

ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง
ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย
Human Resource Development Factors Affecting Police Missions
immigration Suvarnabhumi Airport, Thailand

ทิพภาวดี ชลองภูมิ¹,
สมเกียรติ เกียรติเจริญ² และ รังสรรค์ อินทน์จันทน์³
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}
Thippavadee Chalongpoom¹,
Somkiat Kiatchareon² and Rungsun Ingun³
MahaSarakhm Rajabhat University^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: Thippavadee@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติ จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ปัจจัยการพัฒนาพนักงาน ปัจจัยการให้การศึกษา ปัจจัยการพัฒนาอาชีพ และปัจจัยการพัฒนาคณะการ

* ได้รับบทความ: 1 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 22 พฤศจิกายน 2565; ตอรับตีพิมพ์: 25 มีนาคม 2566

2) ระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปรับทัศนคติ และด้านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (0.405) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ทรัพยากรมนุษย์; ความสำเร็จ; ตรวจคนเข้าเมือง

Abstract

The objectives of this research 1) were to study the human resource development factors of the Immigration Police. Suvarnabhumi Airport, Thailand 2) To study the level of mission accomplishment of the Immigration Police, Suvarnabhumi Airport, Thailand and 3) To study the relationship between human resource development factors and the success of the immigration police's mission. Suvarnabhumi Airport, Thailand by quantitative research The sample group used in this research consisted of 293 police officers at the operator level by calculating the sample by using the formula of Taro Yamane. The questionnaire was a 5-level estimation questionnaire based on the Likert Scale, which the questionnaire had a confidence value of 0.893 and the statistics used in the research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. and Pearson's correlation coefficient.

The results of the research found that

1) human resource development factors Overall, it's at a high level. classified by aspect Sort the averages descending as follows: Training Employee Development Factors Education Factors career development factors and organizational development factors

2) the level of success according to the mission of the Immigration Police Overall, it's at a high level. when classified by aspect Sorted in descending order from the mean as follows: Personnel Development information technology upgrade attitude adjustment and the preparation of operational manuals

3) the relationship between human resource development factors and the level of success according to the mission of the Suvarnabhumi Airport Immigration Police. There was a low positive correlation (0.405) with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Human Resources; Success; Immigration

บทนำ

สถานการณ์โลกยุคปัจจุบันมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองการปกครอง ทั้งนี้ เพราะมีปัจจัยแวดล้อมในหลายประการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดดของธุรกิจ การบินและระบบโลจิสติกส์ ได้ผลให้เกิดกระแสการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก แต่ยังเป็นตัวผลักดันให้เกิดกระแสการไหลเวียนของเงินทุน สินค้าและบริการ รวมทั้งการโยกย้ายถิ่นฐาน ปรากฏการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดการแพร่กระจายของวัฒนธรรม ระบบความคิดความเชื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรม และกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผลพวงอันหนึ่งก็คือการเติบโตของภาคประชาสังคม และองค์กรนอกภาครัฐ (Non-State Actors) ต่าง ๆ ซึ่งก็รวมถึงองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ (Transnational Organized Crime : TOC) โดยองค์กรอาชญากรรมขนาดใหญ่ได้ขยายธุรกิจของตนจากประเทศที่มีความเข้มงวดเรื่องกฎหมาย เข้าไปยังประเทศซึ่งมีระบบกฎหมายที่ล่าช้าหรือมีการบังคับใช้กฎหมายที่ย่อนหย่อนเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปราบปราม จนเกิดการท้าทายอำนาจรัฐในหลายประเทศ แต่ภาครัฐไม่สามารถจัดการกับปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากองค์กรเหล่านั้นมีความยืดหยุ่น คล่องตัวและมีฐานปฏิบัติการในหลายประเทศ ขณะที่ความร่วมมือระหว่างรัฐในการจัดการปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติเป็นไปอย่างจำกัดเนื่องด้วยเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและเกี่ยวพันกับความมั่นคงของแต่ละรัฐ (อิพิพัฒน์ พงศ์เรืองรอง, 2561 : 1-2)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักของสังคมไทยในการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมถึงดูแลหน้าที่ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้น ตำรวจจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในสังคม การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อำนาจความยุติธรรมในคดีความ การบริการสังคม และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในหลายด้าน จึงทำให้บทบาทของตำรวจต้องเกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน และเป็นที่พึ่งพาเมื่อประชาชนมีเหตุทุกข์ภัย โดยเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่จะต้องดูแลบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม โดยมีสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองดำเนินการกักขังในการตรวจบุคคลและ

