



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
Factors Affecting the Success of the Personnel Development of Forensic Science Ministry
of Thailand

นันทพร สุนสาระพันธุ์ (Nanthaporn Soonsarapan)*¹ เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (Chaloemphong Misomnai)²

จำเนียร ราชแพทยาคม (Chamnian Rachapathyacom)³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม (2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 347 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ในภาพรวมได้รับการพัฒนาในระดับมาก โดยบุคลากรในกองนิติวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนาระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานขององค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร (3) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การไม่มีงบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนา บุคลากรบางกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรโดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว สำหรับแนวทางแก้ไขควรใช้แหล่งข้อมูลการพัฒนาจากภายนอกสำหรับความรู้และทักษะทั่วไปเช่น การพัฒนาด้วย e-training สาธารณะจากทั้งส่วนราชการและเอกชน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช nbelive_2526@hotmail.com.

² รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช cmisomnai@gmail.com

³ อาจารย์ ดอกเตอร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Chamnir@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

Abstract

Purposes of this Research: (1) To study the personnel development of Central Institute of Forensic Science, Ministry of Justice (2) To study factors to success of the personnel development of Central Institute of Forensic Science, Ministry of Justice (3) To study issues and difficulties to suggest the effective methods of personnel development of Central Institute of Forensic Science, Ministry of Justice. The population used in the study include: officials of Central Institute of Forensic Science, Ministry of Justice, consisting of government officials, government employees, temporary employees, total 347 persons. Data collection method: questionnaire, used with the sampling 181 persons a quota sampling. The tools that are used in collecting personal information is to query. Statistics used in the analysis include : percent values, the average, the standard deviation, One-way ANOVA analysis, Pearson correlation coefficient, and Multiple regression analysis. The research has found that (1) The personnel of the Institute of forensic Science, the Ministry of Justice in the overview was developed on many levels by personnel in Forensic Science have been developed in many levels. (2) Factor Affecting the Success of the Development include: to offer sincere comments from the head of the organization, personnel development specialist, the size of the mission and organization structure, modern technology, support and full cooperation from management organization, health and safety in the performance of personnel, and the people have a sense that everyone can participate and contribute to the operation of the organization (3) Problems and obstacles in the development include : the budget is not sufficient for development, certain personnel have not been developed specifically for temporary employees. Solutions should be used for external development resources for knowledge and skills, such as developed by e-training from both the government and private sector.

Keywords : Personnel development , Forensic Science



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บทนำ

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางด้านความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาในงาน (on the job training) และพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ อีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่บุคคลยังคงทำงานอยู่ในองค์การ

เนื่องจากการกิจหลักของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยโครงสร้างปัจจุบัน บุคลากรภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านตามที่ลูกจ้างชั่วคราวได้ประจำในหน่วยงานต่างๆ บุคลากรเหล่านี้ที่อยู่ในกลุ่มงานการปฏิบัติหน้าที่ทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเฉพาะด้าน เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการวัตถุพยานทั้งที่เป็นสิ่งของ ความรู้เกี่ยวกับการเก็บวัตถุพยานที่ถูกต้อง รวมทั้งวัตถุพยานที่เป็นศพมนุษย์ การเก็บวัตถุพยานที่เป็นชิ้นเนื้อศพ หรือกระดูกที่ถูกต้องควรปฏิบัติอย่างไร แต่ด้วยอุปสรรคที่ตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จึงอาจส่งผลให้บางครั้งไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ความสามารถของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่เปิดให้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้มีสิทธิเข้าฝึกอบรมมีเพียงพนักงานราชการและข้าราชการเท่านั้น ดังนั้นการทำงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านของลูกจ้างชั่วคราวจึงเป็นการสอนสั่งกันจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องมากกว่าการฝึกอบรมที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งผลการศึกษารังนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นแก่ลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่เป็นบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 347 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า

2. ขอบเขตตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ 1) การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร 2) ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร 3) เทคโนโลยีสมัยใหม่ 4) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร 6) การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร 7) การให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของเคอร์คแพททริก (Kirkpatrick) 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปฏิกริยา ด้านการเรียนรู้ ด้านพฤติกรรม ด้านผลลัพธ์

3. ขอบเขตเวลา

ทำการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559 รวมเป็นระยะเวลา 7 เดือน ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน พ.ศ. 2559

