมือง” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง 2

เพื่อเปรียบเทียบระดับขวัญของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงานด้านตรวจคนเข้าเมืองของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ และเพื่อเสนอแนวทางการสร้างยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาในด้านขวัญของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองเห็นว่า ภาระหน้าที่ทำให้สุขภาพกายเสื่อมโทรมและสุขภาพจิตเสื่อมโทรม แต่มีความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ
- 2) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองพอใจกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 3) ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองยอมรับว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคงเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดเดียวกัน หน่วยงานอื่น ๆ ดีกว่าหน่วยงานตน
- 4) งานในหน้าที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
- 5) หน่วยงานเปิดโอกาสและสนับสนุนข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองไปดูงานและศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงาน อันจะส่งผลให้ภารกิจของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

4.7 สมชาย เทพรักษ์ (2541: บทคัดย่อ) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “ทัศนคติของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่มีต่อลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา” ผลการวิจัย พบว่าผู้ได้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตนโดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ชั้นยศ หน่วยงานที่สังกัด จำนวนผู้บังคับบัญชา และเพศของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

สรุป ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัญหา และการพัฒนาการบริหารจัดการข้างต้นไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ออกสร้างแบบสอบถาม รวมทั้งในการอภิปรายผลและเสนอแนะในบทที่ 5 ต่อไป

5. วิวัฒนาการ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

หัวข้อนี้ ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ วิวัฒนาการ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

5.1 วิวัฒนาการ

พ.ศ. 2470 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาประชาธิปก พระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 ขึ้น พร้อมทั้งจัดตั้งหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ให้มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2470 เรียกว่า “ กรมตรวจคนเข้าเมือง ” ขึ้นตรงต่อกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้ง นายพันตำรวจเอก พระยาวิชัยประชาบาล สถานที่ทำงานอยู่ที่ถนนนครสนั่น เป็นอาคารสองชั้นเช่าจากเอกชน ซึ่งอยู่ใกล้สถานีตำรวจนครบาลบางรักในปัจจุบัน และมีด่านตรวจคนเข้าเมืองมณฑล ด่านตรวจคนเข้าเมืองจังหวัด และด่านตรวจคนเข้าเมืองอำเภอบางแห่งในภาคตะวันออกและภาคใต้เท่านั้น

พ.ศ. 2475 กรมตรวจคนเข้าเมืองได้ลดสถานภาพลงมาเป็น “ กองตรวจคนเข้าเมือง ” ขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยเมื่อเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2475

พ.ศ. 2478 กองตรวจคนเข้าเมืองได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ถนนสาทรใต้ปัจจุบันเป็นที่พักของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลยานนาวา และเพิ่มด่านตรวจคนเข้าเมืองขึ้นทางภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

พ.ศ. 2483 หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 กรมตำรวจได้ขอใช้สถานทูตเยอรมันซึ่งอยู่ในความครอบครองของรัฐบาลเป็นที่ทำการกองตรวจคนเข้าเมืองและได้ปรับสภาพพนักงานเจ้าหน้าที่จากข้าราชการพลเรือนเป็นข้าราชการตำรวจแต่งเครื่องแบบพิเศษตามธรรมเนียมของอารยประเทศ

พ.ศ. 2517 กองตรวจคนเข้าเมืองได้ย้ายที่ทำการมาอยู่แห่งใหม่ (ที่ทำการปัจจุบัน) ที่ซอยสวนพลู ถนนสาทรใต้ เขตสาทร กรุงเทพฯ ซึ่งที่ทำการแห่งใหม่นี้ได้ก่อสร้างบนที่ดินของกรมธนารักษ์ มีเนื้อที่ 4 ไร่ 2 งาน 54 ตารางวา สิ้นค่าก่อสร้าง 26,842,990 บาท

พ.ศ. 2530 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้อนุมัติกำหนดตำแหน่งให้งานตรวจลงตรา กองกำกับการ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง อีก 53 ตำแหน่ง และได้ปรับปรุงแผนกตรวจพาหนะทางอากาศ กองกำกับการ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง โดยยกเลิกตำแหน่งเดิมทั้งหมด และกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ทั้งหมด 307 ตำแหน่ง

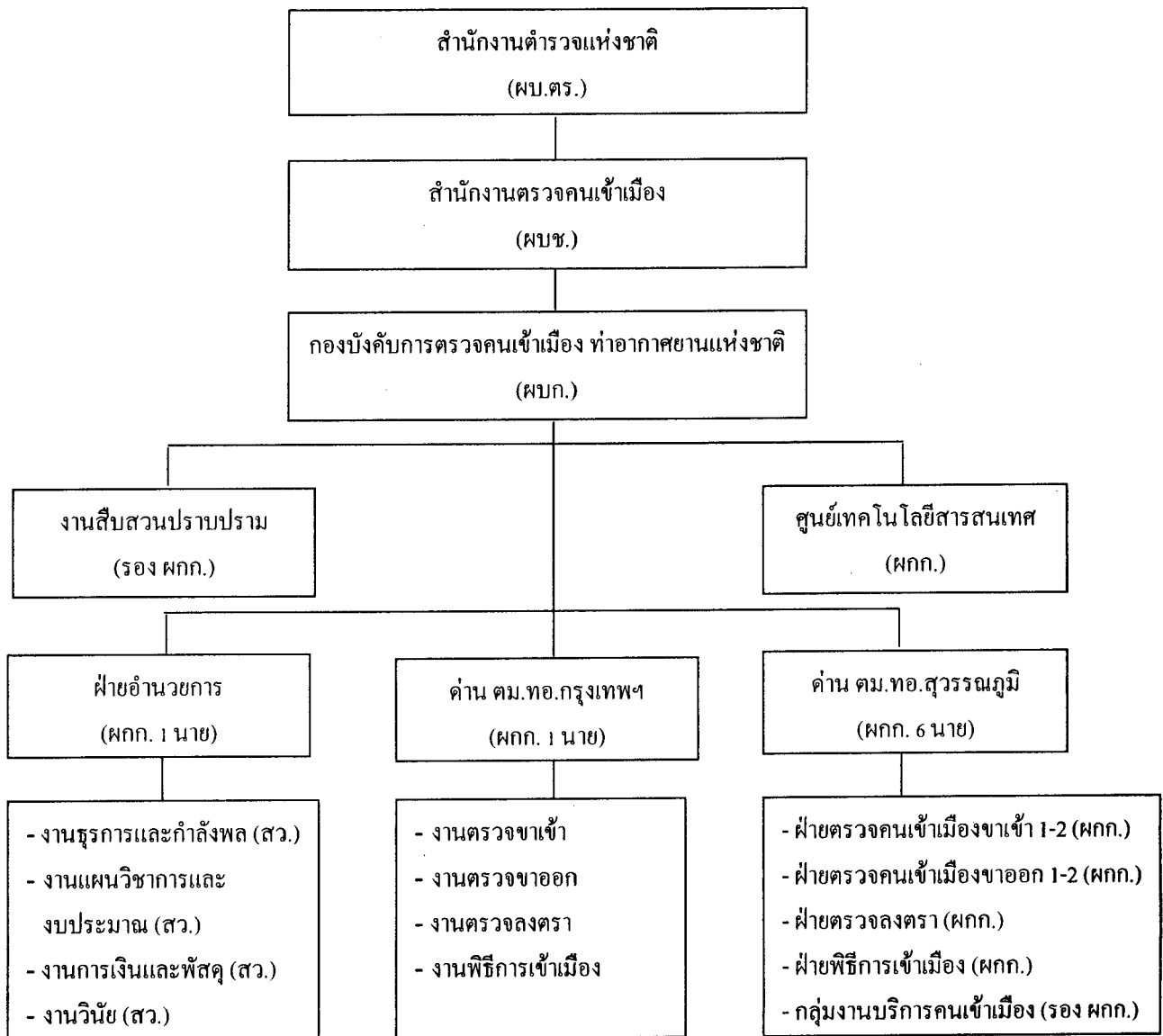
พ.ศ. 2533 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้อนุมัติให้โอนกองกำกับการ 1 กองทะเบียน คนต่างด้าว มีฐานะเทียบเท่ากองกำกับการ และอนุมัติให้ปรับปรุงแผนกตรวจพาหนะทางอากาศ และงานตรวจลงตรา กองกำกับการ 2 กองตรวจคนเข้าเมือง โดยกำหนดกลุ่มงานเรียกว่า “ ฝ่าย ” (ได้แก่ฝ่ายตรวจพาหนะทางอากาศ 1 และ 2) และงานเทียบเท่าแผนก 18 งานเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะแก้ไขพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2508 ให้ถูกต้อง

พ.ศ. 2536 ได้ปรับปรุงโครงสร้างเป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ โดยเรียกว่า “สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง” ประกอบด้วย 4 กองบังคับการ ได้แก่ กองอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองตรวจคนเข้าเมือง 1 กองตรวจคนเข้าเมือง 2 และกองตรวจคนเข้าเมือง 3

พ.ศ. 2548 ได้ปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประกอบด้วย 3 กองบังคับการ อำนวยการ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานกรุงเทพฯ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ และศูนย์ต่าง ๆ

5.2 โครงสร้าง

โครงสร้างของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีดังนี้



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

5.3 อำนาจหน้าที่

ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 22) พ.ศ. 2536 ได้กำหนดภารกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ดังต่อไปนี้

1) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็ก และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความผิดอาญา

2) อำนาจการและอำนาจความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับงานตรวจคนเข้าเมืองและการทะเบียนคนต่างด้าว

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ใช้คำย่อว่า บก.ตม.ทอช. มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็กในเขตพื้นที่ทำอากาศยานแห่งชาติ และพื้นที่อื่นตามที่คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติกำหนด และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ แบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น

- 1) ฝ่ายอำนาจการ
- 2) ด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานกรุงเทพฯ
- 3) ด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ
- 4) งานสืบสวนปราบปราม
- 5) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) ฝ่ายอำนาจการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่ง งานยุทธศาสตร์และแผน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานประชาสัมพันธ์ งานการเงิน งานพัสดุ งานวินัยและงานตรวจหนังสือเดินทางและที่วีงจรปิดของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2) ด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานกรุงเทพฯ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปราม

การค้าหญิงและเด็กของด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติหน้าที่

2.1) งานตรวจลงตราให้กับคนต่างด้าว ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ

2.2) งานตรวจบุคคลและพาหนะที่เข้ามาและออกไป รวมถึงการผ่านราชอาณาจักร ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ

2.2.1) งานดำเนินการเกี่ยวกับคนต่างด้าว ที่มีลักษณะต้องห้ามและคนอพยพที่เข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ

2.2.2) งานดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรได้ชั่วคราว ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ

2.2.3) งานแก้ไขการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ

2.2.4) งานตรวจสอบเอกสารที่ส่วนราชการต่าง ๆ มอบหมายในหน้าที่ของการตรวจบุคคลที่เดินทางเข้ามาหรือออกนอกราชอาณาจักร

2.2.5) งานดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็ก

2.2.6) งานดำเนินการให้เข้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะนำคนต่างด้าว ต้องห้ามเข้ามาในราชอาณาจักร ออกไปราชอาณาจักร

2.2.7) ประสานงานกับสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล หรือสายการบินที่ต้องดำเนินการกับคนต่างด้าวในความผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

2.2.8) การผลักดันผู้ต้องกักออกนอกราชอาณาจักร

2.2.9) งานดำเนินการอนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักร

2.2.10) งานตรวจลงตราและการเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา

2.2.11) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3) ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองและกฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็กของด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยปฏิบัติหน้าที่

3.1) งานตรวจลงตราให้กับคนต่างด้าว ณ ด่านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.2) งานตรวจบุคคลและพาหนะที่เข้ามาและออกไป รวมถึงการผ่านราชอาณาจักร ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.3) งานดำเนินการเกี่ยวกับคนต่างด้าวที่มีลักษณะต้องห้ามและคนอพยพที่เข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักร ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.4) งานดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักร ได้ชั่วคราว ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.5) งานแก้ไขการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ

3.6) งานตรวจสอบเอกสารที่ส่วนราชการต่าง ๆ มอบหมายในหน้าที่ของการตรวจบุคคลที่เดินทางเข้ามาหรือออกนอกราชอาณาจักร

3.7) งานดำเนินการจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และกฎหมายว่าด้วยการค้าหญิงและเด็ก

3.8) งานดำเนินการให้เจ้าของหรือผู้ควบคุมพาหนะนำคนต่างด้าวต้องห้ามเข้ามาในราชอาณาจักร ออกไปราชอาณาจักร

3.9) ประสานงานกับสถานเอกอัครราชทูต สถานกงสุล หรือสายการบินที่ต้องดำเนินการกับคนต่างด้าวในความผิดชอบตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

3.10) การผลักดันผู้ต้องกักออกนอกราชอาณาจักร

3.11) งานการเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร

3.12) งานการตรวจสอบออกใบสำคัญถิ่นที่อยู่

3.13) งานการขออนุญาตอยู่ต่อในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว

3.14) งานดำเนินการอนุญาตเพื่อกลับเข้ามาในราชอาณาจักรอีก

3.15) งานตรวจลงตราและการเปลี่ยนประเภทการตรวจลงตรา

3.16) งานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

4) งานสืบสวนปราบปราม มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบสวนปราบปรามผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก และความผิดอาญาอื่นที่เกี่ยวข้องในหน้าที่กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

5) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเตรียมและการบันทึกข้อมูล งานทะเบียน สถิติและประมวลผล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับ

การบริหาร จัดระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย บริหารระบบฐานข้อมูล และสนับสนุนงานด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศและงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง
ของผู้บังคับบัญชา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยหรือระเบียบวิธีวิจัย (methodology) เป็นส่วนที่มีความสำคัญทำให้ การศึกษาหรือการวิจัยเป็นระบบ และเป็นไปตามระบบ สากล ได้รับการยอมรับในทางวิชาการ และมีคุณค่าเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีส่วนช่วยเพิ่มความชัดเจนและความเข้าใจให้แก่ผู้อ่านมากขึ้น อีกด้วย แต่ทั้งหมดนี้ ขั้นตอนการนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยจะต้องมีความชัดเจน และเป็นระบบ ไม่ สับสน ใช้ภาษาที่ทำให้ผู้อ่านจะเข้าใจได้ง่าย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือ วิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 16 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>) ในการศึกษา เรื่อง “การ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยาน แห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้” ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขั้นตอนการนำเสนอ วิธีดำเนินการวิจัยไว้ 6 หัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. ระยะเวลาทำการวิจัย
6. แผนการดำเนินงาน

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้แบ่งหัวข้อนี้ออกเป็น 2 หัวข้อย่อย คือ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคน เข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ทั้งหมด ซึ่งมีจำนวน 1,129 นาย (คำสั่งกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ที่ 108/2549 เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการตำรวจ) โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ประเภทที่หนึ่ง ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 364 นาย แบ่งเป็น

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ที่ด้านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 357 นาย
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ที่ด้านท่าอากาศยานกรุงเทพฯ จำนวน 7 นาย

ประเภทที่สอง ข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 765 นาย คน แบ่งเป็น

- 1) ปฏิบัติหน้าที่ที่ด้านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำนวน 745 นาย
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ที่ด้านท่าอากาศยานกรุงเทพฯ จำนวน 20 นาย

รวมทั้งสิ้น 1,129 นาย

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามของประชากรข้างต้น คือ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติทั้งหมด มีจำนวน 1,129 นาย โดยถือว่า ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับเหตุผลที่เลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้ เพราะเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติโดยตรง รวมทั้งมีประสบการณ์จริงจากการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อีกด้วย

หลังจากผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,129 ชุด ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาได้ 1,004 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.92 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 3.1 และตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ (หน่วย : คน)

กองบังคับการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ	ประชากร		รวม
	ชั้นสัญญาบัตร	ชั้นประทวน	
1. ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	357	745	1,102
2. ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ	7	20	27
รวม	364	765	1,129

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้จริง
จำแนกตามประเภทของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)

ประเภทของกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดที่ต้องการ	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บ รวบรวมได้จริง
<u>ประเภทที่หนึ่ง</u> ข้าราชการชั้น สัญญาบัตร	364	364	319
<u>ประเภทที่สอง</u> ข้าราชการชั้น ประทวน	765	765	685
รวม	1,129	1,129	1,004 (คิดเป็นร้อยละ 88.92 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งหมายถึง การศึกษาหรือการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามเป็นหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงปริมาณซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นแล้ว ในการศึกษาครั้งนี้ อีกส่วนหนึ่ง ได้ให้ความสำคัญกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น การรวบรวมข้อมูลในลักษณะของการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่างภาคสนาม หัวข้อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ครอบคลุม 3 หัวข้อย่อย ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การสร้างข้อคำถาม เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย

