

ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

Factors for potential development Court of Justice
In the jurisdiction of Nakhon Si Thammarat Province

วรรัตน์ ชูทอง¹

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศชาย จะยอมรับในการพัฒนาศักยภาพมากกว่าเพศหญิง โดย เพศ และสถานที่รับราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เวลาทำงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ

โดยการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 4.61 ปัจจัยที่สำคัญ คือ มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 4.61 ปัจจัยสำคัญ คือ มีความต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรมภายในหรือภายนอก ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 4.61 ปัจจัยที่สำคัญ คือ มีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานทุกระดับในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาระงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ข้าราชการศาลยุติธรรม, การพัฒนา, ศักยภาพ

Abstract

The results showed that most of the sample groups of males would accept more potential development than females by sex and the place of government service different affecting the development of potential for age, education level, job position, location and monthly income are different.

The results of hypothesis testing with statistically significant at 0.05 showed that the overall education aspect was at on highest level and average level of significance

equal to 4.61. the necessity there is need to increase knowledge, skills and abilities of oneself and continuously in overall training on the highest level with an average level of importance is 4.61 such an internal or external training Self-learning overall on the highest level with an average level of significance maintain at 4.61 the important factor is that there is a need for colleagues at all levels in the unit to learn together in both workloads and development of operational efficiency

Keywords: Court of Justice, Development, Potential.

1.บทนำ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่ไว้นั้นเป็นยอมรับกันในหมู่นักบริหารว่าทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิด ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลมาจากกรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และมีคุณค่าเสมอ ดังนั้นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร คือ การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานอย่างกระตือรือร้น ทুমเท กำลังกายใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานแก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความสำคัญต่อตัวเองและต่อองค์กร ความสำคัญต่อตนเอง ในการได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการสนองความต้องการที่ก้าวหน้าของบุคลากรขององค์กร ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองและต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการที่ผ่านมา ยังขาดการกระตือรือร้น ยังขาดการเอาใจใส่ ในการพัฒนาตนเองในหลายหลายด้านด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของศาลแขวงนครศรีธรรมราชจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม
ในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาล
ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนภรณ์ บุญนุช (2555) ศึกษา การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ
พนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1(ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลประสบการณ์การพัฒนาและฝึกอบรม พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้
ความสำคัญในการฝึกอบรมเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก และรองลงมาคือการสอนงาน
(พี่สอนน้อง) และการปฐมนิเทศในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนตำแหน่ง ข้อมูลทัศนคติในการ
พัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีทัศนคติในการได้รับการพัฒนาและ
ฝึกอบรมอยู่ในระดับเห็นด้วยกับการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรม ข้อมูลประสิทธิภาพของ
พนักงาน พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพทั้ง 3 ด้าน คือด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา
ด้านวิธีการ อยู่ในระดับดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้ผลของการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าข้อมูลส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และฝ่ายงานที่แตกต่างกัน
มีประสิทธิภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ทัศนคติการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พบว่า สภาพปัญหาในการดำเนินการด้าน
การศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่
มีปัญหาลดลงมีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา และแนวทางในการพัฒนา
ศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้
1. ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้าน
ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน 2. ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจความต้องการ
และจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ใน
การปฏิบัติงานได้จริง 3.ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยง
ในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ

นวลละออง อุทามนตร์ และ รชยาอินนทร์ (2558) ศึกษาการพัฒนาบุคลากร
กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยต้องการให้มหาวิทยาลัยพัฒนาด้านทัศนคติมากที่สุด บุคลากรที่มีเพศและอายุต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า ความคิดเห็นส่วนของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมมีอิทธิพลในระดับมาก และความเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ในภาพรวมมีอิทธิพลในระดับมาก เช่นเดียวกัน ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสอนงาน ด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ด้านการศึกษาต่อ ด้านการดูงานนอกสถานที่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณวิสา แยมเกตุ (2558) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานไม่น้อยกว่าสองปี ตำแหน่ง ระดับเจ้าหน้าที่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาทต่อเดือน มีความเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองคิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยด้านพึงพอใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ชัยกฤต ชรารัตน์ และประภัสสร ผลเพิ่ม (2558) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยภายในองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและภารกิจหลักพบว่าการปฏิบัติงานของหน่วยงานสอดคล้องกับภารกิจหลักที่กำหนดไว้ ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ

หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้ทั้งหมด ด้านค่านิยมองค์กร พบว่าปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นความถูกต้อง เทียบธรรมตามหลักกฎหมาย ดำรงชีวิตด้วยความพอเพียงเหมาะสมกับฐานะ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าต้องการที่จะพัฒนาตนเองเสมอ หน่วยงานมีการให้ความดีความชอบ ปักจ้ายภายนอกองค์กร ด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สามารถปรับตัวเองเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ ด้านความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการดำรงชีวิต ด้านการแข่งขันระดับประเทศ หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมในการจัดบุคลากรเข้ารับการแข่งขัน และพร้อมอำนวยความสะดวกในการร่วมการแข่งขัน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง พบว่า นโยบายกองทัพสามารถปฏิบัติได้ มีการอบรม การศึกษาต่อตามแนวทางราชอย่างเหมาะสม แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การให้กำลังพลศึกษากฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้เข้าใจ และมีเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อการใช้งาน

บุษบา สติปัญญา(255) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านการศึกษาต่ออันดับแรก ได้แก่ความต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อให้มากขึ้น ด้านการฝึกอบรม อันดับแรก ได้แก่ ต้องการให้หน่วยงานฝึกอบรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ โดยเพิ่มทักษะการใช้โปรแกรมเฉพาะด้านในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง อันดับแรก ได้แก่ ความต้องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเอง ต้องการแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน

4.ระเบียบวิธีวิจัย

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 7 ศาล ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 8 ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ศาลแขวงนครศรีธรรมราช ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครศรีธรรมราช ศาลจังหวัดปากพนัง ศาลจังหวัดทุ่งสง ศาลแขวงทุ่งสง รวมทั้งสิ้น 240 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 150 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ทั้งนี้ข้อมูลของผู้ที่ทำแบบสอบถามรายบุคคลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับผู้วิจัยจึงได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลลักษณะทางประชากรศาสตร์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่รับราชการ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบที่ตรงกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาในหน่วยงาน ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ด้านการศึกษา	จำนวน	4	ข้อ
ด้านการฝึกอบรม	จำนวน	4	ข้อ
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	จำนวน	4	ข้อ

โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำมาทดสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 20 ชุด แล้วทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาความน่าเชื่อถือ ทดสอบโดยใช้ค่า α และผลการทดสอบได้ค่า $\alpha = 0.857$

5.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เป็นการศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เป็นการศึกษาการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.3 การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Method) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้วยการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์การถดถอย (Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านบุคลากร กับตัวแปรตาม การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม ของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการทดสอบว่า ตัวแปรอิสระดังกล่าวมีผลต่อการพัฒนาการศักยภาพหรือไม่

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว กรณีพบความแตกต่างจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

6. ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.30 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.70 ประเภทตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 58 อายุงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 64 สถานที่รับราชการ ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 25.30 สถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีรายได้/เดือน 30,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.70

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพตามปัจจัย 3 ปัจจัย ได้แก่

ด้านการศึกษาต่อ โดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 4.61 (SD 0.536) โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในด้านการศึกษาต่อที่สำคัญอันดับแรก คือ ความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง รองลงมาคือ ความต้องการให้หัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในหน่วยงาน มีการเรียนรู้ถึงระบบงานร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่

ด้านการฝึกอบรม โดยรวมมีความสำคัญระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 4.61 (SD 0.531) โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในด้านการฝึกอบรมที่สำคัญอันดับแรก คือ ความต้องการให้สนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรมภายในหรือภายนอกเจ้าหน้าที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดผู้เข้ารับบริการ รองลงมา คือ ความต้องการให้หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์การฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาความคิด และทักษะของบุคลากร