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กรอบแนวคิดการวิจัยเกิดจากการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรจากนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่

1. การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร มาจากแนวคิดเกี่ยวกับความร่วมมือของ แบทเทน
2. ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร มาจากทฤษฎีองค์การ ของวินเนอร์
3. เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาจากทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ของธอร์นไคค์
4. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาจากทฤษฎีรูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร มาจากแนวคิดพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ทันการเปลี่ยนแปลงของ Bohlander, Snell and Sherman



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

6. การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ มาจากแนวคิดในการสื่อสารขั้นพื้นฐาน ของฮาโรลด์ ดี ลาเวลล์

7. การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ มาจากทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย(2559) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง “การเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลโดยการเพิ่มพูนคุณสมบัติของบุคลากรในองค์การด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนา และวิธีให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่องค์กรมอบหมายให้สำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนศักยภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาทักษะ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และการเสริมสร้างสมรรถนะ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

2. การพัฒนาข้าราชการ

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2556 : 126-127) สรุปว่า ทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐหรืออาจเรียกว่า กำลังคนภาครัฐในปัจจุบัน แยกประเภทได้ดังนี้ ข้าราชการครู/บุคลากรทางการศึกษา 451,324 คน (ร้อยละ 27.36) ข้าราชการพลเรือนสามัญ 358,735 คน (ร้อยละ 21.75%) ข้าราชการทหาร 377,529 คน (ร้อยละ 21.75%) ข้าราชการตำรวจ 209,275 คน (ร้อยละ 12.69%) ข้าราชการประเภทอื่นๆ (ร้อยละ 16.45%) ซึ่งรวมถึง ข้าราชการ กทม. ร้อยละ 2.22 ข้าราชการองค์การอิสระร้อยละ 0.83 ข้าราชการตุลาการ ร้อยละ 0.26 ข้าราชการอัยการร้อยละ 0.19 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยละ 0.51 พนักงานเทศบาลร้อยละ 5.00 พนักงานส่วนตำบลร้อยละ 3.93 ภาพใหญ่ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในภาครัฐของไทยสามารถแบ่งได้ 2 ระดับคือ ระดับ มหภาคและระดับจุลภาคโดยมีการปฏิบัติงานที่ดำเนินการอย่างแนบเนียน ซึ่ง ในระดับมหภาคเป็นการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ระดับประเทศ ส่วนระดับจุลภาคเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ กระทรวง และกรม โดยอาศัยกระบวนการในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และ พันธกิจลงตามโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถกำหนดกรอบกลยุทธ์และแผนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการระดับ กรมในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบ ในการพัฒนา ควบคุม ดูแล โดยการนำแผนแม่บทต่างๆ ในการพัฒนาประเทศมาเป็นการกรอบในการจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงานราชการ

2.2 ระบบการพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. (2556 : 129-131) สรุปว่า ปัจจุบันการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงานราชการของไทย จะต้องมีความสอดคล้องกับกรอบ ทั้ง 3 ด้าน คือ 1.) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 2.) แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ในทุกส่วนราชการ (กระทรวง กรม แบ่งย่อยออกเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีในทุกส่วนในกรม กอง และสำนักใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนการ ปฏิบัติงาน) 3.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่กำหนดโดยสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แต่ละกระทรวงจะตั้งกรอบการบริหารงานนี้ไปใช้ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หรือตามบทบาทของ กระทรวงที่จะสามารถตอบสนองนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐบาลได้ และนำกรอบนโยบายนั้นมากำหนด เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตนด้วย

2.3 แผนปฏิบัติการสัมมนาและฝึกอบรม สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ โครงการฝึกอบรมภายในประเทศ และโครงการฝึกอบรมต่างประเทศ ดังนี้

2.3.1 โครงการฝึกอบรมภายในประเทศมีทั้งสิ้น 17 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการอบรมภายนอก หลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการสมคมนักจิตวิทยาคลินิกไทย 3) หลักสูตรฝึกอบรมเพื่อทักษะการใช้งานโปรแกรม Microsoft Office Excel 4) โครงการทดสอบศักยภาพตรวจพิสูจน์ด้าน Trace evidence 5) โครงการการบริหารจัดการภาครัฐตามแนวทางรางวัล คุณภาพแห่งชาติ 6) โครงการพัฒนาและทดสอบศักยภาพผู้ปฏิบัติงานการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ ประจำปี 2559 7) หลักสูตรสร้างความตระหนักถึงความมั่นคงปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 8) โครงการทดสอบศักยภาพด้านการตรวจพิสูจน์สารระเบิด 9) การประชุมวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช 10) โครงการทดสอบ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