2.1.1 คำนึงถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตการวิจัยครั้งนี้

2.1.2 ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎี

ในการตั้งข้อคำถาม

2.1.3 ใช้ความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเอง

2.2 ลักษณะแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามนั้น ได้ใช้แบบสอบถาม

ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ ผู้ศึกษาได้เลือกสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (rating scale)

ตามแบบของ อาร์. เอ. ลิเคิร์ต (R. A. Likert) หรือ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) โดยกำหนดให้มี

น้ำหนักเปรียบเทียบกัน เป็นการแบ่งมาตราส่วนประมาณค่าของการตีความหมายออกเป็น 3 ระดับ

พร้อมกันนี้ ได้จัดรูปแบบที่เอื้อต่อการประเมินผล ให้มีความง่ายต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ผล มีค่านำหนักเปรียบเทียบกัน 3 ระดับ

ในส่วนของเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับแต่ละข้อ ได้ใช้การคำนวณช่วงการวัด ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการแบ่ง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระยะของช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{3 - 1}{3} \\ &= 0.66 \end{aligned}$$

ได้กำหนดคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

3 เห็นด้วยระดับมาก ช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน

2 เห็นด้วยระดับปานกลาง ช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน

1 เห็นด้วยระดับน้อย ช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในการสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่า นั้น อาจแบ่งเป็น 3 ระดับ หรือ 5-6 ระดับก็ได้ แต่ในที่นี้เลือก 3 ระดับ สำหรับเหตุผลสำคัญที่เลือกสร้างแบบสอบถามแบบมาตรประเมินค่าที่แบ่งเป็น 3 ระดับนั้นมีดังนี้

หนึ่ง ผู้ศึกษาไม่ต้องการใช้การประเมินความละเอียดในระดับที่มากจนเกินไป เช่น 5 หรือ 6 ระดับ ซึ่งมากเกินไปจนเป็นจริง เกินความจำเป็น ผู้ตอบแบบสอบถามแยกแยะความเห็นหรือความรู้สึกของแต่ละระดับอย่างชัดเจนได้ยาก เกิดการโต้แย้งได้ง่าย ที่สำคัญคือ ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์จริง และฝืนต่อสภาพความเป็นจริง แต่ผู้ศึกษาต้องการใช้การประเมินความละเอียดที่อยู่ในระดับที่พอเหมาะและง่ายที่จะทำความเข้าใจสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 3 ระดับ

สอง ประหยัดเวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อแบบสอบถามที่มีจำนวนมากกว่า 50 ข้อ

สาม ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจได้สะดวก รวดเร็ว แยกแยะความรู้สึกได้ง่าย และไม่ฝืนความรู้สึก

สี่ ง่ายต่อผู้อ่านหรือผู้นำผลการศึกษาวิจัยไปศึกษาต่อไป

ห้า ทำให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นกลุ่มก้อนและชัดเจน ถ้ามามากกว่า 3 ระดับ ข้อมูลจะกระจาย อีกทั้งเมื่อผู้ศึกษาเขียนบรรยาย ข้อมูลจะยึดเชื้อ ช้ำซาก เกินความจำเป็น ทำให้น่าเบื่อในการอ่าน งานวิจัย

หก ทำให้ประหยัดเวลาและง่ายต่อการประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการนำเสนอหรือเขียนคำบรรยายข้อมูล

เจ็ด ในทางปฏิบัติ บ่อยครั้งที่เริ่มแรก ผู้ศึกษาได้กำหนดไว้ 5-6 ระดับ แต่หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว และนำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ปรากฏว่า ข้อมูลมีลักษณะกระจายไม่เป็นกลุ่มก้อน บางระดับหรือหลายระดับไม่มีน้ำหนักมากเพียงพอ หรือบางระดับใกล้เคียงกันมาก ในที่สุดจำเป็นต้องยุบรวมเป็น 3 ระดับ ซึ่งการยุบรวมเช่นนี้อาจส่งผลให้การวิเคราะห์ข้อมูลเบี่ยงเบนมีความคลาดเคลื่อนไปจากที่ควรจะเป็น

แปด มีนักวิชาการได้ใช้เพียง 3 ระดับอย่างแพร่หลาย และยอมรับการใช้แบบ สอบถามที่เป็น 3 ระดับนี้ด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ลัดดาวัลย์ รอดมณี และ ไพฑูรย์ ภักดี 2529: 310-311; เอกสารการสอนชุดวิชาขอบข่ายและวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539: 377; สมชัย ศรีสุทธิยากร 2546: 15) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตามทฤษฎีของเบสท์ (Best 1977: 174) และแนวคิดของแดเนียล (Daniel 1995: 18-19)

ส่วนของเนื้อหาภายในแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามปิดและข้อคำถามเปิด โดยแบ่งแบบสอบถาม 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยนำแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษา ข้อมูลส่วนนี้ ประกอบด้วย 26 ข้อคำถาม

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน เช่นเดียวกัน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ข้อมูลส่วนนี้ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม

ส่วนที่ห้า เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ ตามกรอบแนวคิด 5 M ข้อมูลส่วนนี้ ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม

ส่วนที่หก เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ข้อมูลส่วนนี้ ประกอบด้วย 4 ข้อคำถาม

2.3 การทดสอบแบบสอบถาม การศึกษาคั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้สร้างหรือออกแบบสอบถามและสร้างตัวชี้วัดตามวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง ยกร่างแบบสอบถาม โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย

ขั้นตอนที่สอง การตรวจสอบความเที่ยงตรง ซึ่งเป็นลักษณะของการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสมบูรณ์ ความสอดคล้อง ตลอดจนเนื้อหา และถ้อยคำของแบบสอบถามให้รัดกุมและถูกต้อง โดยดำเนินการดังนี้

1) นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 2 คน คือ (1) พ.ต.อ. วิรัช ปังฉิม ตำแหน่ง ผกก.ฝ่าย ตม.ขาเข้า 2 ด้านทำอากาศยานสุวรรณภูมิ และ (2) พ.ต.ท.ณัฐทิ มหิเมือง ตำแหน่ง รอง ผกก.ฝ่าย ตม.ขาเข้า 1 ด้านทำอากาศยานสุวรรณภูมิ เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม เช่น ตัดข้อคำถามที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มข้อคำถามที่สำคัญบางข้อจนกระทั่งแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง

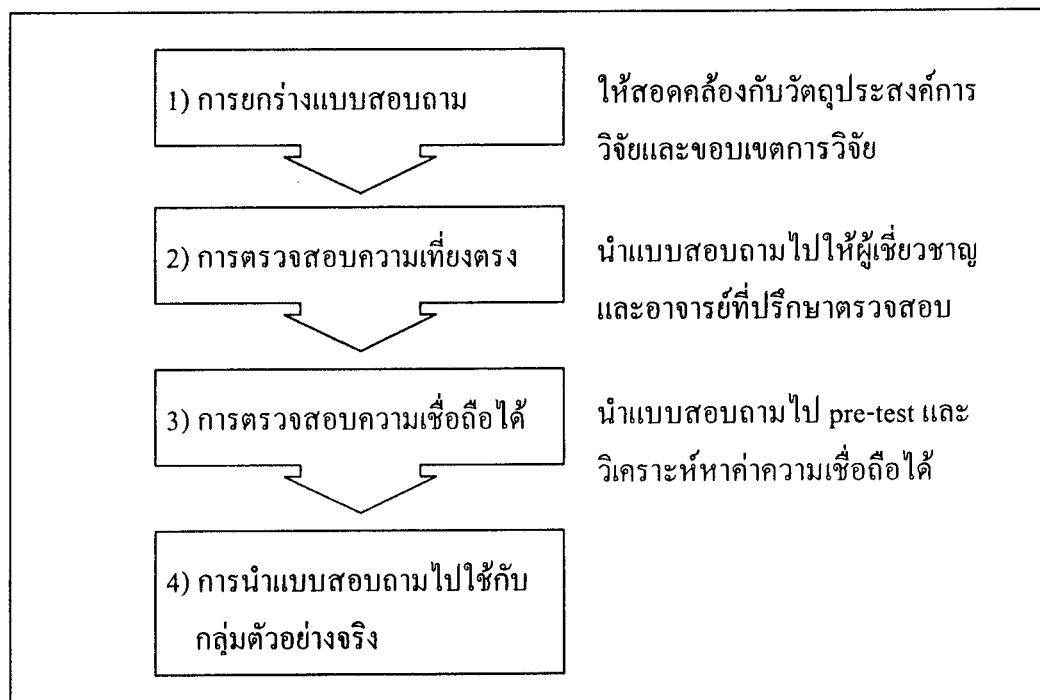
2) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีจำนวน 2 คน คือ (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วิรัช วิรัชนิภาวรรณ และ (2) อาจารย์พลเอกศิรินทร์ รูปกล้า เมื่อพบข้อบกพร่องผู้ศึกษาได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเชื่อถือได้ดำเนินการโดยผู้ศึกษานำแบบ สอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบ (pretest) เพื่อทดสอบหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ใน กองบังคับ

การตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ จำนวน 50 คน ต่อจากนั้น จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ จากสูตร หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (L. J. Cronbach 1951: 297-334) โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ได้กำหนดค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้ ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการทดสอบหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามจำนวน 50 ชุดดังกล่าว ได้ค่าความเชื่อถือ เท่ากับ 0.95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ขั้นตอนที่สี่ การนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บรวบรวมกลับมาประมวลและวิเคราะห์ต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ หากพบข้อบกพร่องในขั้นตอนใด ผู้ศึกษาก็จะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถามทั้ง 4 ขั้นตอนข้างต้นนี้ สรุปไว้ในภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการทดสอบแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลเป็น 3 วิธี ได้แก่ (1) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (2) การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม และ (3) การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา หนังสือ รายงานผลการวิจัย สถิติ ตัวเลข และเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากอินเทอร์เน็ต (internet)

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในพื้นที่ต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วแจกให้กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จำนวน 1,004 คน คิดเป็นร้อยละ 88.92 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,129 คน การรวบรวมข้อมูลภาคสนามนี้ได้กระทำระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2551 ถึง วันที่ 1 ตุลาคม 2551 รวม 62 วัน

3.3 การรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตการณ์ ผู้ศึกษาได้สังเกตกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.3.1 สังเกตในภาพรวมวิธีการปฏิบัติงานของฝ่ายอำนวยการของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.3.2 สังเกตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความพึงพอใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นต้น และทำการบันทึกย่อเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษา กรณีที่ไม่สามารถบันทึกได้ จะจดจำเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษาคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และนำมาทำการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อนำไปใช้ในการศึกษา เช่น การเสนอแนะต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 วิธีการประมวลผลข้อมูล แบ่งเป็น 4 หัวข้อย่อย

4.1.1 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยสนาม

4.1.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด

4.1.3 จัดคำตอบเป็นกลุ่มและเป็นหมวด โดยกำหนดรหัส (code) ข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำคู่มือลกรหัส (codebook) และบันทึกรหัสข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยตารางเอ็กเซล (excel)

4.1.4 ประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลกรหัสข้อมูลแล้วมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) การคำนวณค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

4.2.2 ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) หรือ S.D. ใช้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศูนย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

4.2.3 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อหาค่าเฉลี่ยหรือมาตรฐานแบ่งเป็น 3 ระดับดังกล่าวแล้ว ส่วนรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม เช่น ระดับการศึกษา ชั้นยศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สอง เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศูนย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศูนย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่สี่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาศูนย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจก

แรงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบ
คำอธิบาย

ส่วนที่ห้า เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญ
ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจ
คนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ ตามกรอบแนวคิด 5 M ผู้ศึกษาได้นำข้อมูล
ส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอ
ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

ส่วนที่หก เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบ
ภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ข้อมูลส่วนนี้ ประกอบด้วย 4 ข้อ
คำถาม ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลส่วนนี้มาวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

นอกจากข้างต้นนี้แล้ว ผู้ศึกษายังได้นำข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็น
ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกอง
บังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน มา
วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ
นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

5. ระยะเวลาทำการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2551 ถึง วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2552 รวม
ระยะเวลา 8 เดือน แบ่งแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ เป็น

- 5.1 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร 2 เดือน
- 5.2 รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนาม 2 เดือน
- 5.3 ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล 1 เดือน
- 5.4 เสนอผลการศึกษาและจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ 3 เดือน

6. แผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงานตลอดโครงการมีระยะเวลา 8 เดือน แสดงไว้ในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ระยะเวลาและแผนการดำเนินงานตลอดโครงการ

แผนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินงาน 8 เดือน							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร เช่น หนังสือบทความเอกสารเกี่ยวกับความเป็นมา สภาพทั่วไป สถิติ อำนาจหน้าที่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง		████████						
2. รวบรวมข้อมูลจากการวิจัยสนามที่สอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์การวิจัย และขอบเขตการวิจัย			████████					
3. ประมวลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล					████████			
4. เสนอผลการศึกษา และจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์							████████	

หมายเหตุ ในขณะที่ทำการศึกษา ได้มีการปรับปรุงข้อมูลจากการวิจัยเอกสารให้ทันสมัยตลอดเวลา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ (1) สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ (2) ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ (3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ (4) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ และ (5) การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ทั้งนี้ เป็นการศึกษาโดยใช้การจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ รวม 1,004 คน คิดเป็นร้อยละ 88.92 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (1,129 คน) ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ คือ SPSS for PC และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีบรรยายประกอบตาราง

ผู้ศึกษาได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

- 1) n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
- 2) \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
- 3) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
- 4) t แทน การทดสอบค่าที (t-test)

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาจำนวน และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ ตามกรอบแนวคิด 5M วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่

หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่ หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่หาจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

หมายเหตุ ในทุกตารางของหัวข้อข้างบนนี้ได้นำเสนอค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไว้ด้วย เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 2 หัวข้อ

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน เป็นการนำเสนอไว้ในภาพ

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เป็นการนำเสนอไว้ในตาราง

ส่วนที่ 1 สถานภาพของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน 1,004 คน ผู้ศึกษาได้ประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,004) แสดงค่าจำนวน และค่าร้อยละ จำแนก ตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,004)	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	191	19.0
1.2 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี	813	81.0
รวม	1,004	100.0
2. ชั้นยศ		
2.1 ชั้นประทวน	685	68.2
2.2 ชั้นสัญญาบัตร	319	31.8
รวม	1,004	100.0
3. ระยะเวลาในปฏิบัติงาน		
3.2 มากกว่า 10 ปี	554	54.0
3.2 มากกว่า 10 ปี	450	44.8
รวม	1,004	100.0

หมายเหตุ ตารางข้างบนนี้ นำเสนอเฉพาะข้อมูลส่วนบุคคลที่นำไปใช้ในส่วนของการวิเคราะห์เท่านั้น

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.1 พบว่า (1) ในเรื่องระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 81.0) รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 19.0) (2) ในเรื่องชั้นยศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มียศชั้น

ประทวน (ร้อยละ 68.2) และที่เหลือ มียศชั้นสัญญาบัตร (ร้อยละ 31.8) และ (3) ในเรื่องระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 54.0) รองลงมา คือ มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 44.8)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 นี้ประกอบด้วย 6 หัวข้อ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ แบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น ดังจะได้นำเสนอเรียงตามลำดับ (ตั้งแต่หัวข้อ 2.1.1-2.1.6 และตั้งแต่ตารางที่ 4.2-4.7) ต่อไปนี้

2.1.1 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. กองบังคับการฯ มุ่งมั่น ชีตมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	(226)	(600)	(178)	(1,004)	1.95	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ กำหนดวิสัยทัศน์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. กองบังคับการฯ มีวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึง ผลประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนเป็นหลัก	(194) 19.3	(560) 55.8	(250) 24.9	(1,004) 100.0	2.05	0.66	ปานกลาง
3. ผู้บริหารและบุคลากรของกอง บังคับการฯ มุ่งมั่นและยึดมั่น วิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไปในทิศทางเดียวกัน	(294) 29.3	(544) 54.2	(166) 16.5	(1,004) 100.0	1.87	0.66	ปานกลาง
4. กองบังคับการฯ กำหนดด้าน การปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่ง ไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	(260) 25.9	(589) 58.7	(155) 15.4	(1,004) 100.0	1.89	0.63	ปานกลาง
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการกำหนด วิสัยทัศน์	(338) 33.7	(537) 53.5	(129) 12.8	(1,004) 100.0	1.79	0.64	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.91	0.64	ปานกลาง

