

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

Factors Affecting the Success of the Personnel Development of Forensic Science

Ministry of Thailand

Miss Nanthaporn Soonsarapan



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Mangement Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
ชื่อและนามสกุล นางสาวนันทพร สุนสาระพันธุ์
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย
2. อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



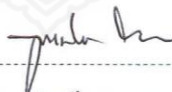
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์)



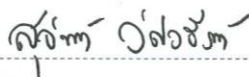
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัย นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์ รหัสนักศึกษา 2573003072

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย (2) อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม (2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม จำนวน 347 คน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยประเมินหลักสูตรพบว่า (1) บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรมในภาพรวมได้รับการพัฒนาในระดับมาก โดยบุคลากรในกองนิติวิทยาศาสตร์ได้รับการพัฒนามากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานขององค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ขาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสมัยใหม่ การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการทำให้บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กรสำหรับปัจจัยด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานขององค์กร ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด รองลงมาคือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร โดยมีสัมประสิทธิ์การอธิบายเท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ร้อยละ 39.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.042 (3) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรได้แก่ การไม่มีงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาบุคลากร บุคลากรบางกลุ่มไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควรโดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว สำหรับแนวทางแก้ไขภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณควรใช้แหล่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งภายนอกสำหรับเสริมสร้างความรู้และทักษะทั่วไปแก่บุคลากร เช่น การพัฒนาด้วยการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์สาธารณะจากทั้งส่วนราชการและเอกชน

คำสำคัญ การพัฒนาบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์

Thesis title: Factors Affecting the Success of the Personnel Development of Forensic Science

Ministry of Thailand

Researcher: Miss Nanthaporn Soonsarapan ; **ID:**2573003072 ; **Degree:** Master of Public Administration ;

Thesis advisors: (1) Dr. Chaloeiphong Misomnai , Associate Professor;(2) Dr. Chamnian Rachapathyacom ;

Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this research were (1) to study level of personnel development of Forensic Science Institute, Ministry of Justice (2) to study factors affecting the success of the personnel development of Forensic Science Institute, Ministry of Justice (3) to study problems, obstacles and guidelines for efficient personnel development of Forensic Science Institute, Ministry of Justice.

This research was a survey research which used a questionnaire as research tool of data collection. Population was 347 officials including officials, employees and temporary officials of Forensic Science Institute, Ministry of Justice. Samples were 181 personnel. Sampling was quota sampling method. Statistical tools employed frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, Pearson correlation coefficient, multiple linear regression analysis and content analysis.

Research results revealed that (1) an overview image of personnel development of Forensic Science Institute, Ministry of Justice was at high level and personnel of Forensic Science Department was at highest mean (2) key success factors affecting the personnel development of Forensic Science Institute, Ministry of Justice were as follows : showing sincere opinions from heads of departments, having experts on personnel development, quantity of missions, organizational structure, modern technology, supporting and participating of executives of the Institute, health and sanitation and safety in work implementation and making the sense of mutual participation and relation. Factor regarding showing sincere opinions from heads of departments affected the most positive correlation toward the work success, followed by having experts on personnel development and supporting and participating of executives of the Institute with the value at 0.399. That meant three factors could predicted the accuracy of successful development at statistically significant at 0.05 or at the percentage of 39.90 and error at 0.042 (3) Problems of personnel development were insufficient of budget allocation, some of personnel had not been developed especially temporary officials. Guideline for future development under the restriction of limited budget were there should provide external trainers for knowledge and general skills building such as training through public electronic media of government and private sectors.