ยานพาหนะที่เดินทางเข้ามาในและออกไปนอกราชอาณาจักรเปรียบเสมือนประตูของประเทศ รวมทั้งให้บริการคนต่างด้าวขณะพำนักอยู่และเป็นแนวทางในการรักษาความมั่นคงของประเทศ โดยเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญทั้งงานด้านการให้บริการในการเดินทางข้ามแดนและการรักษาความมั่นคงของประเทศ ในการสกัดกั้นบุคคลต้องห้ามหรือไม่พึงประสงค์มิให้เดินทางเข้ามาในหรือออกไปนอกราชอาณาจักรได้ รวมทั้งป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงในรูปแบบต่าง ๆ (สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, 2558 : 14)

ภารกิจด้านความมั่นคงจึงถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อประเทศ ซึ่งนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558-2564 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 13-16) ได้กำหนดให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเป็นเจ้าภาพหลัก 3 นโยบาย ดังนี้ (1) นโยบายที่ 4.2 ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมืองโดยให้ดำเนินการติดตามตรวจสอบการเข้า-ออก การขอยุติต่อ ในประเทศไทย และการพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประสานร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างใกล้ชิด (2) นโยบายที่ 7.4 การปรับปรุงกลไกและการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง โดยส่งเสริมและพัฒนาระบบฐานข้อมูลร่วมกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มกลไกความร่วมมือระหว่างกัน ในการตรวจสอบการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายอย่างเข้มงวด และพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่รัฐให้รู้เท่าทันกับพัฒนาการของการเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ตลอดจนเพิ่มมาตรการทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ใช้อำนาจโดยมิชอบ และ (3) นโยบายที่ 7.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนีเข้าเมืองให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (VISION) ไว้ดังนี้ “เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการคนเข้าเมืองทั้งระบบ (Strengthening the Thai Immigration Systems)” โดยกำหนดพันธกิจ (MISSION) ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) ปรับทัศนคติ (Mindset) ในการปฏิบัติงาน (2) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพ (3) ยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศงานตรวจคนเข้าเมือง และ (4) จัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน (SOP) ในทุกสายงานด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติในสังกัดกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจบุคคลและยานพาหนะที่เข้ามาในราชอาณาจักรเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยทะเบียนคนต่างด้าว กฎหมายว่าด้วยป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และกฎหมายอื่นที่สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองรับผิดชอบ ณ ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ (1) งานตรวจบุคคลและยานพาหนะที่เข้ามาในราชอาณาจักร (2) งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งท่าอากาศยานสุวรรณภูมิถือเป็นท่าอากาศยานที่มีจำนวนนักท่องเที่ยว และมีการเดินทางทางอากาศที่สูงที่สุดในเอเชีย รวมถึงเป็นพื้นที่ที่มีการอพยพเข้ามาทำงานของประชาชนจำนวนมาก และในขณะเดียวกัน ก็มีแนวโน้มการก่ออาชญากรรมสูง จึงทำให้ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง

ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติการที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับยุคสมัย (ณัฐธยา มีทอง, 2563 : 79-81)

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ จึงช่วยให้ได้ข้อมูลที่น่าไปพัฒนาเป็นโครงการ/กิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนา ศักยภาพของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองให้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการกิจบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ระดับรองสารวัตร และระดับชั้นประทวน ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 1,091 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจระดับผู้ปฏิบัติ ประกอบด้วย ระดับรองสารวัตร และระดับชั้นประทวน ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในปีงบประมาณ 2564 จำนวน 293 คน โดยการหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 : 727) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตามระดับชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

2. เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตอนที่ 3 ความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากผู้บังคับการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง แต่งตั้งผู้ช่วยผู้วิจัย และมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ สำหรับสถิติที่ใช้บรรยายลักษณะและทิศทางข้อมูลของปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย สรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถามได้ดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศระดับชั้นประทวน (ส.ต.ต.-ค.ต.) ร้อยละ 69.97 มีอายุตัวระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 49.49 มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 67.58 มีการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 48.12 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป ร้อยละ 32.42

2. ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ (1) ด้านการฝึกอบรมข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้มีการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตร ความชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ (2) ด้านการพัฒนาพนักงาน มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการเสริมสร้างทักษะความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ (3) ด้านการให้การศึกษา มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับทำงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ (4) ด้านการพัฒนาอาชีพ มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ และ (5) ด้านการพัฒนาองค์กร มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการ ความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ

3. ระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ (1) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ (2) ด้านการยกระดับเทคโนโลยีสารสนเทศ มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องประสานร่วมกันของทุกระบบ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ (3) ด้านการปรับทัศนคติ มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการปรับปรุงระบบงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ และ (4) ด้านการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการจัดทำคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกข้อ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (0.405) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้ (1) ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (2) ด้านการพัฒนาพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (3) ด้านการให้การศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก (4) ด้านการพัฒนาอาชีพมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก และ (5) ด้านการพัฒนาองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำมาก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ประเทศไทย สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีค่าอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลเนื่องมาจาก ผู้บริหารทุกระดับมีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ผลการวิจัยในแต่ละด้านยังค้นพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้มีการจัดการฝึกอบรมในหลักสูตร ความชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และพฤติกรรมของมนุษย์

ทำให้สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีการวางแผนด้านการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเป็นระบบและทำให้ได้รับการพัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านในการทำงานให้สูงขึ้น ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley and Egglund (1989 : 112-115) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้บุคคลได้รับความรู้ มีทักษะเพิ่มขึ้น และเกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน ทั้งนี้ Werner and Desimone (2006 : 11-12) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การปรับปรุงความรู้ ทักษะ และทัศนคติ จะทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเฉพาะกิจหรืองานทั่วไป และผลวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถพร ขำญาติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยพบว่า หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น รวมถึงมีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการมอบรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติที่ตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละประพฤติดี และเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองต่อผู้ร่วมงาน สำหรับผลการวิจัยด้านการให้การศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับทำงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจนิยมศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเปิดโอกาสและสร้างทางเลือกที่ดีกว่าให้แก่ตัวเองในอนาคต ทำให้ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Noe (2008 : 112-113) ที่กล่าวถึง การศึกษาว่าหมายถึง กิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนเพื่อพัฒนาตนเองสำหรับงานในอนาคต อันไกลที่แตกต่างจากงานปัจจุบัน โดยเป้าหมายของการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ รวมถึงช่วยสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรว่า จะมีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคต นอกจากนี้ ผลการวิจัยด้านการพัฒนาพนักงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการเสริมสร้างทักษะความสามารถเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารทุกระดับมีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้เรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการทำงาน และเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้เกิดการยกระดับทักษะในการทำงาน รวมถึงเกิดความเข้าใจอย่างเชื่อมโยงในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Mondy (2008 : 26) และ Miller (1994 : 12) ที่กล่าวว่า การพัฒนาพนักงานเป็นกระบวนการที่ถูกจัดขึ้นสำหรับเพื่อรองรับการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้ Mondy & Noe (2005 : 66-69) ได้กล่าวสนับสนุนในประเด็นนี้ว่า การพัฒนาพนักงานคือ การเรียนรู้นอกเหนืองานในปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นการเตรียมตัวให้พนักงานพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว

และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรเสรีญ หมายสวัสดิ์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1 โดยผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานให้สูงขึ้นย่อมช่วยให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในทิศทางที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร รวมถึงช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น สำหรับผลการวิจัยด้านการพัฒนาอาชีพพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อคำถามเรื่อง ตม. ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเป้าหมายในชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น การเลื่อนยศ การเลื่อนตำแหน่ง การเข้าสู่ตำแหน่งเฉพาะทาง เป็นต้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถวางแผนการเข้าสู่ตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างชัดเจน รวมถึงทำให้สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีการจัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley, Eggland & Maycunich (2002 : 115) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นกิจกรรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคคลร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงาน รวมถึงกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานแต่ละคนให้เหมาะสมกับงานในอนาคต ซึ่งเอกสิทธิ์ สนามทอง (2562 : 68-72) เห็นว่าการพัฒนาสายอาชีพเป็นการเตรียมบุคลากรสำหรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงานตามแผนสายอาชีพที่ได้วางไว้ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตงานสำหรับเป้าหมายของบุคลากรเองควบคู่ไปกับการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ งานวิจัยของกิตติธัช ผ่องพลีศาล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการตำรวจฝ่ายพิธีการเข้าเมืองด้านตรวจคนเข้าเมือง ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานคือ การสนับสนุนให้มีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทั้งในด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม และควรจัดการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งต่าง ๆ โดยให้ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สำหรับผลการวิจัยด้านการพัฒนาองค์การพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อคำถามเรื่อง ตม.ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการ ความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ซึ่งมีสาเหตุมาจากการทำงานของสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมืองมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และแผนงาน/โครงการ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกันทั้งระบบจึงทำให้การขับเคลื่อนงานสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันได้ทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley and Eggland (1989 : 112-115) ที่กล่าวว่า การพัฒนาระดับองค์การ เป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายในการปรับปรุงองค์การ เพิ่มสมรรถนะองค์การ เพิ่มประสิทธิภาพองค์การ ดังนั้น การพัฒนาองค์การเป็นการเน้นที่ภาพใหญ่ และต้องสอดคล้องกันระหว่างโครงสร้าง กระบวนการ คนและวัฒนธรรมในองค์การ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 24-33) ได้กล่าวว่า ต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจ

เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน และสอดคล้องกับที่ เอกสิทธิ์ สนามทอง และคณะ (2562 : 6-9) ได้กล่าวว่าการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนในการพัฒนา องค์การเป็นการนำกิจกรรม วิธีการและเครื่องมือสำคัญ ๆ มาสอดคล้องไว้ในการพัฒนาองค์การ ตามแผนการพัฒนางานที่ได้กำหนดไว้

2. ระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สำนักงาน ตรวจคนเข้าเมือง มีค่าอยู่ในระดับมาก โดยเป็นผลเนื่องมาจาก ผู้บริหารทุกระดับมีนโยบายให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ การทำงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ได้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จึงทำให้ความสำเร็จด้านการพัฒนาคนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยข้อคำถามเรื่อง ตม.ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าทุกเรื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ณ ระนอง (2539 : 87) ที่ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินงานเพื่อให้พนักงานมีความรู้ ทักษะ ทักษะและความสามารถเพิ่มขึ้น และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานในองค์การเพื่องานในปัจจุบันและอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัย ของอริพัฒน์ พงศ์เรืองรอง (2559 : 147) ที่ศึกษาได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินงานของ กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองเกิดจากการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง จะดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบาย ข้อกฎหมาย วิธีปฏิบัติงาน และเทคนิคการตรวจสอบ หนังสือเดินทาง รวมถึงการพัฒนาทักษะในการใช้เครื่องมือพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจและการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีการชมเชยหรือ ให้รางวัลแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับที่มีผลงานดีเด่น และได้รับการยอมรับ เพื่อนำมาเป็นตัวอย่างให้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจคนอื่น ๆ นอกจากนี้ งานวิจัยของกิตติธัช ผ่องพลีศาล (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะ ของข้าราชการตำรวจฝ่ายพิธีการเข้าเมืองด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับความสำเร็จตามพันธกิจ ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ได้แก่ การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และการกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณ ขำญาติ (2558 : 23) ได้ศึกษาเรื่องความเข้าใจพระราชบัญญัติ คนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ด้านตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ โดยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละด้านของการตรวจคนเข้าเมืองเป็นการปฏิบัติ

ตามกรอบของกฎหมาย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติที่มีความรู้และความชำนาญจึงควรถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้ปฏิบัติที่เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ รวมถึงมีกลไกการตรวจสอบการทำงานหรือการปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ เสนอให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเข้าใจระบบงานอื่น ๆ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ในทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (0.405) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยระดับความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมากที่สุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนทุกระดับให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Werner and Desimone (2006 : 11-12) ที่ได้กล่าวว่าการฝึกอบรมมักจะเกี่ยวข้องกับการทำให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานเฉพาะกิจหรืองานทั่วไป ซึ่งการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะมีความรู้และทักษะที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่ง Mondy (2008 : 70) ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นการวางแผนเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมผ่านโปรแกรมการเรียนรู้ที่ถูกจัดวางไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคคลได้รับความรู้ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้ ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต (2553, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะ ความ ขำนาญ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในการยกมาตรฐานการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น ผลวิจัยยังสอดคล้องกับที่ ณัฏฐญา มีทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับหนังสือเดินทางหรือกระบวนการผลิตหนังสือเดินทาง และหนังสือเดินทางปลอม การให้ข้อมูลการกระทำผิดที่ทันสมัย รวมไปถึงการให้ความรู้หรือประสบการณ์ในการสังเกตผู้โดยสาร เพื่อพัฒนาศักยภาพตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิอย่างเชี่ยวชาญ ซึ่งสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จตามพันธกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรจัดกิจกรรมการให้ความรู้โดยใช้ช่องทาง Facebook Lite และการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในปัจจุบันโดยใช้ Zoom Meeting เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ดำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีการจัดทำหลักเกณฑ์การจัดสรรโควตาสำหรับผู้ที่มีสิทธิ์/มีความประสงค์ลาศึกษาต่อ โดยจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเชื่อมั่นต่อความยุติธรรมของหน่วยงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ดำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยใช้ทีมงานเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องระหว่างสมาชิก ซึ่งจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีในทีมงาน และการเสริมจุดแข็งของทีมงาน รวมถึงยังช่วยให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย

1.4 ผู้บริหารระดับนโยบายของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ต้องให้ความสำคัญในการสื่อสารข้อมูลที่สำคัญต่อการทำงานภายในหน่วยงาน โดยเป็นผู้กำหนดทิศทางของข้อมูลข่าวสาร การคัดเลือก และส่งข้อมูลข่าวสารที่สำคัญสู่ช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้ผู้รับสารเห็นถึงความสำคัญ และรับข้อมูลอย่างตั้งใจ ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความเข้าใจ และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน

1.5 ดำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีการจัดทำแผนงาน โครงการศึกษา เปรียบเทียบการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ ของตำรวจตรวจคนเข้าเมืองที่เป็นด่านตรวจท่าอากาศยานในกลุ่มเดียวกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มากำหนด ทิศทางการพัฒนาให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมถึงทำให้การแก้ไขปัญหาของด่านตรวจท่าอากาศยานแต่ละแห่งสามารถทำได้โดยตรงประเด็น

1.6 ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ควรมีสันับสนุนให้มีการจัดการความรู้ โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับจัดทำองค์ความรู้ในการทำงานที่รับผิดชอบปีละ 1 เรื่อง ในรูปแบบของไฟล์งานที่เปิดได้บนโทรศัพท์มือถือ เพื่อให้มีการใช้งานได้อย่างรวดเร็ว

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง เพื่อนำมาสู่การพัฒนาตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

ภารกิจของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เป็นภารกิจด้านความมั่นคงของประเทศมากกว่าการให้บริการแก่บุคคลเข้าเมือง รวมถึงมีระเบียบปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่องตามข้อตกลงของกฎหมายระหว่างประเทศ และมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยคือ

1. ต้องสื่อสารให้บุคคลเข้าเมืองทั่วไปเข้าใจ และรับทราบถึงวัตถุประสงค์หลักในการทำงานของตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ รวมถึงชี้แจงแนวทางที่ถูกต้องในการเข้ารับบริการให้ทราบอย่างต่อเนื่องและชัดเจน
2. การทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิเรียนรู้ระเบียบการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่นำมาใช้งาน จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2. (2564). เอกสารอัตรากำลังพล. กรุงเทพฯ: กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2.
- กิตติธัช ผ่องพลีศาล. (2561). สมรรถนะของข้าราชการตำรวจฝ่ายพิธีการเข้าเมืองด่านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 13(1), 52-61.
- ชัชวาล อรวงศ์ศุภทัต. (2559). การพัฒนาศักยภาพแบบ HR มืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ เพรส.
- ณัฐธญา มีทอง. (2563). แนวทางการพัฒนาตำรวจตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. *วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย*, 16(2), 79-87.
- วิจิตร ณ ระนอง. (2539). การจัดการและเทคนิคการบริการในภัตตาคาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.
- สรเสรีญ หมายสวัสดิ์. (2557). การพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อรองรับประชาคมอาเซียนขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 1. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). แนวทางปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์นพริ้นต์.

- สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (2558). แผนปฏิบัติการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.
- อธิพัฒน์ พงศ์เรืองรอง. (2561). ปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานของกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 2 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรรธรณ ขำญาติ. (2557). ความเข้าใจพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองขาเข้า ด้านตรวจคนเข้าเมืองท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 20(1), 64-77.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steven A. and Gilley, Ann Maycunich. (2002). Principles of Human Resource Development. NY: Basic Books.
- Mondy, R.W., & Noe, M.R. (2005). Human Resource Management. (9th ed.). Upper Saddle River,. New Jersey: Prentice-Hall.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). Human Resource Development. (4th ed.). Cincinnati, OH Thomson/South-Western.
- Yamane, Taro. (1973). Statistics; An Introduction Analysis. Harper International Edition, Tokyo.