หมายเหตุ สำหรับตารางที่ใช้สถิติ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที (t-test)

- 1) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05
- 2) ระดับความเห็นด้วยของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ระดับ มีช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้
 - 2.1) เห็นด้วยมาก มาจากช่วงคะแนน 2.34 - 3.00 คะแนน
 - 2.2) เห็นด้วยปานกลาง มาจากช่วงคะแนน 1.67 - 2.33 คะแนน
 - 2.3) เห็นด้วยน้อย มาจากช่วงคะแนน 1.00 - 1.66 คะแนน
- 3) เนื่องจากค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.1-2.6 จึงได้แสดงค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานหรือค่า S.D. ไว้ด้วยถึงแม้ว่าผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายได้ตารางไว้ก็ตาม

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.95) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.89) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ กำหนดด้านการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.87) ว่า ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มุ่งมั่นและยึดมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.79) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการ

จัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.91)

2.1.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. กองบังคับการฯ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน	(306)	(550)	(148)	(1,004)	1.84	0.65	ปานกลาง
2. กองบังคับการฯ กำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน	(222)	(583)	(199)	(1,004)	1.97	0.64	ปานกลาง
3. กองบังคับการฯ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้	(279)	(588)	(137)	(1,004)	1.85	0.62	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ กำหนดยุทธศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)	(n) (%)			
4. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ และบุคลากรได้นำยุทธศาสตร์ของ การบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง	(332) 33.1	(540) 53.8	(132) 13.1	(1,004) 100.0	1.80	0.65	ปานกลาง
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการกำหนด ยุทธศาสตร์	(343) 34.2	(570) 56.8	(91) 9.1	(1,004) 100.0	1.74	0.60	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					1.84	0.63	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.97) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ กำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.85) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ กำหนด ขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.84) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า

ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ และบุคลากรได้นำยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.84)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
1. กองบังคับการฯ กำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	(306)	(589)	(109)	(1,004)	1.80	0.61	ปานกลาง
	30.5	58.7	10.9	100.0			

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอน การกำหนดรูปแบบ การจัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. กองบังคับการฯ เปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด รูปแบบการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(489) 48.7	(443) 44.1	(72) 7.2	(1,004) 100.0	1.58	0.62	น้อย
3. กองบังคับการฯ วางแผนการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ วางแผน	(509) 50.7	(427) 42.5	(68) 6.8	(1,004) 100.0	1.56	0.61	น้อย
4. กองบังคับการฯ มีสถานที่ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ เหมาะสมต่อการเรียนรู้ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(480) 47.8	(438) 43.6	(86) 8.6	(1,004) 100.0	1.60	0.64	น้อย
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบ การจัดการความรู้	(333) 33.2	(597) 59.5	(74) 7.4	(1,004) 100.0	1.74	0.58	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.65	0.61	น้อย

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ เรียงตามลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ กำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.60) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ มีสถานที่เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.58) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.56) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ วางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.65)

2.1.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่

ตารางที่ 4.5 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. กองบังคับการฯ มีด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และ ประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน	(338)	(591)	(73)	(1,004)	1.75	0.71	ปานกลาง
	33.7	58.9	7.3	100.0			
2. กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร	(333)	(530)	(141)	(1,004)	1.80	0.66	ปานกลาง
	33.2	52.8	14	100.0			
3. กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ หรือค่านิยมของบุคลากร	(403)	(483)	(118)	(1,004)	1.71	0.66	ปานกลาง
	40.1	48.1	11.8	100.0			
4. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(299)	(580)	(125)	(1,004)	1.82	0.62	ปานกลาง
	29.8	57.8	12.5	100.0			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการ จัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่ กระบวนการจัดการความรู้	(295)	(609)	(100)	(1,004)	1.80	0.59	ปานกลาง
	29.4	60.7	10.0	100.0			
	เฉลี่ยรวม				1.77	0.64	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.82) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญของบุคลากร (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.71) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมของบุคลากร

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.80) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร

จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.77)

2.1.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	(328)	(557)	(119)	(1,004)	1.79	0.63	ปานกลาง
	32.7	55.5	11.9	100.0			
2. กองบังคับการฯ มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	(360)	(544)	(100)	(1,004)	1.74	0.62	ปานกลาง
	35.9	54.2	10.0	100.0			

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ ขั้นตอนการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
3. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควบคุมและติดตามการประเมิน ผลการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย เข้มงวด	(367)	(512)	(125)	(1,004)	1.75	0.65	ปานกลาง
4. กองบังคับการฯ สนับสนุนให้ บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วน ร่วมในการประเมินผลการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	(443)	(464)	(97)	(1,004)	1.65	0.64	น้อย
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการประเมินผล	(357)	(565)	(82)	(1,004)	1.72	0.60	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					1.74	0.62	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ความเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.79) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.75) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

ควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.74) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.65) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ สนับสนุนให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในส่วนของภาพรวม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.72) ว่า ในภาพรวม กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.74)

2.1.6 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองกำกับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ
บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง
ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับ การฯ มีประสิทธิภาพสูงในการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนด ยุทธศาสตร์ การกำหนดรูปแบบ การจัดการความรู้ การเข้าสู่ กระบวนการจัดการความรู้ และ การประเมินผล	(319)	(570)	(115)	(1,004)	1.79	0.62	ปานกลาง
	31.8	56.8	11.5	100.0			
	เฉลี่ยรวม				1.79	0.62	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.79) ว่า ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ การเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และการประเมินผล

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อภาพรวมทั้งหมดของสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 1.79)

2.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1. ปัญหาการบริหารจัดการ							
ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์							
1.1 กองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การไม่มีแผนและ โครงการ สำหรับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี	(186) 18.5	(531) 52.9	(287) 28.6	(1,004) 100.0	2.1	0.67	ปานกลาง
1.2 กองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึง ผลประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนเป็นหลัก เช่น การ มีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ที่มุ่ง ไปสู่ความมั่งคั่งและ มั่นคงของประเทศชาติและ ประชาชน	(178) 17.7	(559) 55.7	(267) 26.6	(1,004) 100.0	2.08	0.66	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วน ของกองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การ ไม่มีเป้าหมายหรือโครงการ สำหรับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี	(180) 17.9	(533) 53.1	(291) 29.0	(1,004) 100.0	2.11	0.67	ปาน กลาง*
	รวม				2.09	0.66	ปานกลาง
2. ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์							
2.1 กองบังคับการฯ ขาดการ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่าง ชัดเจน เช่น ไม่ได้กำหนดตัว บุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม บุคลากรของหน่วยงานไว้	(187) 18.6	(543) 54.1	(274) 27.3	(1,004) 100.0	2.08	0.67	ปานกลาง
2.2 กองบังคับการฯ ขาดการ กำหนดยุทธศาสตร์ของการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การ กำหนดให้ผู้บริหารบางส่วนไปดู งานต่างประเทศเป็นประจำทุกปี	(225) 22.4	(510) 50.8	(269) 26.8	(1,004) 100.0	2.04	0.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
2.3 กองบังคับการฯ ขาดการ กำหนดด้านการดำเนินงานของ ยุทธศาสตร์ของการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างชัดเจนและนำไป ปฏิบัติได้ เช่น การไม่กำหนดไว้ อย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับ การศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี ภายใน 5 ปี	(162)	(527)	(315)	(1,004)	2.15	0.67	ปานกลาง*
	16.1	52.5	31.4	100.0			
	รวม				2.09	0.66	ปานกลาง
3. ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการ จัดการความรู้							
3.1 กองบังคับการฯ ไม่กำหนด รูปแบบการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่าง ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การไม่กำหนดว่าบุคลากรจะต้อง ได้รับการพัฒนาความรู้และความ ชำนาญด้านภาษาอังกฤษ	(158)	(510)	(336)	(1,004)	2.17	0.67	ปานกลาง
	15.7	50.8	33.5	100.0			

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
3.2 กองบังคับการฯ ไม่เปิด โอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วน ร่วมในการกำหนดรูปแบบการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	(140) 13.9	(487) 48.5	(377) 37.5	(1,004) 100.0	2.23	0.67	ปานกลาง*
3.3 กองบังคับการฯ ขาดวางแผน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดย ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การวางแผน	(173) 17.2	(468) 46.6	(363) 36.2	(1,004) 100.0	2.18	0.70	ปานกลาง
	รวม				2.19	0.68	ปานกลาง
4. ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการ จัดการความรู้							
4.1 กองบังคับการฯ ไม่ให้ ความสำคัญกับด้านการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และความ ชำนาญของบุคลากร เช่น การไม่ กำหนดด้านการให้ความรู้ด้าน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและ ต่อเนื่อง	(137) 13.6	(539) 53.7	(328) 32.7	(1,004) 100.0	2.19	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4.2 กองบังคับการฯ ไม่กำหนด ด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผล กระบวนการการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกัน ทุกด้าน	(139) 13.8	(533) 53.1	(332) 33.1	(1,004) 100.0	2.19	0.65	ปานกลาง
4.3 ผู้บริหารบางส่วนของกอง บังคับการฯ ขาดลักษณะเป็นผู้นำ มืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้า แสดงออก กล้านำ และกล้า ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	(143) 14.2	(505) 50.3	(356) 35.5	(1,004) 100.0	2.21	0.67	ปานกลาง*
รวม					2.19	0.65	ปานกลาง
5. ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการประเมินผล							
5.1 ผู้บริหารบางส่วนของกอง บังคับการฯ ไม่เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประเมินผล การบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	(161) 16.0	(468) 46.6	(375) 37.4	(1,004) 100.0	2.21	0.69	ปานกลาง*

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ภาพรวมทั้งหมดของสภาพการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการ จัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n)	ปานกลาง (n)	น้อย (n)	รวม (n)			
เช่น การไม่สนใจนำการประเมินผล การฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้							
5.2 กองบังคับการฯ ไม่มีระบบ การประเมินผลการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(134)	(517)	(353)	(1,004)	2.21	0.67	ปานกลาง
เช่น ไม่มีระบบการวัดผลการ ฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	13.3	51.5	35.2	100.0			
5.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ขาดการควบคุมและติดตามการ ประเมินผลการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย เข้มงวด	(173)	(499)	(332)	(1,004)	2.21	0.66	ปานกลาง
	17.2	49.7	33.1	100.0			
รวม					2.19	0.68	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม					2.15	0.67	ปานกลาง

หมายเหตุ ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนนั้น แต่ละขั้นตอนมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ได้พิจารณาคัดเลือกเฉพาะปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละด้าน เพื่อนำไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ในบทที่ 5 หัวข้อ 2. อภิปรายผล หัวข้อย่อย ปัญหาและแนวทางการพัฒนา

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก “ปัญหาที่สำคัญที่สุดในแต่ละขั้นตอน” (รวม 5 ขั้นตอน) ในตารางที่ 4.8 มีดังนี้ หนึ่ง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัญหาในแต่ละขั้นตอนกล่าวคือ หากปัญหาขั้นตอนใดมีค่าเฉลี่ยของปัญหามากที่สุดจะเลือกเพื่อนำไปวิเคราะห์เป็นอันดับแรก สอง ถ้าหากค่าเฉลี่ยของปัญหาในแต่ละขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จะพิจารณาจาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

หรือ S.D. ที่แสดงถึงการกระจายของข้อมูลของปัญหาแต่ละขั้นตอน โดยเลือกปัญหาที่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุดเป็นอันดับสอง และ สาม ถ้าหากปัญหาแต่ละขั้นตอนมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากันอีก จะพิจารณาของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n) ที่มากที่สุดที่เห็นด้วยในระดับมาก (มาก ปานกลาง น้อย) เป็นอันดับสุดท้าย

เพื่อให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ในตารางที่ 4.8 ข้างบนนี้ผู้ศึกษาได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ท้ายตัวเลขที่ผู้ศึกษาเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของแต่ละขั้นตอนไว้ด้วย

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ๆ ละ 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) โดยในแต่ละขั้นตอนได้เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้

1) **ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ว่า ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่มีเป้าหมายหรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การไม่มีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี

2) **ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดการกำหนดด้านการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ เช่น การไม่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.08) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดการกำหนดผู้รับ ผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน เช่น ไม่ได้กำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานไว้ และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.04) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง

ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การกำหนดให้ผู้บริหารบางส่วนไปดูงานต่างประเทศเป็นประจำทุกปี

3) ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ พบว่า

(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.23) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.18) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.17) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ไม่กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การไม่กำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ

4) ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ พบว่า

(1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดลักษณะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ไม่ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การไม่กำหนดด้านการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.19) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ไม่กำหนดด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน

5) ปัญหาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการประเมินผล พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยใน

ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การไม่สนใจนำผลการประเมินผลการทำงานของบุคลากรไปปรับใช้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.21) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ไม่มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่มีระบบการวัดผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่าง

เห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ขาดการควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.15)

2.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์							
1.1 กองบังคับการฯ ควรมีความมุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี	(113)	(460)	(431)	(1,004)	2.31	0.66	ปานกลาง
	11.3	45.8	42.9	100.0			

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
1.2 กองบังคับการฯ ควรมี วิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ประเทศชาติและประชาชนเป็น หลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความมั่ง คั่งและมั่นคงของประเทศชาติและ ประชาชน	(100)	(467)	(437)	(1,004)	2.33	0.65	ปานกลาง
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรของ กองบังคับการฯ ควรมีวิสัยทัศน์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การมี เป้าหมายหรือโครงการสำหรับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี	(112)	(476)	(416)	(1,004)	2.30	0.65	ปานกลาง
	รวม				2.31	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. แนวทางการพัฒนา ขั้นตอน							
การกำหนดยุทธศาสตร์							
2.1 กองบังคับการฯ ควรกำหนด ผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน	(96)	(445)	(463)	(1,004)	2.36	0.65	มาก
	9.6	44.3	46.1	100.0			
2.2 กองบังคับการฯ ควรกำหนด ยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือ ประชาชน เช่น การกำหนด ให้ บุคลากรของกองบังคับการฯ ได้รับ การพัฒนา ฝึกอบรม หรือดูงาน							
2.3 กองบังคับการฯ ควรกำหนด ด้านการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้ การกำหนดให้ บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำ ปริญญาตรีภายใน 5 ปี	(101)	(444)	(459)	(1,004)	2.35	0.65	มาก
	10.1	44.2	46.7	100.0			
รวม					2.35	0.65	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
3. แนวทางการพัฒนา ขั้นตอน							
การกำหนดรูปแบบการจัดการ							
ความรู้							
3.1 กองบังคับการฯ ควรกำหนด	(89)	(419)	(496)	(1,004)	2.40	0.64	มาก
รูปแบบของการบริหารจัดการ	8.9	41.7	49.4	100.0			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์							
อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง							
เช่น การกำหนดว่าบุคลากร							
จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้							
และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ							
3.2 กองบังคับการฯ ควรเปิด							
โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน	(107)	(399)	(498)	(1,004)	2.38	0.67	มาก
การกำหนดรูปแบบการบริหาร	10.7	39.7	49.6	100.0			
จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร							
มนุษย์							
3.3 กองบังคับการฯ ควรวางแผน							
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย	(101)	(421)	(482)	(1,004)	2.37	0.66	มาก
ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วน	10.1	41.9	48.0	100.0			
ร่วมในการวางแผน							
	รวม				2.38	0.65	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
4. แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการ							
เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้							
4.1. กองบังคับการฯ ควรให้ ความสำคัญกับด้านการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และความ ชำนาญของบุคลากร เช่น การกำหนด ด้านการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนและต่อเนื่อง	(78) 7.8	(422) 42.2	(504) 50.2	(1,004) 100.0	2.42	0.63	มาก
4.2. กองบังคับการฯ ควรมีขั้นตอน การคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลกระบวนการ การบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบที่ สอดคล้องกันทุกด้าน	(105) 10.5	(404) 40.2	(495) 49.3	(1,004) 100.0	2.38	0.64	มาก
4.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มี ภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้า ตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	(85) 8.5	(400) 40.2	(495) 49.3	(1,004) 100.0	2.43	0.66	มาก
รวม					2.41	0.64	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
5. แนวทางการพัฒนา ขั้นตอน							
การประเมินผล							
5.1 ผู้บริหารของกองบังคับการ ฯ ควรเห็นถึงความสำคัญและ ความจำเป็นของการประเมินผล การบริหารจัดการด้านทรัพยากร มนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การสนใจและนำการ ประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากร ไปปรับใช้	(77) 7.7	(414) 41.2	(513) 51.1	(1,004) 100.0	2.43	0.63	มาก
5.2 กองบังคับการฯ ควรมี ระบบการประเมินผลการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ เช่น ควรมีระบบการวัดผล การฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	(103) 10.3	(387) 38.5	(514) 51.2	(1,004) 100.0	2.40	0.66	มาก
5.3 ผู้บริหารของกองบังคับการ ฯ ควรควบคุมและติดตามการ ประเมินผลการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่าง เข้มงวด	(110) 11.0	(400) 39.8	(494) 49.2	(1,004) 100.0	2.38	0.67	มาก
รวม					2.40	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม					2.37	0.65	มาก