Keywords: Personnel Development, Forensic Science Institute

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เนื่องจากความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือและให้คำแนะนำปรึกษาอย่างดียิ่งจากผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จำนวน ๒ ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้การศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ ขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่หลักสูตรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อนพี่น้องทุกท่านของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและช่วยเติมเต็มให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์

อนึ่งขอกราบขอบพระคุณมารดา และบิดา ที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเรียนปริญญาโทแก่ผู้วิจัยตลอดเวลา ให้คำปรึกษาชี้แนะและคอยพุดให้ผู้วิจัยเข้มแข็งและต่อสู้กับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ทำการวิจัย

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษานี้คว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณพระรัตนตรัยคุณพระพุทธศาสนาที่ก่อให้เกิดสติปัญญาและคุณูปการอันมหาศาลแก่ข้าพเจ้าคุณบิดามารดาผู้มีพระคุณผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและครูอาจารย์ที่มีส่วนในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนจนตราบเท่าทุกวันนี้

นันทพร สุนสาระพันธ์

มิถุนายน 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	4
สมมติฐาน	5
ประเภทการวิจัย	6
นิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	9
การพัฒนาข้าราชการ	21
ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ	22
รูปแบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเคิร์กแพททริก(Kirkpatrick)	23
ประวัติความเป็นมาของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
การทดสอบสมมติฐาน	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการทดสอบความเชื่อมั่น / ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	40
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	48
ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	75
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	92
ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม.....	98
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปการวิจัย	104
อภิปรายผล	110
ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	118
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	118
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	121
ค ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan.....	124
ง เครื่องมือการวิจัย	125
ประวัติผู้วิจัย	136

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	34
ตารางที่ 3.2 ค่า IOC ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดมุ่งหมายของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3คน	39
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายและหญิง จำแนกตาม เพศและ อายุ	41
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเพศชายและหญิง จำแนกตามระดับการศึกษา	42
ตารางที่ 4.3 จำนวนช่วงอายุของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	42
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละเพศชายและหญิง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	43
ตารางที่ 4.5 จำนวนช่วงอายุของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	43
ตารางที่ 4.6 จำนวนช่วงอายุของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร	44
ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละเพศชายและหญิง จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร	45
ตารางที่ 4.8 จำนวนระดับวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร	45
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	46
ตารางที่ 4.10 จำนวนระยะเวลาการทำงาน จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร	46
ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามการพัฒนาบุคลากร	47
ตารางที่ 4.12 จำนวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	47
ตารางที่ 4.13 จำนวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร	47
ตารางที่ 4.14 จำนวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	48
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ สำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการสนับสนุน และความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	49
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ สำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร	51
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความ สำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

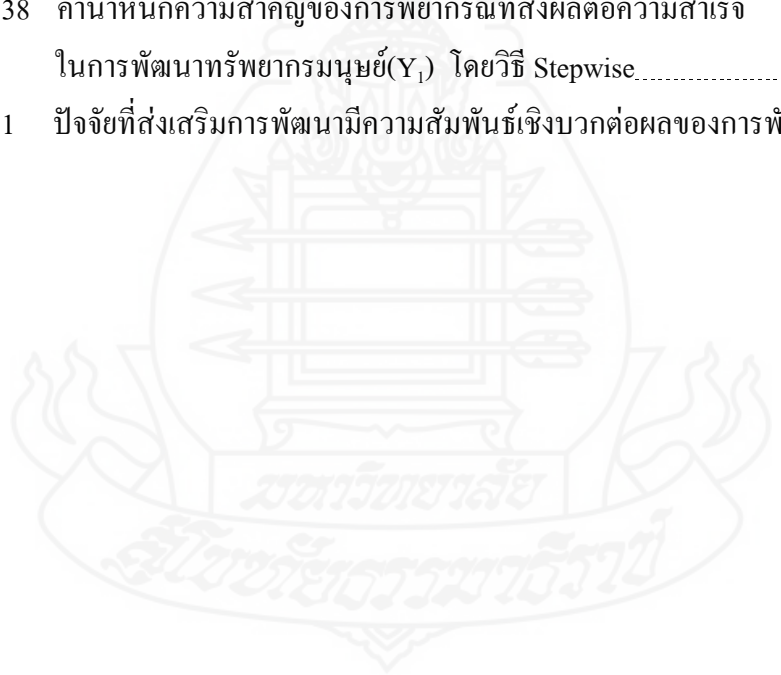
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	54
ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร.....	56
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร.....	58
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร.....	60
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ในภาพรวม.....	62
ตารางที่ 4.23	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	63
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร.....	76
ตารางที่ 4.25	ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร.....	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา.....	79
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ.....	81
ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม.....	83
ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	84
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการ พัฒนาบุคลากรด้านปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อ การดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร.....	93
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการ พัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร.....	94
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการ พัฒนาบุคลากรด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา.....	95
ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการ พัฒนาบุคลากรด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผล ของความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร.....	97
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม.....	99
ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อใช้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	100
ตารางที่ 4.37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง X_6, X_5, X_1 และความสำเร็จ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	101
ตารางที่ 4.38 คำนำน้หนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Y_1) โดยวิธี Stepwise.....	102
ตารางที่ 5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร	110