สมรรถนะการตรวจวิเคราะห์พิษจากโครมกระดูก 11) โครงการอบรมการตรวจลายเส้นพับของฝ่ามือ 12) โครงการดูงานเทคโนโลยีทางการพิมพ์ 13) โครงการพัฒนาศักยภาพในการตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานประเภทจัดเก็บข้อมูล (Hard Disk Data Recovery) 14) โครงการพัฒนาการปรับแต่งภาพและการตรวจพิสูจน์บุคคลด้วยโปรแกรม Adobe Photoshop 15) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรความรู้พื้นฐานการตรวจสถานที่เกิดเหตุ 16) โครงการเรื่อง “การจัดรายงานการควบคุมภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์” 17) โครงการประชุมสัมมนาประจำปีของเครือข่ายนิติพันธุศาสตร์แห่งประเทศไทย

2.3.2 โครงการฝึกอบรมในต่างประเทศมีทั้งสิ้น 3 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการประชุมเจรจานานาชาติระหว่างประเทศสามชิกเครือข่ายนิติวิทยาศาสตร์เอเชีย ครั้งที่ 7 2) หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน (ILC,OCC) 3) การเจรจาและประชุมนานาชาติ The International Association of Forensic Toxicologist (TIAFT)

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. รูปแบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

โดนัลด์ แอล เคิร์กแพทริก (Donald L.Kirkpatrick,1975 อ้างถึงใน สุทธินันท์ บุญศักดิ์ : 2556) เสนอการประเมินใน 4 ลักษณะ คือ

4.1 ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึก หรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

4.2 ประเมินการเรียนรู้ (Learning Evaluation) เป็นการตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

4.3 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4.4 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดดีต่อองค์การ หรือเกิดผลกระทบต่อองค์การในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์การดีขึ้นหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่

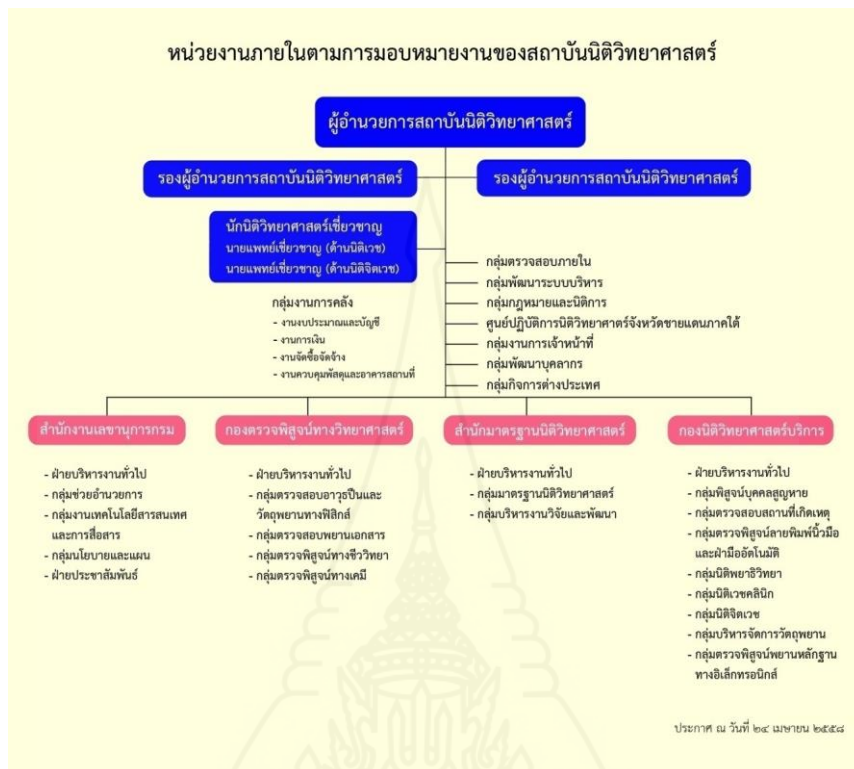
5. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สำนัก 2 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ กองนิติวิทยาศาสตร์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference



ภาพที่ 2 : หน่วยงานภายในตามการมอบหมายงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ที่มา <http://www.cifs.moj.go.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2556

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรรญา อ่อนรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อทดสอบข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 2) บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ปัจจัยบรรยากาศ มีระดับความคิดเห็นที่มีบรรยากาศขององค์กร 7 ด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กันโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ข้อเสนอแนะ บุคลากรมีความต้องการ

อนุวัต กระสังข์ (2557 : 17-50) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม โดยมี 1.แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามแนวพุทธ เพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้าง



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

โอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอื้ออำนวยในเรื่องปัจจัย 4 มีแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุนิยมใหม่ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความงอกงามในทุกๆ ด้าน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกาย วาจา ใจ มีความยุติธรรม และละอายต่อบาปไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต ไม่หลอกลวง และไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ศิริบังอร ต่อวิเศษ และ ไพฑูรย์ ช่วงฉ่ำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร” การศึกษครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก แบ่งตามสายงาน ได้แก่ สายอาจารย์แพทย์ สายพยาบาล สายสหสาขาวิชาชีพ และสายสนับสนุน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา เป็นบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 278 คน จากประชากร 989 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์แบ่งตามสายงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 7 ด้านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r=.797$) ด้านทีมงานผู้รับผิดชอบ ($r=.731$) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($r=.666$) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์การ ($r=.472$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สไบทิพย์ มงคลนิมิตร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรมแมนดารินโอเรียลเต็ล กรุงเทพฯ. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายและการปฏิบัติกระบวนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรมแมนดารินโอเรียลเต็ล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ระดับลึกผู้ให้ข้อมูลหลักคือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรม หัวหน้าพนักงานและบุคคลที่ทำหน้าที่ให้บริการและใช้บริการ ผลการศึกษาพบว่า 1) นโยบายและการปฏิบัติของโรงแรมในการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการโรงแรมเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานมีทัศนคติที่ดีและสามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ 2) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการเน้นการอบรมที่ต้องการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการฝึกอบรม การส่งไปศึกษาต่อ การพัฒนา การสอนงาน การหมุนเวียนงานทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถอย่างแท้จริง

ทนงศักดิ์ โสวจิตตสกุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

จอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 853 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์สูงแบบผันแปรตามกันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศในสถาบันการศึกษา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 347 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 เมษายน 2558) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มอย่างแบบโควต้าจำนวน 181 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 0.75 และทดลองใช้ (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Confidentiality) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.857 และ 0.75 ตามลำดับในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยตามที่กล่าวไว้ข้างต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.7 อายุเฉลี่ยระหว่าง 31-35 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.9 มีระดับการศึกษาสำเร็จสูงสุดมากที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.2 ส่วนใหญ่มีสถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

43.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.1 จำนวนบุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรคิดเป็นร้อยละ 70.7

2) ระดับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับพัฒนาบุคลากร	3.87	0.48	มาก
ด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	3.34	0.42	ปานกลาง
ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	3.76	0.63	มาก
ด้านผลลัพธ์การพัฒนาของบุคลากร	3.52	0.65	มาก
รวม	3.62	0.43	มาก

จากข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในด้านพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ในตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความสำเร็จในการพัฒนาอยู่ในระดับมากในด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับพัฒนาบุคลากร ด้านพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร และด้านผลลัพธ์การพัฒนาของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87, 3.76, 3.52$ ตามลำดับและความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.34$)

3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงได้ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1.การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	3.39	0.60	ปานกลาง
2.ขนาดของพันธกิจและโครงสร้าง	3.32	0.70	ปานกลาง
3.เทคโนโลยีสมัยใหม่	2.60	0.69	น้อย
4.สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.87	0.69	มาก
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	3.45	0.61	มาก
6.การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	3.33	0.75	ปานกลาง
7.การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	2.69	0.63	ปานกลาง
รวม	3.22	0.54	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.22$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในระดับมากด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x}=3.87, 3.45$) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้าง และด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{x}=3.39, 3.33, 3.32, 2.69$) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในระดับน้อยได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ($\bar{x}=2.60$)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรกับระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรกับระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร Pearson's r				sig
	ปฏิกิริยา	การเรียนรู้	พฤติกรรม	ผลลัพธ์	
การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	0.288**	0.400**	0.612**	0.603**	0.00
ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร	0.218**	0.263**	0.555**	0.622**	0.00
เทคโนโลยีสมัยใหม่	0.430**	0.371**	0.487**	0.605**	0.00
สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.449**	0.334**	0.672**	0.467**	0.00
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	0.460**	0.476**	0.743**	0.626**	0.00
การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	0.382**	0.470**	0.796**	0.803**	0.00
การให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกันทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	0.090**	0.561**	0.455**	0.458**	0.00
รวม	0.336**	0.509**	0.759**	0.738**	0.00
ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	สูง	สูง	สูง	

** มีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรกับระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าสหสัมพันธ์คำนวณได้ค่าบวก ก็แสดงว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กันทางบวก หรือมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นหมายถึงถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งก็มีค่าเพิ่มขึ้นด้วย และถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าลดลง อีกตัวแปรหนึ่งก็มีค่าลดลงด้วย ในเรื่องนี้ Cohen (Runyon and Other. 1996 : 238) ได้แนะนำว่าสหสัมพันธ์ที่มีขนาดเล็ก หรือมีความสัมพันธ์กันน้อย ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.29 ถึง -0.10 หรือ 0.10 ถึง 0.29 ส่วนสหสัมพันธ์ที่มีขนาดปานกลาง หรือมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -0.49 ถึง -0.30 หรือ 0.30 ถึง 0.49 และสหสัมพันธ์ที่มีขนาดใหญ่ หรือมีความสัมพันธ์กันสูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง -0.50 หรือ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนามีความสัมพันธ์กับระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในระดับสูงด้านพฤติกรรม ผลลัพธ์ และการเรียนรู้(Pearson's r = 0.759, 0.738, 0.509) ตามลำดับ และปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับการพัฒนาบุคลากรระดับปานกลางด้านปฏิกิริยา(Pearson's r = 0.336)

(3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกดังนี้

1) ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 2) ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 3) ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.60 4) ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 5) ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 6) ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 7) ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.69

ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกดังนี้

1) ด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 2) ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 3) ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 4) ผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบัน ฯ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อในการนำเสนอแนะเป็น 2 ด้าน คือ 1) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร 2) ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรด้านงบประมาณที่จำกัดต่อการเสนอโครงการฝึกอบรม จึงควรให้ทางสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพิ่มงบประมาณในส่วนนี้ , ระบบมีความล่าช้าต้องผ่านสายบังคับบัญชาหลายระดับควรลดขนาดของระบบให้กระชับ, บุคลากรทุกหน่วยงานควรให้ความร่วมมือและความตั้งใจในการติดต่อประสานงานมากกว่านี้, บุคลากรควรเลือกวันเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมได้, ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นและให้ตรงกับเนื้อหาที่บุคลากรต้องนำมาใช้จริง

2) ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม และควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทาง, บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความต้องการให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง มีแค่ตำแหน่งนักนิติวิทยาศาสตร์เท่านั้น ควรรวมถึงสายงานด้านสนับสนุนเข้าไปด้วย, ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการฝึกอบรมความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์, ควรให้มีการสัมภาษณ์ด้านทัศนคติต่อการทำงานในส่วนของข้าราชการ, ควรจัดสถานที่ โต๊ะทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้โปร่งโล่ง, ควรจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งการประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน และการประเมินจากหัวหน้างาน, ควรให้มีการแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานในประเด็นต่างๆได้, ควรจัดฝึกอบรม หรือดูงานนอกสถานที่สำหรับลูกจ้างชั่วคราว



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

The 6th STOU National Research Conference

บรรณานุกรม

- จงกลนี ชูติมาเทวินทร (2542). การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development) : โรงพิมพ์ พี เอลิ
เจษฎา นกน้อย (2552).แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.(2559).เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- รูปแบบการประเมินของโดนัลด์ แอล เคิร์กแพททริก (2557).เอกสารเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์
www.kroobannok.com>blog
- วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2559).ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย สืบค้นเมื่อ
วันที่ 9 พฤษภาคม 2559 จาก www.ocsc.go.th/
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2559).แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
(พ.ศ.2556-2561) สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2559 จาก www.ocsc.go.th/
- อนิวัช แก้วจำนง (2552).การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : บริษัทนำศิลป์โฆษณาจำกัด