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน ๆ ละ 3 ข้อ (3 ข้อคำถาม) โดยแต่ละขั้นตอนได้เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้

1) แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.33) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.31) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรมีความมุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) ว่า ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การมีเป้าหมายหรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี

2) แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.36) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การกำหนดให้บุคลากรของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม หรือดูงาน และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.35) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดด้านการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ เช่น การกำหนดให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี

3) แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และปฏิบัติได้จริง เช่น การกำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้าน

ภาษาอังกฤษ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.37) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน

4) แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.42) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การกำหนดด้านการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน

5) แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการประเมินผล พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.43) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การสนใจและนำการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.40) ว่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ควรมีระบบการวัดผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และ (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.38) ว่า ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้มงวด

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวม 2.37)

2.4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ประสบความสำเร็จ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้กรอบแนวคิด 5M ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) การบริหารงบประมาณ (Money) การบริหารงานทั่วไป (Management) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารคุณธรรม (Morality) ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M	(n)	(n)	(n)	(n)			ความเห็นด้วย
	(%)	(%)	(%)	(%)			
1. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)							
1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดขั้นตอนการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง	(127)	(460)	(417)	(1,004)	2.28	0.67	ปานกลาง
	12.6	45.8	41.5	100.0			
1.2 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	(148)	(419)	(437)	(1,004)	2.28	0.70	ปานกลาง
	14.7	41.7	43.5	100.0			
รวม					2.28	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
แนวทางการพัฒนาการบริหาร	(n)	(n)	(n)	(n)			
จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ประสบความสำเร็จตาม กรอบแนวคิด 5M	(%)	(%)	(%)	(%)			
2. ปัจจัยด้านการบริหาร							
งบประมาณ (Money)							
2.1 งบประมาณที่สนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานได้รับการจัดสรร งบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	(25 0) 24.9	(474 47.2)	(280 47.2)	(1,004 100.0)	2.02	0.72	ปานกลาง
2.2 การใช้งบประมาณด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่ บุคลากรของกองบังคับการฯ เช่น การใช้จ่ายงบประมาณอย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	(24 3) 24.2	(462 46.0)	(299 29.8)	(1,004 100.0)	2.05	0.73	ปานกลาง
รวม					2.28	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
แนวทางการพัฒนาการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ประสบผลสำเร็จตาม กรอบแนวคิด 5M	(n)	(n)	(n)	(n)			
	(%)	(%)	(%)	(%)			
3. ปัจจัยด้านการบริหารงาน							
ทั่วไป (Management)							
3.1 การประสานงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การ ที่หน่วยงานหรือผู้บริหารของ หน่วยงานประสานงานกับ หน่วยงานอื่นอย่างจริงจังและ ต่อเนื่อง	(173)	(561)	(270)	(1,004)	2.09	0.65	ปานกลาง
	17.2	55.9	26.9	100.0			
3.2 ผู้บริหารของกองบังคับ การฯ เช่น การมีลักษณะเป็น ผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มี ความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการฯ ที่คำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	(224)	(441)	(339)	(1,004)	2.11	0.74	ปานกลาง
	22.3	43.9	33.8	100.0			
	รวม				2.1	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย	
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม				
แนวทางการพัฒนาการบริหาร	(n)	(n)	(n)	(n)				
จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร	(n)	(n)	(n)	(n)				
มนุษย์ประสบความสำเร็จตาม	(%)	(%)	(%)	(%)				
กรอบแนวคิด 5M								
5. ปัจจัยด้านการบริหาร								
คุณธรรม (Morality)								
5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่	(191)	(484)	(329)	(1,004)	2.13	0.70	ปานกลาง	
เน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนด	19.0	48.2	32.8	100.0				
หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากร								
มนุษย์ที่เน้นการพัฒนา								
ทรัพยากรมนุษย์ด้านความ								
ซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทน								
ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ								
5.2 การประเมินผลการพัฒนา	(182)	(501)	(321)	(1,004)	2.13	0.69	ปานกลาง	
ทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตใจ เช่น	18.1	49.9	32.0	100.0				
การกำหนดด้านการประเมินผล								
ด้านจิตใจที่ชัดเจน รวมทั้งการ								
ประเมินผลว่าบุคลากรได้นำ								
ความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือ								
ฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ								
ปฏิบัติงานจริงหรือไม่								
					รวม	2.13	0.69	ปานกลาง
					เฉลี่ยรวม	2.12	0.71	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ๆ ละ 2 ข้อ (2 ข้อคำถาม) โดยแต่ละด้านได้เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย มีดังนี้

1) **ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดด้านการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ต่อผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2) **ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ต่อการใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่บุคลากรของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.02) ต้องงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3) **ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.11) ต่อผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ต่อการประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่หน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4) **ปัจจัยด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ต่อการมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ต่อผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่และทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

5) **ปัจจัยด้านการบริหารคุณธรรม** พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.13) ต่อการ

ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตใจ เช่น การกำหนดด้านการประเมินผลด้านจิตใจที่ชัดเจน รวมทั้งการประเมินผลว่าบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.12)

2.5 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าสถิติการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	มาก	ปานกลาง	น้อย	รวม			
1. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางการจัดการความรู้ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต	(154)	(625)	(225)	(1,004)	2.07	0.61	ปานกลาง
	15.3	62.3	22.4	100.0			

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

การเปรียบเทียบภาพรวมการ บริหารจัดการและภาพรวม แนวโน้มของการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตรวจคน เข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ	ระดับความเห็นด้วย				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ เห็นด้วย
	มาก (n) (%)	ปานกลาง (n) (%)	น้อย (n) (%)	รวม (n) (%)			
2. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการฯ ตามแนวทาง จัดการความรู้สูงกว่าหน่วยงานอื่น ข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว	(210) 20.9	(645) 64.2	(149) 14.8	(1,004) 100.0	1.93	0.59	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.01	0.60	ปานกลาง
3. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการฯ ตามแนวทาง จัดการความรู้ ในอนาคตมี แนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน	(166) 16.5	(618) 61.6	(220) 21.9	(1,004) 100.0	2.05	0.61	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม					2.07		ปานกลาง
4. ในภาพรวม การบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการฯ ตามแนวทาง จัดการความรู้ ในอนาคตมีแนวโน้ม ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน มากกว่าในปัจจุบัน	(135) 13.4	(640) 63.7	(229) 22.8	(1,004) 100.0	2.09	0.59	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ มีดังนี้ (1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.07) ว่า ในภาพรวม

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางจัดการความรู้ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 1.93) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางจัดการความรู้สูงกว่าหน่วยงานอื่นข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว (3) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.09) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางจัดการความรู้ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน และ (4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.05) ว่า ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางจัดการความรู้ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน

สรุป ในการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมหรือกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยรวม 2.07)

2.6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน แบ่งเป็น 2 หัวข้อ (ตั้งแต่หัวข้อ 2.6.1-2.6.3 หรือตั้งแต่ตารางที่ 4.12-4.14) ดังนี้

2.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

2.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร

2.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี

2.6.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อ ภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอนจำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกชั้นยศ คือ ชั้น ประทวนกับชั้นสัญญาบัตร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,004)		t	Sig. (2-tailed)		
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n=191)	ปริญญาตรี S.D. และสูงกว่า \bar{X} (n = 813)				
1. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	1.78	0.67	1.79	0.60	-0.14	0.88**
2. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ กำหนดยุทธศาสตร์	1.75	0.60	1.74	0.61	1.04	0.91**

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกชั้นยศ คือ ชั้น ประทวนกับชั้นสัญญาบัตร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,004)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี \bar{X} (n=191)	S.D.	ปริญญาตรี และสูงกว่า \bar{X} (n = 813)	S.D.		
3. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ กำหนดรูปแบบการจัดการความรู้	1.75	0.58	1.71	0.58	1.13	2.59**
4. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้	1.80	0.64	1.80	0.58	-1.22	0.90**
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ ประเมินผล	1.75	0.61	1.71	0.60	0.84	0.39**
เฉลี่ยรวม	1.78	0.64	1.75	0.59	0.49	0.68

หมายเหตุ

1) การวิเคราะห์หรือการทดสอบค่าที (t-test) เป็นการทดสอบผลต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 2 กลุ่มเท่านั้น เช่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับสูงกว่าปริญญาตรีต่อคำถามที่นำมาวิเคราะห์ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ สำหรับในที่นี้ได้พิจารณาจากค่า Sig.(2-tailed) กล่าวคือ ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะน้อยกว่า α หรือเขียนว่า

Sig.(2-tailed) < α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย * ไว้ ซึ่งหมายถึงมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) แต่ถ้าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ค่า Sig.(2-tailed) จะมากกว่าหรือเท่ากับ α หรือเขียนว่า Sig.(2-tailed) $\geq \alpha$ หรือ Sig. (2-tailed) = α (ในตารางข้างบน ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ ซึ่งหมายถึง non significant หรือ ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05)

2) t หมายถึง ค่าสถิติที่คำนวณได้จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3) Sig.(2-tailed) หมายถึง ค่าความน่าจะเป็นในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน (หมายถึง ข้อคิดเห็นหรือข้อความที่ใช้เป็นมูลฐานของการหาเหตุผลของการวิจัย) ในกรณีนี้ หมายถึง แยกต่าง หรือ ไม่แตกต่างกัน

4) ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ที่ใช้เป็นเกณฑ์สำหรับการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่แตกต่างกัน ในที่นี้กำหนดให้ $\alpha = 0.05$ หรือที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.05 หรือ 95%

5) * หมายถึง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม แยกต่าง (Sig.(2-tailed) < α)

6) เนื่องจากค่า t และค่า S.D. มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และขยายรายละเอียดให้กับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าร้อยละ (%) ดังนั้น ทุกตารางในหัวข้อ 2.6 จึงได้แสดงค่า S.D. ไว้ด้วย และบางตารางจึงได้แสดงค่า t ไว้ด้วย ถึงแม้ว่าในทุกตาราง ผู้ศึกษาไม่ได้นำค่า t และค่า S.D. มาใช้ในการวิเคราะห์หรือเขียนบรรยายใต้ตารางไว้ก็ตาม

จากตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (3) ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ (4) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และ (5) ขั้นตอนการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.88, 0.91, 2.59, 0.90 และ 0.39 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรีต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ รวม 5 ขั้นตอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.6.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,004)					
	ชั้น ประทวน	S.D.	ชั้นสัญญา บัตร	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
	\bar{X}		\bar{X}			
	(n = 685)		(n = 319)			
1. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนด วิสัยทัศน์	0.78	0.67	1.79	0.60	-0.14	0.88**
2. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนด ยุทธศาสตร์	1.75	0.60	1.74	0.61	1.04	0.91**

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,004)				t	Sig. (2-tailed)
	ชั้น ประทวน \bar{X} (n = 685)	S.D.	ชั้นสัญญา บัตร \bar{X} (n = 319)	S.D.		
3. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนด รูปแบบการจัดการความรู้	1.75	0.58	1.71	0.58	1.13	2.59**
4. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่ กระบวนการจัดการความรู้	1.81	0.60	1.79	0.58	0.45	0.64**
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนว ทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ ประเมินผล	1.74	0.58	1.69	0.64	1.19	0.25**
เฉลี่ยรวม	1.77	0.60	1.74	0.60	0.73	1.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตรต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (3) ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ (4) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และ (5) ขั้นตอนการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α

(ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.88, 0.91, 2.59, 0.64 และ 0.25 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตรต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้ง 5 ขั้นตอนดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นเป็นชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตรต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้รวม 5 ขั้นตอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.6.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี ได้แสดงรายละเอียดไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการ จัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,004)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี \bar{X} (n = 554)	S.D.	สูงกว่า 10 ปี \bar{X} (n = 450)	S.D.		
1. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการ กำหนดวิสัยทัศน์	1.77	0.62	1.80	0.68	-0.65	0.51**
2. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ กำหนดยุทธศาสตร์	1.73	0.60	1.76	0.61	-0.62	0.53**
3. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ กำหนดรูปแบบการจัดการความรู้	1.71	0.57	1.77	0.58	1.42	0.15**

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการ บริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวทางการ จัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี	กลุ่มตัวอย่าง (n = 1,004)				t	Sig. (2-tailed)
	ต่ำกว่า 10 ปี \bar{X} (n = 554)	S.D.	สูงกว่า 10 ปี \bar{X} (n = 450)	S.D.		
4. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ เข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้	1.81	0.57	1.79	0.62	0.49	0.62**
5. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มี ประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม แนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการ ประเมินผล	1.72	0.60	1.73	0.60	0.34	0.73**
เฉลี่ยรวม	1.74	0.59	1.77	0.61	-0.50	0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน พบว่า ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (3) ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ (4) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และ (5) ขั้นตอนการประเมินผล ไม่แตกต่างกัน โดยค่า Sig.(2-tailed) มากกว่า α (ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้งนี้ ได้ใส่เครื่องหมาย ** ไว้ในตาราง (ค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.51, 0.53, 0.15, 0.62 และ 0.73 ตามลำดับ) เช่นนี้หมายความว่า ความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปี กับมากกว่า 10 ปี ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการ

ตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ไม่แตกต่างกัน (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05) ทั้ง 5 ขั้นตอน ดังกล่าว

สรุป การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี ต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้รวม 5 ขั้นตอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 ข้อสรุปที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 3 นี้ประกอบด้วย 2 หัวข้อ

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหาแนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

3.1 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน แสดงไว้ในภาพที่ 4.1

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ยรวม
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)		
1. ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์					
1.1 กองบังคับการฯ มุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	22.5	59.8	17.7		
1.2 กองบังคับการฯ มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก	19.3	55.8	24.9		
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการฯ มุ่งมั่นและยึดมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน	29.3	54.2	16.5	2.09	0.66
1.4 กองบังคับการฯ กำหนดด้านการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	25.9	58.7	15.4		
1.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	33.7	53.5	12.8		

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

ภาพที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ยรวม
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)		
2. ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์					
2.1 กองบังคับการฯ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน	30.5	54.8	14.7		
2.2 กองบังคับการฯ กำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน	22.1	58.1	19.8		
2.3 กองบังคับการฯ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้	27.8	58.6	13.6	1.84	0.63
2.4 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ และบุคลากรได้นำยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง	33.1	53.8	13.1		
2.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	34.2	56.8	9.1		

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

ภาพที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ยรวม
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)		
3. ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้					
3.1 กองบังคับการฯ มุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	30.5	<u>58.7</u>	10.9		
3.2 กองบังคับการฯ มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก	<u>48.7</u>	44.1	7.2		
3.3 ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการฯ มุ่งมั่นและยึดมั่น วิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน	<u>50.7</u>	42.5	6.8	2.19	0.68
3.4 กองบังคับการฯ กำหนดด้านการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	<u>47.8</u>	43.6	8.6		
3.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	33.2	<u>59.5</u>	7.4		

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

ภาพที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ยรวม
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)		
4. ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้					
4.1 กองบังคับการฯ มีด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน	30.5	58.7	10.9		
4.2 กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร	48.7	44.1	7.2		
4.3 กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมของบุคลากร	50.7	42.5	6.8	2.19	0.65
4.4 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีลักษณะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	47.8	43.6	8.6		
4.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้	33.2	59.5	7.4		