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ภาพที่ 2.1 ประเภทการพัฒนาบุคลากรกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	17
ภาพที่ 2.2 หน่วยงานภายในตามการมอบหมายงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์	26



บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นขั้นตอนหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากรมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางด้านความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในองค์การของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาในงาน (on the job training) และพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ ตลอดเวลาที่บุคลากรยังคงทำงานอยู่ในองค์การ

เนื่องจากภารกิจหลักของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์จำเป็นต้องใช้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติการกิจ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ แต่ด้วยโครงสร้างปัจจุบัน บุคลากรภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดที่ไม่สามารถให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านตามที่ ลูกจ้างชั่วคราวได้ประจำในหน่วยงานต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการวัตถุพยานทั้งที่เป็น สิ่งของ รวมทั้งวัตถุพยานที่เป็นศพมนุษย์ การเก็บวัตถุพยานที่เป็นชิ้นเนื้อศพ หรือกระดูกที่ถูกต้อง ควรปฏิบัติอย่างไร แต่ด้วยอุปสรรคที่ตำแหน่งงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จึงอาจส่งผลให้บางครั้งไม่ได้ เข้ารับการฝึกอบรมความรู้ความสามารถ ผู้มีสิทธิเข้าฝึกอบรมมีเพียงพนักงานราชการและ ข้าราชการเท่านั้น ดังนั้นการทำงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านของลูกจ้าง ชั่วคราวจึงเป็นการสอนสั่งกันจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องมากกว่าการฝึกอบรมที่ถูกต้องตามหลัก วิทยาศาสตร์

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไป เป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อันมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้นแก่ลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์อย่างยั่งยืนต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