การเรียนรู้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเท่ากับ 4.61 (SD 0.537) โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความต้องการให้เพื่อนร่วมงานทุกระดับในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งภาระงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ความต้องการให้หน่วยงานสร้างต้นแบบ หรือแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

7. การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาล ท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน สถานภาพ สถานที่รับราชการ รายได้/เดือน กับแนวทางการพัฒนาศักยภาพประกอบไปด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

อายุ พบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ประเภทตำแหน่ง พบว่า ประเภทตำแหน่งส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

สถานที่รับราชการ พบว่า สถานที่รับราชการส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

สถานภาพ พบว่า สถานภาพส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

รายได้/เดือน พบว่า รายได้/เดือนส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

8. การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษา ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาล ท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาต่อ พบว่า

ข้าราชการ ศาสนาพุทธในเขตอำนาจศาล ท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา และต่อเนื่อง

2. มีความต้องการให้หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในหน่วยงาน มีการเรียนรู้ถึงระบบร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ 3. มีความต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. มีความต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้มีความรู้และมีการพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนั่น อุ่นจิตวิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรต้องการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะประสิทธิภาพของตนเอง และต้องการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิการศึกษาสูงกว่าเดิม สูงสุดอยู่ในระดับมาก และความรู้ที่บุคลากรได้รับจะสามารถนำมาใช้กับงานได้จริงเพื่อใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน และสังคมต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ด้านการฝึกอบรม พบว่า

ข้าราชการศาสนาพุทธในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ มีความต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การฝึกอบรมภายในหรือภายนอก

2. มีความต้องการให้หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์การฝึกอบรม มาใช้ในการพัฒนาความคิด และทักษะของบุคลากร 3. มีความต้องการให้หน่วยงานมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 4. มีความต้องการให้หน่วยงาน มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และบ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สนั่น อุ่นจิตวิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรมีความต้องการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน อย่างต่อเนื่องโดยการเชิญวิทยากรมาอบรมให้ความรู้ในหน่วยงานหรือให้บุคลากรฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัด เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานและหน่วยงานต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จารุเนตร เกื้อภักดี ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่กล่าวไว้ว่า การจัดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้ จะทำให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

พบว่า ข้าราชการศาสนาพุทธในเขตอำนาจศาล ท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

1. มีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานทุกระดับในหน่วยงานมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งด้านภาระงาน

และการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. ต้องการให้หน่วยงานสร้างต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาเพิ่มมากยิ่งขึ้น 3. มีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะต่าง ๆ เช่นภาษาต่างประเทศ การใช้ระบบ และเทคโนโลยี ต่าง ๆ 4. มีความต้องการที่จะเรียนรู้ภาระงานของทั้งในและนอกเพื่อทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สนั่น อุ่นจิตวิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่กล่าวไว้ว่า บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาดตนเองสูงสุด และ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุรัตนา จงรักษ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาดตนเองของพนักงานบริษัท ABC ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เป็นผลมาจากที่บริษัทมีการกำหนดนโยบายของบริษัท โดยการจัดและนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลดภาระงานที่เกิดขึ้น และได้งานที่ดีมีคุณภาพ

9.กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ ดร.นิลนารา วงษ์เกิด อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

10.เอกสารอ้างอิง

- จารุเนตร เกื้อภักดิ์. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยกฤต ชรรัตน์ และประภัสสร ผลเพิ่ม. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองร้อยบิน กองพลที่ 1 รักษาพระองค์.ค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยนครพนม.
- นวลละออง อุทามนตร์ และ รชยาอินนนท์. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.ค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- บุษบา สติปัญญา. (255).ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.สืบค้นจาก<http://www.research.rmutt.ac.th/archives/6443>.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- รัตนารณ์ บุญนุช (2555). การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ
พนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1(ภาคกลาง) จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา.การค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงาน
ธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. ค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัย
กรุงเทพ.
- วิภา จัตรเงิน (2555). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอ
เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สนั่น อุ่ณัฐิวัฒน์.(2552). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรกองอาคารสถานที่สำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