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

ภาพที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน	ระดับความเห็นด้วย			ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเฉลี่ยรวม
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)		
5. ขั้นตอนการประเมินผล					
5.1 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	32.7	55.5	11.9		
5.2 กองบังคับการฯ มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	35.9	54.2	10.0		
5.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด	36.6	51.0	12.5	2.19	0.68
5.4 กองบังคับการฯ สนับสนุนให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	44.1	46.2	9.7		
5.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอนการประเมินผล	35.6	56.3	8.2		

การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้

ภาพที่ 4.1 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน

หมายเหตุ ในภาพที่ 4.1 ข้างบน และตารางที่ 4.15 ข้างล่าง ได้นำเสนอแสดงเฉพาะค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเฉลี่ยรวม เนื่องจากค่าดังกล่าวมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอีกทั้งในตารางค่าสถิติการวิเคราะห์ข้างต้นได้นำค่าดังกล่าวมาใช้เป็นหลักในการวิเคราะห์

จากภาพที่ 4.1 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้มีจำนวน 2 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ และ (2) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการ และกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางจำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (3) ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) ขั้นตอนการประเมินผล

3.2 สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการปัญหา แนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ประสบความสำเร็จ การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าสถิติสรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการ สอง ปัญหา สาม แนวทางการพัฒนา สี่ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ และ ห้า การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

<u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
1. สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 กองบังคับการฯ มุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน	22.5	<u>59.8</u>	17.7	1.95
1.2 กองบังคับการฯ มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก	19.3	<u>55.8</u>	24.9	2.05
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการฯ มุ่งมั่นและยึดมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน	29.3	<u>54.2</u>	16.5	1.87
1.4 กองบังคับการฯ กำหนดด้านการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	25.9	<u>58.7</u>	15.4	1.89
1.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	33.7	<u>53.5</u>	12.8	1.79
ค่าเฉลี่ยรวม				1.91

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

<u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
2. สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 กองบังคับการฯ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน	30.5	54.8	14.7	1.84
2.2 กองบังคับการฯ กำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน	22.1	58.1	19.8	1.97
2.3 กองบังคับการฯ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้	27.8	58.6	13.6	1.85
2.4 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ และบุคลากรได้นำยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง	33.1	53.8	13.1	1.80
2.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนด	34.2	56.8	9.1	1.74
ค่าเฉลี่ยรวม				1.84

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
3. สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดรูปแบบ การจัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 กองบังคับการฯ กำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	30.5	<u>58.7</u>	10.9	1.80
3.2 กองบังคับการฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด รูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	<u>48.7</u>	44.1	7.2	1.58
3.3 กองบังคับการฯ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน	<u>50.7</u>	42.5	6.8	1.56
3.4 กองบังคับการฯ มีสถานที่ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	<u>47.8</u>	43.6	8.6	1.60
3.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้	33.2	<u>59.5</u>	7.4	1.74
	ค่าเฉลี่ยรวม			1.65

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
4. สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการ จัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 กองบังคับการฯ มีด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และ ประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน	33.7	58.9	7.3	1.75
4.2 กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร	33.2	52.8	14.0	1.80
4.3 กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับด้านการปรับเปลี่ยนทัศนคติ หรือค่านิยมของบุคลากร	40.1	48.1	11.8	1.71
4.4 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพที่มี ภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และ กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	29.8	57.8	12.5	1.82
4.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการ ความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้	29.4	60.7	10.0	1.80
	ค่าเฉลี่ยรวม			1.77

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

<u>หนึ่ง</u> สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
5. สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง	32.7	<u>55.5</u>	11.9	1.79
5.2 กองบังคับการฯ มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	35.9	<u>54.2</u>	10.0	1.74
5.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด	36.6	<u>51.0</u>	12.5	1.75
5.4 กองบังคับการฯ สนับสนุนให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	44.1	<u>46.2</u>	9.7	1.65
5.5 ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการประเมินผล	35.6	<u>56.3</u>	8.2	1.72
ค่าเฉลี่ยรวม				1.74

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
1. ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 กองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การไม่มีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี	18.5	52.9	28.6	2.1
1.2 กองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน	17.7	55.7	26.6	2.08
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของกองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่มีเป้าหมายหรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี	17.9	53.1	29.0	2.11
ค่าเฉลี่ยรวม				2.09
2. ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 กองบังคับการฯ ขาดการกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน เช่น ไม่ได้กำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานไว้	18.6	54.1	27.3	2.08
2.2 กองบังคับการฯ ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การกำหนดให้ผู้บริหารบางส่วนไปปฏิบัติงานต่างประเทศเป็นประจำทุกปี	22.4	50.8	26.8	2.04
2.3 กองบังคับการฯ ขาดการกำหนดด้านการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้ เช่น การไม่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับการ ศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี	16.1	52.5	31.4	2.15
ค่าเฉลี่ยรวม				2.09

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง				
ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
3. ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการ จัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 กองบังคับการฯ ไม่กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การไม่กำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ	15.7	<u>50.8</u>	33.5	2.17
3.2 กองบังคับการฯ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13.9	<u>48.5</u>	37.5	2.23
3.3 กองบังคับการฯ ขาดวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน	<u>50.7</u>	46.6	36.2	2.18
ค่าเฉลี่ยรวม				2.19
4. ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการ จัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 กองบังคับการฯ ไม่ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การไม่กำหนดด้านการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	13.6	<u>53.7</u>	32.7	2.19
4.2 กองบังคับการฯ ไม่กำหนดด้านการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน	13.8	<u>53.1</u>	33.1	2.19
4.3 ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการฯ ขาดลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14.2	<u>50.3</u>	35.5	2.21
ค่าเฉลี่ยรวม				2.19

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สอง ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
5. ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการฯ ไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การไม่สนใจนำผลการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้	16.0	46.6	37.4	2.21
5.2 กองบังคับการฯ ไม่มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่มีระบบการวัดผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	13.3	51.5	35.2	2.21
5.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ขาดการควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด	17.2	49.7	33.1	2.15
ค่าเฉลี่ยรวม				2.19

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สาม แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
1. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 กองบังคับการฯ ควรมีความมุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมี วิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ ชัดเจน เช่น การมีแผนและ โครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี	11.3	45.8	42.9	2.31
1.2 กองบังคับการฯ ควรมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและ ประชาชนเป็นหลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ มุ่งไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน	10.0	46.5	43.5	2.33
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการฯ ควรมีวิสัยทัศน์ของการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การมีเป้าหมาย หรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี	11.2	47.4	41.4	2.30
ค่าเฉลี่ยรวม				2.31
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอน การกำหนดยุทธศาสตร์	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 กองบังคับการฯ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน	9.6	44.3	46.1	2.36
2.2 กองบังคับการฯ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การกำหนดให้บุคลากรของกองบังคับการฯ ได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม หรือดูงาน	11.1	42.2	46.7	2.35
2.3 กองบังคับการฯ ควรกำหนดด้านการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและ นำไปปฏิบัติได้ การกำหนดให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำ ปริญญาตรีภายใน 5 ปี	10.1	44.2	46.7	2.35
ค่าเฉลี่ยรวม				2.35

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สาม แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
3. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนกำหนดรูปแบบ การจัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 กองบังคับการฯ ควรกำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การ กำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญ ด้านภาษาอังกฤษ	8.9	41.7	49.4	2.40
3.2 กองบังคับการฯ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10.7	39.7	49.6	2.38
3.3 กองบังคับการฯ ควรวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน	10.1	41.9	48.0	2.37
ค่าเฉลี่ยรวม				2.38
4. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการเข้าสู่ กระบวนการจัดการความรู้	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 กองบังคับการฯ ควรให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การกำหนดด้าน การให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง	7.8	42.2	50.2	2.42
4.2 กองบังคับการฯ ควรมีขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกด้าน	10.5	40.2	49.3	2.38
4.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำที่มีอาชีพที่มี ภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และ กล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์	8.5	40.2	49.3	2.43
ค่าเฉลี่ยรวม				2.41

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สาม แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน				
5. แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การสนใจและนำผลการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้	7.7	41.2	51.1	2.43
5.2 กองบังคับการฯ ควรมีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ควรมีระบบการวัดผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่น การสนใจและนำผลการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้	10.3	38.5	51.2	2.40
5.3 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้มงวด	11.0	39.8	49.2	2.38
ค่าเฉลี่ยรวม				2.40
สี่ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M				
1. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดด้านการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง	12.6	45.8	41.5	2.28
1.2 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14.7	41.7	43.5	2.28
ค่าเฉลี่ยรวม				2.28

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

<p>ที่ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M</p>				
2. ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ (Market)	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
2.1 งบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงาน ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	24.9	47.2	27.2	2.02
2.2 การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่ บุคลากรของกองบังคับการฯ เช่น การใช้จ่ายงบประมาณอย่าง ประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	24.2	46.0	29.8	2.05
	ค่าเฉลี่ยรวม			2.03
3. ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป (Management)	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3.1 การประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่ หน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานอื่น อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	17.2	55.9	26.9	2.09
3.2 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ เช่น การมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของกองบังคับการฯ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	22.3	43.9	33.8	2.11
	ค่าเฉลี่ยรวม			2.10
4. ปัจจัยด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material)	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4.1 การมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25.2	42.1	32.7	2.07
4.2 ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ ใหม่มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ	25.0	42.3	32.7	2.07
	ค่าเฉลี่ยรวม			2.07

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

สี่ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M				
5. ปัจจัยด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนด หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	19.0	48.2	32.8	2.13
5.2 การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตใจ เช่น การ กำหนดด้านการประเมินผลด้านจิตใจที่ชัดเจน รวมทั้งการประเมินผล ว่าบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่	18.1	49.9	32.0	2.13
ค่าเฉลี่ยรวม				2.13
ห้า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้ม ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง				
การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและ ภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการ	ระดับความเห็นด้วย			
	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
1.1 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้ในปัจจุบันสูงกว่าใน อดีต	15.3	62.3	22.4	2.07
1.2 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้สูงกว่าหน่วยงานอื่น ข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว	20.9	64.2	14.8	1.93
1.3 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้ ในอนาคตมี แนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน	16.5	61.6	21.9	2.05
1.4 ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้ ในอนาคตมี แนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน	13.4	63.7	22.8	2.09
ค่าเฉลี่ยรวม				2.07

จากตารางที่ 4.15 สรุปได้ว่า

หมายเหตุ จากตารางนี้ หัวข้อ หนึ่ง สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้สรุปไว้แล้วได้ภาพที่ 4.1 ข้างต้นแล้ว จึงไม่นำมาสรุปซ้ำอีก โดยจะสรุปจากตารางนี้ เฉพาะหัวข้อ สอง ถึง ห้า เท่านั้น

1) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ๆ ละ 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) มีดังนี้

1.1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 1 ข้อ และเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 ข้อ มีจำนวน 1 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้

1.2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ มีจำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (2) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (3) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และ (4) ขั้นตอนการประเมินผล

2) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ๆ ละ 3 ข้อ (หรือ 3 ข้อคำถาม) มีดังนี้

2.1) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์

2.2) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ทั้ง 3 ข้อ มีจำนวน 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (2) ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ (3) ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และ (4) ขั้นตอนการประเมินผล

3) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M ที่ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ๆ ละ 2 ข้อ (หรือ 2 ข้อคำถาม) มีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ข้อ มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) (2) ด้านการบริหารงบประมาณ (Money) (3) ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) (4) ปัจจัยด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ (5) ปัจจัยด้านการบริหารคุณธรรม (Morality)

4) สรุปการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า

4.1) ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ตามแนวทางจัดการความรู้ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต และสูงกว่าหน่วยงานอื่นข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว

4.2) ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ตามแนวทางจัดการความรู้ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน และในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน

5) สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน จำแนกตาม

(1) จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน (2) จำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน และ (3) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้” ในบทที่ 5 นี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 6 ข้อ ได้แก่

1.1.1 สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

1.1.2 ปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

1.1.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

1.1.4 ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ

1.1.5 การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

1.1.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวทางการจัดการความรู้ ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการ

ความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล มาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และ (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองทั้งหมดที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ (ได้แก่ ค่ายท่าอากาศยานแห่งชาติสุวรรณภูมิ และค่ายท่าอากาศยานกรุงเทพฯ) แบ่งเป็น ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองชั้นสัญญาบัตร จำนวน 364 คน และชั้นประทวน จำนวน 765 คน รวมทั้งสิ้น 1,129 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่กล่าวมานี้ทั้งหมด

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบ (pre – test) จำนวน 50 ชุด และผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติ เท่ากับ 0.95

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว และใช้เวลาในการเก็บข้อมูลสนามตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2551 ถึง วันที่ 1 ตุลาคม 2551 รวม 62 วัน สามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาได้มีจำนวน 1,004 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.92 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกออกไป (1,129 ชุด)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลมาประมวลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์สำหรับคอมพิวเตอร์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.05 ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หรือ S.D. และการทดสอบค่าที่ ท้ายสุด เป็นการนำข้อมูลมาเขียนบรรยายหรือพรรณนาพร้อมตารางและภาพประกอบตามความเหมาะสม

1.3 ผลการวิจัย แบ่งการนำเสนอเป็น 7 หัวข้อ ตามลำดับได้แก่

1.3.1 สรุปผลข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

1.3.7 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

1.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมืองชั้นประทวน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

1.3.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 5 คำถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 4 ขั้นตอน และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ขั้นตอน (ได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้) ทั้งนี้ โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละขั้นตอน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.6 ดังนี้

1) สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 5 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน

2) สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 5 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน

3) สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย 3 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ กำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง)

4) สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5) กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 5 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ มีการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน

5) สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง 4 คำถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) เช่น ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง (อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับน้อย 1 คำถาม ได้แก่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ สนับสนุนให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

นอกจากนี้แล้ว ในส่วนของภาพรวมทั้งหมด (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.7) กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 คำถาม ได้แก่ ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ทั้ง 5 ขั้นตอน

1.3.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 3 คำถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.8) ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง 5 ขั้นตอน ๆ ละ 3 คำถาม โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละขั้นตอน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.8 ดังนี้

1) ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การไม่มีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี

2) ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ขาดการกำหนดการดำเนินงานที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ เช่น การไม่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี

3) ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การไม่กำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ

4) ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่ให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การไม่กำหนดด้านการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

5) ปัญหาการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล เช่น ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การไม่สนใจนำผลการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้

1.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน โดยแต่ละขั้นตอนประกอบด้วย 3 คำถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.9) พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก 4 ขั้นตอน และเห็นด้วยในระดับปานกลาง 1 ขั้นตอน (ได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์) ทั้งนี้ โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละขั้นตอน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.9 ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 3 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีความมุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี

2) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์**
กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน

3) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้** กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การกำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ

4) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้** กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 คำถาม เช่น กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญกับด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากรเช่น การกำหนดด้านการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

5) **แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล** กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับมากทั้ง 3 คำถาม เช่น ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M ที่ประกอบด้วย 5 ด้าน ๆ ละ 2 คำถาม (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10) ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนี้

1) **ปัจจัยที่มีส่วนทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man)** เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดด้านการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง

2) **ปัจจัยที่มีส่วนทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จด้านการบริหารงบประมาณ (Money)** เช่น งบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3) ปัจจัยที่มีส่วนทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) เช่น การประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่หน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

4) ปัจจัยที่มีส่วนทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) เช่น การมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

5) ปัจจัยที่มีส่วนทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จด้านการบริหารคุณธรรม (Morality) เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

1.3.6 สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้ม ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.11) พบว่า กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลาง ดังนี้ ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ (1) ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) สูงกว่าหน่วยงานอื่นข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว (3) ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน และ (4) ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน

1.3.7 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.10) ดังนี้ (1) จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน (2) จำแนกตาม คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน และ (3) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งหัวข้อเป็น 5 ข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

2.2 การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน (เป็นการนำปัญหาและแนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการมาอภิปรายผลควบคู่กันใน “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” หรือในภาพที่ 5.1)

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการแนวทางการพัฒนาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ ตามกรอบแนวคิด 5M