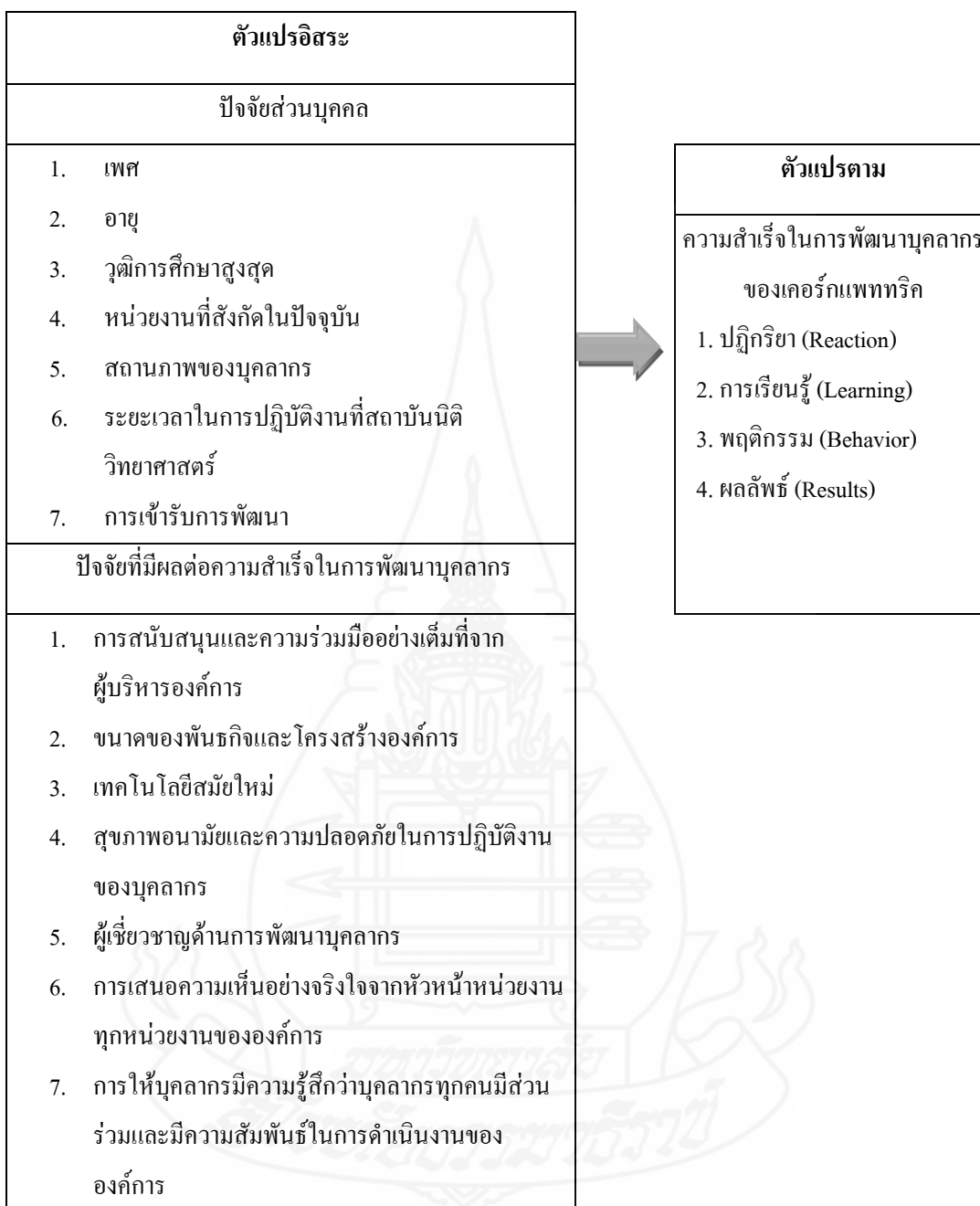
การพัฒนามูลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนามูลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
- 2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนามูลากรของสถาบันนิติ
วิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
- 2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนามูลากรที่มี
ประสิทธิผลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

3.กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กรอบแนวคิดการวิจัยเกิดจากการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่

- 3.1 การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร มาจากแนวคิด
เกี่ยวกับความร่วมมือของ เบทเทิน
- 3.2 ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร มาจากทฤษฎีองค์การ ของวินเนอร์
- 3.3 เทคโนโลยีสมัยใหม่ มาจากทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ของธอร์น ไคล์
- 3.4 สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มาจากทฤษฎี
รูปแบบการเกิดอุบัติเหตุของกองทัพบกสหรัฐอเมริกา
- 3.5 ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนามูลากร มาจากแนวคิดพัฒนาความรู้ ความสามารถให้
ทันการเปลี่ยนแปลงของ Bohlander, Snell and Sherman
- 3.6 การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร มา
จากแนวคิดในการสื่อสารขั้นพื้นฐาน ของฮาโรลด์ ดี ลาสเวลล์
- 3.7 การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ใน
การดำเนินงานขององค์กร มาจากทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen และ Uphoff



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ มี 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน สถานภาพของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การเข้ารับการพัฒนา

4.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

- 1) การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร
- 2) ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร
- 3) เทคโนโลยีสมัยใหม่
- 4) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 5) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร
- 6) การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร
- 7) การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร

ตัวแปรตาม มี 1 ตัวแปร คือความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ตามทฤษฎีการประเมินผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick, 1975 อ้างถึงใน สุทธินันท์ บุญศักดิ์ : 2556) ประกอบด้วย

- ด้านปฏิกิริยา (Reaction)

- ด้านการเรียนรู้ (Learning)
- ด้านพฤติกรรม (Behavior)
- ด้านผลลัพธ์ (Results)

4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้เลือกสถานที่เก็บข้อมูล คือ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ กองตรวจพิสูจน์ทางนิติวิทยาศาสตร์ และกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ ภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

4.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.3.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 347 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2558)

4.3.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 ตามตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

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

5. สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

- 5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนานุเคราะห์
- 5.2 ลักษณะของการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนานุเคราะห์
- 5.3 ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนานุเคราะห์

6. ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเน้นการวิจัยเชิงปริมาณ

7. นิยามศัพท์

- 7.1 **ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่ส่งผล หรือมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร
- 7.2 **ความสำเร็จ** หมายถึง บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรที่ตั้งไว้
- 7.3 **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ โดยการศึกษาคู่ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
- 7.4 **บุคลากร** หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ที่มีสถานภาพเป็น ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว
- 7.5 **การสนับสนุน** หมายถึง การส่งเสริม หรือการให้ความช่วยเหลือต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร
- 7.6 **ความร่วมมือ** หมายถึง บุคคลในหน่วยงานซึ่งทำงานช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 7.7 **พันธกิจ** หมายถึง เป้าหมายโดยรวมขององค์กร
- 7.8 **โครงสร้างองค์กร** หมายถึง ระบบการติดต่อสื่อสารที่เชื่อมต่อกันและกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- 7.9 **เทคโนโลยีสมัยใหม่** หมายถึง วิทยาการในการนำเอาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน
- 7.10 **สุขภาพอนามัย** หมายถึง ความสมบูรณ์ทางร่างกาย จิตใจ และความไม่มีโรคในการปฏิบัติงาน
- 7.11 **ความปลอดภัย** หมายถึง การทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และไม่มีเชื้อโรค

7.12 ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความชำนาญในการพัฒนาบุคลากร

7.13 การเสนอความเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็น และข้อสันนิษฐานให้ผู้ฟังได้รับรู้

7.14 จริงใจ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาต่อผู้ปฏิบัติงาน

ร่วมกัน

7.15 หน่วยงานขององค์กร หมายถึง หน่วยงานราชการภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการกรม สำนักงานมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ

7.16 มีส่วนร่วม หมายถึง บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานทุกด้าน เช่น ด้านการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินงานหรือกิจกรรม ด้านการติดตามและประเมินผล

7.17 ความสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

7.18 การดำเนินงาน หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ภายในองค์กร

7.19 องค์กร หมายถึง สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

7.20 ปฏิบัติการ หมายถึง การประเมินปฏิบัติการตอบสนอง เพื่อตรวจสอบความรู้สึกรหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

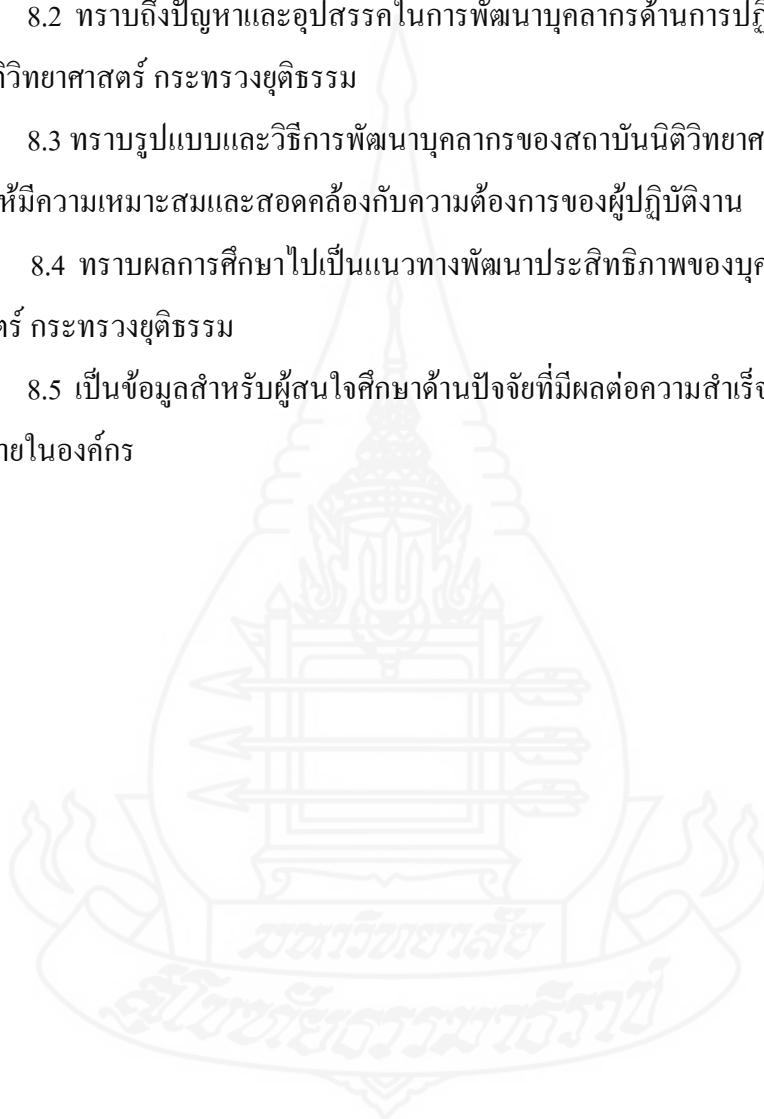
7.21 การเรียนรู้ หมายถึง การประเมินการเรียนรู้เพื่อตรวจสอบผลการเรียนโดยตรวจสอบให้ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ (Attitude)