2.4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

2.1 การวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

ผลการศึกษาตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง 4 ขั้นตอน และเห็นด้วยในระดับน้อย 1 ขั้นตอน (ได้แก่ ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้) ทั้งนี้ โดยพิจารณาจาก “ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละขั้นตอน” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.2-4.6 ผู้ศึกษาได้อภิปรายผลหรือแสดงความคิดเห็นไว้ด้วยทั้ง 5 ขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.2) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการ

ความรู้ ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่มุ่งมั่นและไม่ยึดมั่น ในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังขาดการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2.1.2 สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.3) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ยังไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนเท่าที่ควร

2.1.3 สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.4) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ อยู่ในระดับน้อย แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับมากหรือระดับปานกลาง เนื่องมาจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่าที่ควร นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะยังขาดการประสานงานกันหรือไม่เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ ของหน่วยงานมานำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.4 สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการจัดการความรู้ (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.5) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ขั้นตอนการจัดการความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากรมากเท่าที่ควร

2.1.5 สภาพการบริหารจัดการขั้นตอนการประเมินผล (จากบทที่ 4 ตารางที่ 4.6) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วย ว่า สภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ ขั้นตอนการประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมาก เนื่องมาจาก

ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ยังไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจังมากเท่าที่ควร

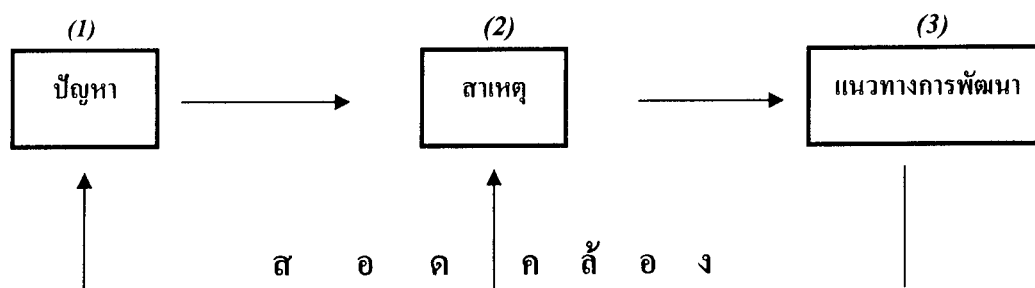
2.2 การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

ผู้ศึกษามีความเห็นว่ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ มี “ปัญหา” ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน และเนื่องจากปัญหาแต่ละขั้นตอนมีหลายปัญหา แต่ในที่นี้ ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างเฉพาะปัญหาที่สำคัญ ขั้นตอนละ 1 ปัญหา โดยแต่ละปัญหาได้มาจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 4 ตารางที่ 4.8 ที่มีเครื่องหมาย * พร้อมกันนี้ ในแต่ละปัญหาได้เสนอ “สาเหตุ” ไว้ด้วยปัญหาละ 2 สาเหตุ และเสนอ “แนวทางการพัฒนา” 2 แนวทางควบคู่ไปด้วย

หมายเหตุ สำหรับปัญหาแต่ละข้อในภาพที่ 5.1 ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจากบทที่ 4 ตารางที่ 4.8 ซึ่งประกอบด้วยด้านละ 3 ปัญหา สำหรับ “แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ” ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.9 นั้น ผู้ศึกษาไม่ได้นำมาแสดงไว้ในหัวข้อนี้ด้วย แต่ได้นำไปใช้ปรับใช้ในหัวข้อ 3. ข้อเสนอแนะ หัวข้อย่อย 3.1.1 ข้อเสนอแนะตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

สำหรับปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดทางวิชาการ คือ “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550: 9-30) ในหนังสือเรื่อง “แนวทางการตอบข้อสอบและกรอบแนวคิดทางสังคมศาสตร์” มาปรับใช้ในการศึกษาวิเคราะห์กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา โดยแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องกัน ทั้งนี้ ได้นำเสนอรายละเอียดไว้ในภาพที่ 5.1 ดังนี้

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



1. ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วน ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ชาติวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่มีเป้าหมายหรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี

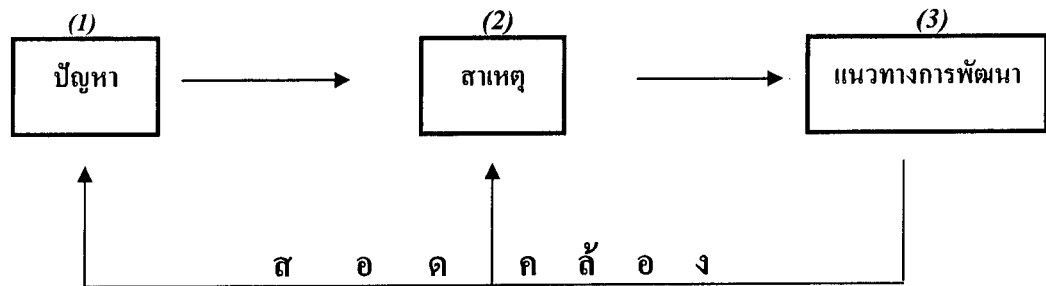
1.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผน โครงการ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี

1.2 ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วน ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญโดยกำหนดเป็นนโยบาย แผน โครงการ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่อง การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผนหรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี

1.2 ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วน ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ ซึ่งรวมทั้งการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน การเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน การมีโครงการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ตลอดจนการวางกรอบเวลา สำหรับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



2. ขั้นตอนการกำหนด

ยุทธศาสตร์

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ขาดการกำหนด การดำเนินงานที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้ เช่น การไม่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี

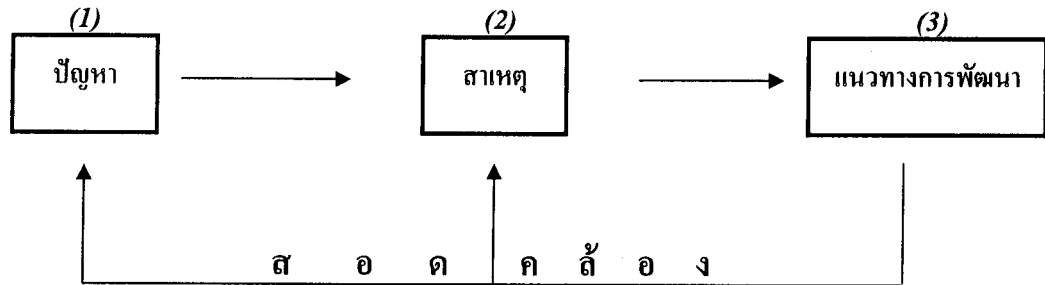
2.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินงานเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากเท่าที่ควร

2.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ขาดการประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับบุคลากรทุกระดับของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ในเรื่องการค้าดำเนินงานที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรดำเนินงานเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้จริง โดยควรมอบหมายงานให้กับผู้บริหารและควรทำการประเมินผลด้วยว่าได้ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพียงใด

2.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรประชาสัมพันธ์ และทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับบุคลากรทุกระดับของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ในเรื่องการค้าดำเนินงานที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมทั้งการประชาสัมพันธ์เรื่อง การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาให้แก่บุคลากร และควรมีนโยบายให้ผลงานเพื่อศึกษาต่อได้เท่าที่ไม่กระทบต่องานประจำมากนัก

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



3. ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้
 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น กำหนดให้มีการประชุมเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และเสนอถึงความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาเป็นต้น

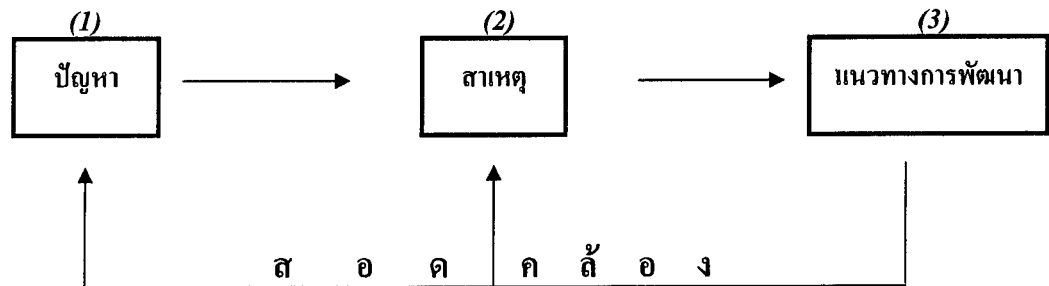
3.1 ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ให้มากขึ้น

3.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ มีการบริหารงานแบบระบบราชการ แบบตามลำดับชั้น การสั่งการหรือการวางแผนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ ส่วนใหญ่จะมาจากผู้บริหารระดับสูงโดยบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติจะเข้าไปเสนอแนะไม่ค่อยได้ แต่เป็นได้เพียงผู้ได้รับการสั่งการ และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดเท่านั้น

3.1 ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรสนใจและให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มากขึ้น เช่น ควรกำหนดให้มีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นร่วมกันในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุก 1-3 เดือน

3.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนที่สนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติเสนอแนะความคิดเห็นและเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของบุคลากร

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



4. ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้

ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ขาดลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

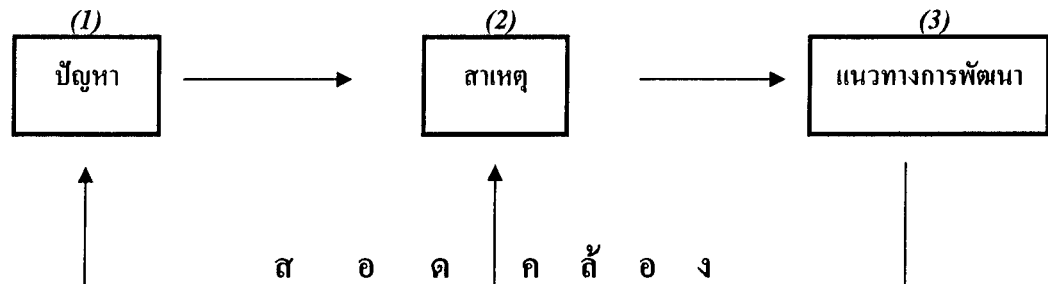
4.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการบริหารงานทำนองเดียวกับตำรวจ จึงมีข้อปฏิบัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาก ในการปฏิบัติงานจึงต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ในหลักดังกล่าวอย่างเคร่งครัด และในการปฏิบัติงานยังต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างประเทศอีกด้วย ดังนั้น ด้วยลักษณะงานดังกล่าว ในทางปฏิบัติ การที่จะหาผู้นำมืออาชีพด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาอยู่ในหน่วยงานจึงดำเนินการได้ยาก

4.2 ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่มีลักษณะผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และมีความเกรงกลัวต่อการร้องเรียน และหากปฏิบัติงานไม่ถูกใจผู้มีอำนาจอาจถูกย้ายออกจากตำแหน่งได้ง่าย

4.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดเป็นนโยบายและวางมาตรการไว้อย่างชัดเจนว่าสนับสนุนให้นำผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมด้วย

4.2 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อปกป้องคุ้มครองผู้บริหารที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการถูกโยกย้ายได้ง่าย ในเวลาเดียวกัน ผู้บริหารควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความรู้ในเรื่องข้อปฏิบัติ ระเบียบ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา



5. ขั้นตอนการประเมินผล

ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผล การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การไม่สนใจนำการประเมินบุคลากรไปปรับใช้

5.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่สนใจการนำการประเมินผลบุคลากรมาปรับใช้ เพราะประเมินไปก็ไม่ผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนหรือโอกาสที่จะได้ย้ายตำแหน่งส่วนมากจะเป็นระบบอุปถัมภ์

5.2 ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการปูนบำเหน็จรางวัลโดยใช้ระบบอุปถัมภ์

5.1 กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผล รวมทั้งเรื่องการนำผลการประเมินมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์

5.2 ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีนโยบายที่สนับสนุนให้ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมมาใช้กับบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรนำผลการประเมินมาใช้อย่างจริงจังในการให้ความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคน

ภาพที่ 5.1 ภาพรวมปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ โดยนำกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยปัญหา สาเหตุ และแนวทางการพัฒนา ที่เรียกว่า “กระบวนการพิจารณาแก้ไขปัญหา” มาประยุกต์ใช้

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5M

เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติประสบความสำเร็จ ตามกรอบแนวคิด 5M ผู้ศึกษามีความคิดเห็นซึ่งแบ่งการนำเสนอ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดด้านการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง และ (2) ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติควรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดด้านการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง เช่น การพัฒนาด้านความรู้ภาษาอังกฤษ การพัฒนาความรู้ด้านการตรวจหนังสือเดินทาง ข้อปฏิบัติ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องการให้ความยุติธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง หรืออารมณ์ส่วนตัว เป็นตัวตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ในเรื่องการให้ความดีความชอบ เป็นต้น

2.3.2 ปัจจัยด้านการบริหารงบประมาณ (Money) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่บุคลากรของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เช่น การใช้งบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และ (2) งบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีงบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3.3 ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก และ (2) การประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่หน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก การประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่น สายการบินต่าง ๆ การทำอากาศยานแห่งชาติ ดำรงท่องเที่ยว ดำรงสถานีราชาทเวะ สรรพสามิต และกรมศุลกากร เป็นต้น

2.3.4 ปัจจัยด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) การมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (2) ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ไม่มีความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่และทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ให้เพียงพอกับความต้องการ

2.3.5 ปัจจัยด้านการบริหารคุณธรรม (Morality) ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง จำนวน 2 คำถาม ว่า (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ (2) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตใจ เช่น การกำหนดด้านการประเมินผลด้านจิตใจที่ชัดเจน รวมทั้งการประเมินผลว่าบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจ

คนเข้าเมืองยังไม่ค่อยเน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การให้ความใส่ใจในปฏิบัติงาน เช่น คนที่มีผลงานที่ดีจะได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน และมีโอกาสได้ย้ายไปทำงานที่ใกล้ภูมิลำเนาของตนเอง รวมทั้งการประเมินผลว่าบุคลากรได้นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่

2.4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

ผู้ศึกษาเห็นว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างล้วนเห็นด้วยในระดับปานกลางว่า ในภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางจัดการความรู้ (1) ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต (2) สูงกว่าหน่วยงานอื่นข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว (3) ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน และ (4) ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน ทั้งนี้ แทนที่จะเป็นระดับมาก เนื่องจากการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางจัดการความรู้ ตามข้อเท็จจริงในปัจจุบันยังไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปมากกว่าในอดีต ยังไม่พัฒนาสูงกว่าหน่วยงานอื่น อีกทั้งในอนาคตยังไม่มีแนวโน้มที่จะพัฒนาสูงกว่าในปัจจุบัน รวมทั้งยังไม่มีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบันอย่างเด่นชัดจนและประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับมากเท่าที่ควร สำหรับเหตุผลที่เป็นเช่นนี้ส่วนหนึ่งเกิดจากนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สนับสนุนอย่างเด่นชัดและต่อเนื่องรวมทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณ เป็นต้น

2.5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มต่อภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

2.5.1 จำแนกตามระดับการศึกษา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษามีความเห็นว่างว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความสำคัญมากเพียงพอที่จะทำให้การแสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างชัดเจนได้

2.5.2 จำแนกตามชั้นยศ คือ ชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลที่เป็นเช่นนี้ สืบเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมืองชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตรของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ล้วนปฏิบัติงานร่วมกันตลอดมา ทำให้แต่ละฝ่ายทราบและเข้าใจถึงปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ

2.5.3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ ต่ำกว่า 10 ปีกับมากกว่า 10 ปี พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นเหตุผลสำคัญที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มไม่มีความสำคัญมากเพียงพอที่จะทำให้การแสดงความคิดเห็นในเรื่องการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ แตกต่างกันอย่างชัดเจนได้

3. ข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาได้แบ่งเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะตามแนวทางการจัดการความรู้ และข้อเสนอแนะอื่น ดังนี้

3.1.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการความรู้ เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดที่เรียกว่า การจัดการความรู้ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนั้น ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จึงจัดแบ่งหัวข้อตามแนวทางการจัดการความรู้ ดังนี้

หมายเหตุ ข้อเสนอแนะตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน ข้างล่างนี้ ผู้ศึกษาได้นำมาจาก 3 ทาง กล่าวคือ หนึ่ง ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน (บทที่ 4 ตารางที่ 4.9) สอง แนวทางการพัฒนา ในภาพที่ 5.1 ในบทที่ 5 นี้ และ สาม ข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้เขียนเพิ่มเติมขึ้น

1) **ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์** ที่สำคัญเช่น (1) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผนโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี (2) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญ

โดยกำหนดเป็นนโยบาย แผน โครงการ และแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในเรื่อง การมีวิสัยทัศน์ของ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผนหรือโครงการสำหรับการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ **สุกิจ จุลละนันท์** (อ้างใน เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, หน่วยที่ 1 แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 2544: 8) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากร มนุษย์เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การวางโครงการ ระเบียบและวิธี ดำเนิน การ เกี่ยวกับตัวบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อให้ได้มาได้ใช้ประโยชน์ และบำรุงรักษาซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีคุณภาพ และมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติ งาน บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และ (3) ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของกองบังคับการตรวจ คนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและ ประสบการณ์ตลอดจนทัศนคติที่ดีในเรื่องวิสัยทัศน์ ซึ่งรวมทั้งการมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ใน การพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผน การวางเป้าหมายและแนว ทางการปฏิบัติที่ชัดเจน การมีโครงการที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ตลอดจนการวางกรอบเวลาสำหรับการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **กิติมา ปรีดีดิถ** (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร มนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) ที่กล่าวว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทาง ที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2) **ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์** ที่สำคัญเช่น (1) กองบังคับการตรวจคน เข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ เช่น ควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี ทั้งนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ **ลีโอนาร์ด เนดเลอร์** (อ้างใน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, บทความ เรื่อง “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>) ที่กล่าวว่า การที่นายจ้างจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้พนักงานในช่วงเวลาที่กำหนด และ เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและให้เกิดความเจริญงอกงามในตัวพนักงาน โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เป็นต้น (2) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรดำเนินงานเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ชัดเจน และนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมอบหมายงานให้กับผู้บริหารและทำการประเมินผลด้วยว่าได้

ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพียงใด และ (3) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรประชาสัมพันธ์และทำความเข้าใจอย่างต่อเนื่องกับบุคลากรทุกระดับของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในเรื่องการดำเนินงานที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งรวมทั้งการประชาสัมพันธ์เรื่องการสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาให้แก่บุคลากร และควรมีนโยบายให้ผลงานเพื่อศึกษาต่อได้เท่าที่ไม่กระทบต่องานประจำมากนัก

3) **ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้** ที่สำคัญเช่น (1) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรสนใจและให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มากขึ้น เช่น กำหนดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และแสดงความคิดเห็นร่วมกันในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุก 1-3 เดือน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์ลา โอ เดล และ แจกสัน เกรสัน (Carla O'Dell and Jackson Grayson) (อ้างใน สมใจ สุระ, ในหนังสือ คู่มือสอบนายอำเภอยุคใหม่ 2550: 219) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ในการที่จะทำให้คนได้มีความรู้ที่ต้องการภายในเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งช่วยทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนและนำความรู้ไปปฏิบัติเพื่อยกระดับและปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ การจัดการความรู้ไม่ใช่เครื่องมือที่จัดการกับตัวของความรู้โดยตรง แต่เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ที่มีระหว่างกันได้ และ (3) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนที่สนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติเสนอแนะความคิดเห็นและเสนอการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของบุคลากร

4) **ขั้นตอนการเข้าสู่กระบวนการจัดการ** ที่สำคัญเช่น (1) ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ **วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** (2549: 136-140) ในหนังสือ “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” ที่กล่าวว่า ผู้นำควรมีความเป็นผู้เชี่ยวชาญและนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และในการพัฒนาระบบราชการ มิใช่เป็นเพียงผู้นำเท่านั้น แต่เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูง กล้าที่จะเป็นผู้นำ และ

กล้าที่จะตัดสินใจ ดังสอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not a leader (2) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดเป็นนโยบายและวางมาตรการไว้อย่างชัดเจนว่าสนับสนุนให้ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำมีอาชีพที่มีภาวะผู้นำสูงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมด้วย (3) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรกำหนดนโยบายหรือมาตรการที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเพื่อปกป้องคุ้มครองผู้บริหารที่ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากการถูกโยกย้ายได้ง่าย และ (4) ผู้บริหาร ควรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความรู้ในเรื่องข้อปฏิบัติ ระเบียบ และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

5) *ขั้นตอนการประเมินผล* ที่สำคัญเช่น (1) ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น สนใจในการประเมินผลบุคลากรหรือการประเมินผลนโยบายการดำเนินการและวิธีปฏิบัติงานไปปรับใช้ เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ *วิฑูรย์ สิมะโชคดี* ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนา การนำไปประยุกต์ใช้งาน ตลอดจนการประเมินนโยบายการดำเนินการ วิธีการปฏิบัติและ โปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันแต่ละบุคคลในองค์การ (2) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารในเรื่องการเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผล รวมทั้งเรื่องการนำผลการประเมินมาใช้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง (3) ผู้บริหารควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการสนับสนุนและพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และ (4) กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรมีนโยบายที่สนับสนุนให้ผู้บริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมมาใช้กับบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ต้องนำผลการประเมินมาใช้จริงในการให้ความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคน

3.1.2 *ข้อเสนอแนะอื่น* ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะอื่นเพื่อใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ นอกเหนือไปจากข้อเสนอแนะตามกรอบแนวคิดการจัดการความรู้ดังกล่าว ข้อเสนอแนะอื่นมี 6 ข้อ โดยกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ อาจนำข้อใดข้อหนึ่งหรือบางส่วนของข้อใดข้อหนึ่งไปปรับใช้ หรือนำข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อมาปรับใช้ ตามความเหมาะสม ดังนี้

1) *วิธีการหรือเทคนิคการบริหารแบบอื่น* กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ควรนำกรอบแนวคิด วิธีการบริหารจัดการ หรือเทคนิคการบริหารงานแบบอื่น ๆ ที่หน่วยงานของรัฐอื่นหรือหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ได้นำไปใช้ในการบริหารจัดการแล้ว

ประสบผล สำเร็จมาเสริม โดยควรนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะงานของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ เช่น การบริหารจัดการโดยอาศัยระบบข้อมูล เรียกว่า MIS (Management Information System) การบริหารจัดการโดยใช้แผนภูมิควบคุมขอบข่ายของงานที่เรียกว่า แก้นท์ ชาร์ท (Gantt Chart) มาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือหน่วยงาน โดยแสดงแผนภูมิไว้อย่างเปิดเผยในหน่วยงานในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน ผลผลิต และเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2) *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง* กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติควรน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (ปี พ.ศ. 2517) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาหน่วยงานอันจะนำไปสู่จุดหมายปลายทางสำคัญ คือ ประเทศชาติ และประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างมั่นคงและยั่งยืน เช่นนี้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ 2550 รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารหน่วยงาน ดังนี้

2.1) ความพอประมาณ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติควรให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ในการเชื่อมประสานตามแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด การปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามขั้นตอน ความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน อดทน ข้อมูลที่ชัดเจน และการมีหลักคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติหน้าที่ราชการ การไม่เลือกปฏิบัติหรือมีหลายมาตรฐาน รวมทั้งไม่ไปเบียดบังการใช้ทรัพยากร ข้าราชการและเครื่องมือต่าง ๆ ของหน่วยงานอื่น ๆ โดยให้การปฏิบัติงานตามแผน แผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติเป็น ไปด้วยความพอประมาณและบรรลุลูกภารกิจโดยสม่ำเสมอ และเป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชากดดันและปฏิบัติมาโดยตลอด

2.2) ความมีเหตุผล กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติดำเนินการควรให้ข้าราชการได้มีการประสานการปฏิบัติทั้งภายในกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติและหน่วยงานอื่น ๆ โดยการคิด การพูด การทำบนฐานของความรู้ที่รู้จริง โดยความรู้นั้น ควรครอบคลุมความรู้ในวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน รวมถึงตลอดถึงความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบเพื่อประกอบการคิด การลงมือปฏิบัติจริง และการประเมินผล มีหลักการ มีความคิดที่สร้างสรรค์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ แต่ที่สำคัญคือการต้องมีคุณธรรม จริยธรรมควบคู่กันไปด้วย การใช้ทรัพยากรทั้งข้าราชการ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องเป็นไปอย่างประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ข้อมูล

ดังกล่าวเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจหรือสั่งการใด ๆ ได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องบนพื้นฐานของควมมีเหตุผลและความถูกต้อง

2.3) การมีภูมิคุ้มกัน กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรพัฒนาข้าราชการให้ตระหนักถึงองค์ความรู้สมัยใหม่ มีความใฝ่รู้ทั้งด้านวิชาการ เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ และวิชาชีพสายตำรวจอยู่ตลอดเวลา การรณรงค์ให้ข้าราชการมีจิตสำนึกการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพและบรรลุลูกภารกิจ นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของข้าราชการในการที่จะเป็นพลังแห่งการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติมีลักษณะที่สมบูรณ์แบบโดยทุกคนมีส่วนร่วมกันและพร้อมจะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงหรือสถานการณ์ทั้งหลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกลด้วยความไม่ประมาท มีสติ และการจะคิดจะทำอะไรจะต้องมีความระมัดระวัง โดยเฉพาะผู้นำทุกระดับจะต้องตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาทต้องพร้อมที่จะรับและรุกเสมอ

3) การนำการบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (*good governance*) มาปรับใช้ในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ โดยปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี 6 หลัก ดังนี้

3.1) หลักนิติธรรม การกำหนดบทบาท พันธกิจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และกฎ ระเบียบที่สอดคล้องกับสถานการณ์จริง เน้นการจัด โครงสร้างหน่วยงานที่สามารถพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

3.2) หลักคุณธรรม ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรและเจ้าหน้าที่ ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต เกรงครัดในระเบียบวินัย และปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและมีจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งสร้างความมุ่งมั่นและตั้งใจจริงในการพัฒนาตนเองและนำไป ใช้ประโยชน์ ให้คุ้มค่า

3.3) หลักความโปร่งใส ระบบการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งบประมาณและการคัดเลือกคนเข้ารับการพัฒนาควรมีกระบวนการที่สามารถตรวจสอบได้

3.4) หลักการมีส่วนร่วม ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ทุกคน เปิดโอกาสให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติและจัดตั้งศูนย์ ให้บริการข้อมูลข่าวสารทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถบริการ ได้อย่างทั่วถึงและ กว้างขวาง

3.5) หลักความรับผิดชอบ ผู้บริหารทุกระดับควรมีภาวะผู้นำ จริงใจ สร้างวัฒนธรรมสำนึกรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ และส่งเสริมความเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

3.6) หลักความคุ้มค่า กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรตระหนักและคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด มีระบบการตรวจสอบการใช้งบประมาณ ประเมินผลความคุ้มค่า กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจากผลงาน และมีการประสานงานหรือบูรณาการในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

4) การบริหารจัดการของสำนักพัฒนาโครงสร้าง (งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ) ควรมีการดำเนินการ ดังนี้

4.1) การวางแผน เช่น ส่วนฝึกอบรมควรศึกษาวิเคราะห์พันธกิจในการดำเนินการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเหมาะสมกับภารกิจของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนรับทราบพันธกิจของหน่วยงานอย่างทั่วถึง โดยการจัดประชุมร่วมกันในแต่ละฝ่ายเพื่อสรุปเกี่ยวกับพันธกิจของส่วนฝึกอบรม พร้อมทั้งระบุกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ และกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสามารถวัดผลสำเร็จได้อย่างถูกต้อง ให้ทุกคนรับทราบแล้วนำไปปฏิบัติ

4.2) การดำเนินการตามแผน เช่น ควรดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทางด้านการพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และระยะเวลา พร้อมทั้งควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนให้แก่บุคลากรอย่างชัดเจนและทั่วถึงตามสมรรถนะ

4.3) การติดตามประเมินผล เช่น ส่วนฝึกอบรมควรมีการกำหนดกรอบการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน ออกแบบเครื่องมือสำหรับใช้ในการติดตามและประเมินผลตามหลักวิชาการ ดำเนินการติดตามผลตามแผนที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ พัฒนาระบบการประเมินผลโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยงานติดตามประเมินผลควรมีความอิสระในการรายงานผลอย่างโปร่งใส และควรมีการรายงานผลการประเมินอย่างโปร่งใสเป็นลายลักษณ์อักษร

5) การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับการขอรับการตรวจลงตรา (Visa on Arrival) หรือ VOA เป็นการออกวีซ่าโดยเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง ณ ช่องตรวจคนเข้าเมืองภายในประเทศ โดยเสียค่าธรรมเนียม 1,000 บาท วีซ่าชนิดนี้ออกให้เพื่อการท่องเที่ยว

โดยเฉพาะ ซึ่งจะสามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ 15 วัน และอาจขอเลื่อนเดินทางออกไปได้อีกไม่เกิน 7 วัน ประเทศที่ได้รับสิทธิการออกวีซ่านี้นี้มี 19+1 ประเทศ ดังต่อไปนี้ BHUTAN, CHAINA, CYPRUS, CZECH REPUBLIC, ESTONIA, HUNGARY, INDIA, LIECHTENSTEIN, LATVIAN, LITHUNAN, KAZAKHSTAN, MALDIVES, MAURITIUS, TAIWAN, POLAND, SAUDI ARABIA, SLOVENE, SLOVAKIA, UKRAINE และ ประเทศที่ +1 คือ ได้หวั่น เพราะได้หวั่นไม่ถือเป็นประเทศ เป็นต้น ในขั้นตอนการปฏิบัติงานใช้เวลาในการตรวจสอบหลักฐานต่าง ๆ อย่างจำกัด เช่นหลักฐานเรื่องรายได้ อาชีพ รวมถึงการตรวจสอบบัญชีบุคคลเป้าหมาย (black list) หรือประวัติอาชญากรรมของประเทศนั้น ๆ และประวัติที่เคยได้ก่อขึ้นในประเทศไทย ในส่วนนี้ไม่สามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของประเทศนั้น ๆ ได้ ซึ่งสถานทูตไทยที่ตั้งอยู่ในประเทศเหล่านี้ จะตรวจสอบข้อมูลได้ดีกว่าและมีระยะเวลาที่ใช้พิจารณามากกว่า สำหรับบางประเทศ เช่น ประเทศอินเดีย ที่ส่วนใหญ่จะเข้าราชอาณาจักรเพื่อแสวงหาผลประโยชน์เช่น มาทำงาน หรือใช้ประเทศไทยเป็นทางผ่านเพื่อไปทำงาน ณ ประเทศที่สาม เจ้าหน้าที่ควรเพิ่มความระมัดระวังในการออกวีซ่า ซึ่งอาจรวมไปถึงการพิจารณายกเลิกการออกวีซ่าให้กับประเทศดังกล่าว ทั้งนี้ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรจัดให้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลอาชญากรข้ามชาติ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย

6) ข้อเสนอแนะในกระบวนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับการออกวีซ่าให้กับ Thailand Elite Card ให้กับนักท่องเที่ยวที่มีฐานะทางการเงินดีเยี่ยม ซึ่งเป็นการออกวีซ่าเพื่อสนับสนุนนโยบายการท่องเที่ยวของรัฐบาลไทยสมัยนายกรัฐมนตรีพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร โดยแต่ละคนจะต้องเสียค่าสมาชิกตลอดชีพ 1 ล้านบาท และค่าธรรมเนียม 2.5 หมื่นบาท ต่อปี ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นระยะเวลาแค่ 5 ปี มีการบริการพิเศษคืออำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยว ตั้งแต่ลงจากเครื่องบิน มีรถและเจ้าหน้าที่มารับส่ง โดยเฉพาะได้รับการปฏิบัติที่พิเศษในการตรวจลงตราเข้าเมืองบริการทุกอย่างระดับ first class เน้นการบริการที่สะดวกรวดเร็วในทุกขั้นตอน เช่น ขั้นตอนการตรวจคนเข้าเมือง ขั้นตอนการตรวจของศุลกากร ขั้นตอนการ check in ของสายการบิน กลุ่มเป้าหมายหลักของบัตร elite card จึงเน้นชาวต่างชาติล้วน ๆ อาทิ นักท่องเที่ยวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ นักธุรกิจที่เดินทาง (ค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 2 หมื่นบาทต่อคน/วัน) โดยแบ่งออกเป็น (1) กลุ่มอีลิท โมเมนต์ (elite moment) เน้นให้บริการท่องเที่ยวพักผ่อน เช่น เล่นกอล์ฟ สปา (spa) และการใช้บริการเรือยอชต์ (2) กลุ่มอีลิท ลิฟวิง (elite living) เน้นให้บริการรักษาโรค เช่น ศัลยกรรม ทำฟัน และ (3) กลุ่มพักระยะยาว (long stay) สิทธิประโยชน์เด่น ๆ นอกเหนือจากบริการพิเศษทั่วไป สำหรับสมาชิกขึ้นอยู่กับประเภทสมาชิก หากเป็นกลุ่มนักธุรกิจที่ติดต่อดำขาย ก็สามารถได้โอกาสที่จะเข้าติดต่อกับเจ้าหน้าที่ระดับสูงในหน่วยงานราชการได้ก่อนและสะดวก รวดเร็วกว่าได้ร่วมกับ

หน่วยงานรัฐบาล อาทิ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงแรงงานในการแลกเปลี่ยนและสนับสนุนเรื่องสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานดังกล่าวให้แก่สมาชิกของ Thailand Elite Card อีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิทธิพิเศษต่าง ๆ นั้นเป็นเสมือนอภิสิทธิ์ชน ในขั้นตอนการคัดเลือก ขั้นตอนการตรวจสอบ ควรพิจารณาให้รอบคอบ เช่น ตรวจสอบประวัติอาชญากรรมให้ละเอียดทั้งภายในประเทศ และประวัติอาชญากรรมสากล เพราะหากผู้ถือบัตรไม่ได้เป็นสุจริตชน สามารถใช้โอกาสเหล่านี้มาหาผลประโยชน์ได้ เช่น การขนยาเสพติด เป็นต้น ในส่วนของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ ควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรในเรื่องดังกล่าวด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ในครั้งต่อไป ผู้ศึกษาขอเสนอแนะประเด็นต่าง ๆ ที่เห็นว่าควรมีการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติม ดังนี้

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำการบริหารจัดการตามแนวทางการจัดการความรู้รวม 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผลมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิเคราะห์ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประสบผลสำเร็จ ตลอดจนการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในปัจจุบันกับในอดีต รวมทั้งเปรียบเทียบภาพรวมความพร้อมในการบริหารจัดการระหว่างกลุ่มตัวอย่างบางกลุ่ม และการศึกษาภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำกรอบแนวคิดนี้ไปประยุกต์หรือปรับใช้กับหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม ซึ่งอย่างน้อยก็จะเป็นการพิสูจน์และยืนยันว่า กรอบแนวคิดนี้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์หรือการบริหารจัดการภาครัฐ เมื่อนำไปวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดอื่น

3.2.2 ศึกษาหรือวิจัยแบบเจาะลึกการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้แต่ละด้านอย่างเจาะจง เช่น ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์

3.2.3 ศึกษาหลายรูปแบบควบคู่กัน เช่น การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจกับการศึกษาภายในหน่วยงาน

3.2.4 ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้กับหน่วยราชการอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่กว้างขวาง และใช้

เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

3.2.5 ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ หรือหน่วยงานของรัฐ อื่นภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการความรู้โดยเฉพาะเจาะลึกในด้านหลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการเกี่ยวกับการบูรณาการการแสดงความคิดเห็นของประชาชน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐต่อไป รวมทั้งการเข้ามาควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและงบประมาณ

3.2.6 ศึกษาแนวโน้มการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติอย่างละเอียด

3.2.7 ศึกษาความผิดพลาดที่เกิดจากการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการบริหารจัดการในขั้นตอนต่าง ๆ ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติและหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีคิลิก (2544) “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>
- จิตลดา พัดเย็น (2543) “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตรวจคนเข้าเมือง : ศึกษากรณี กองตรวจคนเข้าเมือง 2 ท่าอากาศยานกรุงเทพ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชัชวาล วังษ์ประเสริฐ (2548) *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ* กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ธงชัย สันติวงษ์ (2543) *องค์การและการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- บรรยงค์ โตจินดา (2543) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร รวมสาส์น (1977) จำกัด
- บ้งอร โสพล (2538) “จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” *วารสารจิตวิทยา*, 2 (มกราคม- เมษายน), : 69-71
- พรธิดา วิเชียรปัญญา (2547) *การจัดการความรู้: พื้นฐานการประยุกต์ใช้* กรุงเทพมหานคร เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- พะยอม วงศ์สารศรี (2537) *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร คณะวิชาวิทยาการ จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
- พิพัฒน์ ภู่อ่าง (2544) “การศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับ กระบวนการและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทวิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ยุพิน วรพุทธานนท์ (2532) “การศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ((2549) “แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : การประยุกต์ และการพัฒนา” กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ (2550) *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- _____ (2551) “การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมและแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง” ค้นคืนวันที่ 3 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>

- _____ (2551) “การบริหารจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงในชุมชน” ค้นคืนวันที่ 10 พฤษภาคม 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ (2551) “การวิเคราะห์เปรียบเทียบความหมายของการบริหารจัดการการบริหารพัฒนา และการบริหารจัดการ” ค้นคืนวันที่ 1 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
- _____ (2551) “เทคนิคการเขียนงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์” ค้นคืนวันที่ 16 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.wiruch.com>
- สุพจน์ สุวรรณสิทธิ์ (2544) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ : ศึกษากรณีการใช้เว็บ เพื่อการฝึกอบรม” เอกสารวิจัยการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมใจ สุระ (2550) *คู่มือสอบนายอำเภอยุคใหม่* จังหวัดขอนแก่น สำนักพิมพ์ ขอนแก่นการพิมพ์
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2545) “แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์” ค้นคืนวันที่ 10 มิถุนายน 2551 จาก <http://www.gspa-sk-buu.net>
- สมพงษ์ เกษมสิน (2514) *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร เกษมสุวรรณ
- สุกิจ จุลละนันท์ (2544) “แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์” ใน *เอกสารสอนชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขา วิทยาการจัดการ
- สุจิตรา ธานันท์ (2550) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุพจน์ สุวรรณสิทธิ์ (2544) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานทางหลวงที่ 1 (เชียงใหม่) กรมทางหลวง” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนันทา เลานันท์ (2546) *การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ธนะการพิมพ์
- อุไรวรรณ มาปะโท (2550) “ขวัญของข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานด้านตรวจคนเข้าเมือง” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับปริญญาโท ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกอง

บังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติประสบผลสำเร็จตามกรอบแนวคิด 5 M

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริหารจัดการและภาพรวมแนวโน้มของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองทำอากาศยานแห่งชาติ

เพื่อให้การศึกษารั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบข้อมูลตามความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด โดยการตอบแบบสอบถามของท่านในครั้งนี้ ไม่มีผลเสียหายต่อท่านแต่อย่างใด แต่ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ และตัวท่านอย่างแท้จริงรวมทั้งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

1. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี
2. ชั้นยศ ชั้นประทวน ชั้นสัญญาบัตร
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับ

การตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงเครื่องหมายเดียว

กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง เขียนย่อว่า กองบังคับการฯ

ข้อ		มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
1.	กองบังคับการฯ มุ่งมั่น ยึดมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน				
2.	กองบังคับการฯ มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก				
3.	ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการฯ มุ่งมั่นและยึดมั่นวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปในทิศทางเดียวกัน				
4.	กองบังคับการฯ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมุ่งไปสู่การมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ				
5.	ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์				
6.	กองบังคับการฯ กำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน				

2.2 ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์			
7. กองบังคับการฯ กำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน			
8. กองบังคับการฯ กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้			
9. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ และบุคลากรได้นำยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้อย่างจริงจัง			
10. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์			
2.3 ขั้นตอนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์			
11. กองบังคับการฯ กำหนดรูปแบบให้มีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง			
12. กองบังคับการฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
13. กองบังคับการฯ วางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน			
14. กองบังคับการฯ มีสถานที่ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
15. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการกำหนดรูปแบบการจัดการความรู้			
2.4 ขั้นตอนการประเมินผลตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน			เห็นด้วย
16. กองบังคับการฯ มีขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน			

ความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินศักยภาพองค์กร			
17. กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร			
18. กองบังคับการฯ ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือ ค่านิยมของบุคลากร			
19. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
20. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนการเข้าสู่ กระบวนการจัดการความรู้			
การประเมินประสิทธิผล			
21. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการ ประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง			
22. กองบังคับการฯ มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
23. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควบคุมและติดตามการประเมินผลการ บริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด			
24. กองบังคับการฯ สนับสนุนให้บุคลากรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
25. ในภาพรวม กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหารจัดการด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ขั้นตอนขั้นตอน การประเมินผล			
26. ในภาพรวมทั้งหมด กองบังคับการฯ มีประสิทธิภาพสูงในการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางการจัดการความรู้ ทั้ง 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การกำหนด รูปแบบการจัดการความรู้ การเข้าสู่กระบวนการจัดการความรู้ และการ ประเมินผล			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5 ขั้นตอน

3.1 ปัญหาขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
27. กองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การไม่มีแผนและโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี			
28. กองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นหลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความมั่งคั่งและมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน			
29. ผู้บริหารและบุคลากรบางส่วนของกองบังคับการฯ ขาดวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การไม่มีเป้าหมายหรือโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี			
3.2 ปัญหาขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
30. กองบังคับการฯ ขาดการกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน เช่น ไม่ได้กำหนดตัวบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานไว้			
31. กองบังคับการฯ ขาดการกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การกำหนดให้ผู้บริหารบางส่วนไปปฏิบัติงานต่างประเทศเป็นประจำทุกปี			
32. กองบังคับการฯ ขาดการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไปปฏิบัติได้ เช่น การไม่กำหนดไว้อย่างชัดเจนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรีภายใน 5 ปี			

3. ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน (ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน)			
33. กองบังคับการฯ ไม่กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การไม่กำหนดว่าบุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ			
34. กองบังคับการฯ ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
35. กองบังคับการฯ ขาดวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน			
4. ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน (ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน)			
36. กองบังคับการฯ ไม่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การไม่กำหนดขั้นตอนการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง			
37. กองบังคับการฯ ไม่กำหนดขั้นตอนการคิด การลงมือทำ ปฏิบัติงานจริง และประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน			
38. ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการฯ ขาดลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
5. ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน (ปัจจัยที่สนับสนุนการดำเนินงาน)			
39. ผู้บริหารบางส่วนของกองบังคับการฯ ไม่เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การไม่สนใจนำการประเมินผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้			
40. กองบังคับการฯ ไม่มีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไม่มีระบบการวัดผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
41. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ขาดการควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเข้มงวด			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ตามแนวทางการจัดการความรู้ 5
ขั้นตอน

4.1 แนวทางพัฒนาขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
42. กองบังคับการฯ ควรมีความมุ่งมั่น ชีตมั่น คาดหวัง หรือมีวิสัยทัศน์ของ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เช่น การมีแผน และโครงการสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี หรือ 5 ปี			
43. กองบังคับการฯ ควรมีวิสัยทัศน์ของการบริหารจัดการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน เป็นหลัก เช่น การมีเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งไปสู่ความ มั่งคั่งและมั่นคงของประเทศชาติและประชาชน			
44. ผู้บริหารและบุคลากรของกองบังคับการฯ ควรมีวิสัยทัศน์ของการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การมีเป้าหมายหรือ โครงการ สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า 3 ปี			
4.2 แนวทางพัฒนาขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์	เห็นด้วย		
มาก	ปานกลาง	น้อย	
45. กองบังคับการฯ ควรกำหนดผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ของการบริหาร จัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน			
46. กองบังคับการฯ ควรกำหนดยุทธศาสตร์ของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประชาชน เช่น การ กำหนดให้บุคลากรของกองบังคับการฯ ได้รับการพัฒนาฝึกอบรม หรือดูงาน			
47. กองบังคับการฯ ควรกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ของ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและนำไป ปฏิบัติได้ เช่น การกำหนดให้บุคลากรได้รับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี ภายใน 5 ปี			
48. กองบังคับการฯ ควรกำหนดรูปแบบของการบริหารจัดการด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจนและปฏิบัติได้จริง เช่น การกำหนดว่า บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้และความชำนาญด้านภาษาอังกฤษ			

4.3 การบริหารจัดการพัฒนาชนตอนกลางและภาคใต้			
49. กองบังคับการฯ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
50. กองบังคับการฯ ควรวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน			
4.4 แนวทางการพัฒนาขั้นตอนการเข้าสู่งานและการปฏิบัติงาน			
51. กองบังคับการฯ ควรให้ความสำคัญกับขั้นตอนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความชำนาญของบุคลากร เช่น การกำหนดขั้นตอนการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง			
52. กองบังคับการฯ ควรมีขั้นตอนการคิด การลงมือปฏิบัติงานจริง และการประเมินผลกระบวนการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกันทุกขั้นตอน			
53. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรมีลักษณะเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำสูง เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก กล้านำ และกล้าปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
4.5 การประเมินผลการทำงาน			
54. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการประเมินผลการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เช่น การสนใจและนำผลการฝึกอบรมบุคลากรไปปรับใช้			
55. กองบังคับการฯ ควรมีระบบการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น ควรมีระบบการวัดผลการฝึกอบรมบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
56. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ควรควบคุมและติดตามการประเมินผลการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเข้มงวด			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ประสบผลสำเร็จ ตามกรอบแนวคิด 5 M

5.1 ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (People)	เห็นด้วย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
57. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบครบวงจร เช่น การวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดขั้นตอนการลงมือปฏิบัติอย่างชัดเจน และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง			
58. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
5.2 ด้านการงบประมาณ (Budget)	เห็นด้วย		
งบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	มาก	ปานกลาง	น้อย
59. งบประมาณที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
60. การใช้งบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่บุคลากรของกองบังคับการฯ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด			
5.3 ด้านการดำเนินงาน (Performance)	เห็นด้วย		
การประสานงาน	มาก	ปานกลาง	น้อย
61. การประสานงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การที่หน่วยงานหรือผู้บริหารของหน่วยงานประสานงานกับหน่วยงานอื่นอย่างจริงจังและต่อเนื่อง			
62. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีลักษณะเป็นผู้นำมีอาชีพ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มใช้วิชาความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ ที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก			
5.4 ด้านการนำนวัตกรรม (Innovation)	เห็นด้วย		
การมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	มาก	ปานกลาง	น้อย
63. การมีวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โต๊ะ เก้าอี้ และคอมพิวเตอร์ ที่มีคุณภาพและเพียงพอแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์			
64. ผู้บริหารของกองบังคับการฯ มีความคิดริเริ่มที่จะนำวัสดุอุปกรณ์ใหม่และทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ			

ส่วนที่ 5 ความเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริการจัดการและภาพรวมแนวโน้มของ			
การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ			
65. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นด้านจิตใจ เช่น การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต ขยัน และอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ			
66. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตใจ เช่น การกำหนดขั้นตอนการประเมินผลด้านจิตใจที่ชัดเจน รวมทั้งการประเมินผลว่าบุคลากร ได้รับความรู้ที่ได้จากการพัฒนาหรือฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่			

**ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริการจัดการและภาพรวมแนวโน้มของ
การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง
ท่าอากาศยานแห่งชาติ**

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริการจัดการและภาพรวมแนวโน้มของ			
การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ			
67. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต			
68. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้สูงกว่าหน่วยงานอื่นข้างเคียง เช่น ตำรวจท่องเที่ยว			
ส่วนที่ 7 ความคิดเห็นต่อการเปรียบเทียบภาพรวมการบริการจัดการและภาพรวมแนวโน้มของ			
การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานแห่งชาติ			
69. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้ในอนาคตมีแนวโน้มจะสูงกว่าในปัจจุบัน			
70. ในภาพรวม การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการฯ ตามแนวทางจัดการความรู้ในอนาคตมีแนวโน้มที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนมากกว่าในปัจจุบัน			

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้
ร้อยตำรวจโทหญิง รสริน นวนยานัส

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ร้อยตำรวจโทหญิง รสริน นวนยานัส
วัน เดือน ปีเกิด	22 เมษายน 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่
สถานที่ทำงาน	กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ ด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ
ตำแหน่ง	รองสารวัตร ฝ่าย ตม.ขาเข้า 2 ด่านท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