7.22 พฤติกรรม หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม เพื่อตรวจสอบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

7.23 ผลลัพธ์ หมายถึง การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร เพื่อตรวจสอบว่าผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพหรือไม่

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

- 8.1 ทราบความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
- 8.2 ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
- 8.3 ทราบรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
- 8.4 ทราบผลการศึกษาไปเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
- 8.5 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานุเคราะห์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งผู้วิจัยเลือกศึกษาระดับการพัฒนานุเคราะห์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานุเคราะห์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ และศึกษาปัญหาและอุปสรรค โดยวิธีการใช้แบบสอบถามแก่นุเคราะห์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม มีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. การพัฒนาข้าราชการ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ
4. รูปแบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของของเคิร์กแพทริก

(Kirkpatrick)

5. ข้อมูลทั่วไปของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายและความสำคัญของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เฉลิมพงษ์ มีสมนัย(2559) ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในเอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง “การเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรหรือกลุ่มบุคคลโดยการเพิ่มพูนคุณสมบัติของบุคลากรในองค์การด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนา และวิธีให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามที่องค์การมอบหมายให้สำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายเพื่อ

ปรับเปลี่ยนศักยภาพในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้”

จากคำนิยามของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการเพื่อปรับปรุงคุณภาพและศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กรด้านต่างๆ โดยการฝึกอบรม การพัฒนา และให้การศึกษา

1.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้รับการเพิ่มเติมความรู้ ได้ทำการฝึกฝนทักษะ ปรับทัศนคติ และเสริมสร้างสมรรถนะตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของโครงการและหลักสูตรการพัฒนาต่างๆ ที่องค์กรหรือหน่วยงานภายในและภายนอกได้กำหนดขึ้น การฝึกอบรมเป็นการมุ่งปรับปรุงคุณภาพและศักยภาพในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่องค์กรมอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จ อาจจะพัฒนาเป็นกลุ่มหรือรายบุคคลก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความต้องการขององค์กร

เนื่องจากการฝึกอบรมเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ที่ทันสมัย และนำไปใช้ในการทำงานได้จริง มีทักษะในการปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญในงานที่ทำอย่างแท้จริง สามารถทำงานได้สำเร็จ มีทัศนคติที่ดีและเกื้อกูลต่อการทำงาน และมีสมรรถนะที่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเด่น ดังนั้น การดำเนินการฝึกอบรมบุคคลจะกระทำในช่วงเวลาสั้นๆ มีจุดมุ่งหมายในการฝึกอบรมเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ให้ความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ การพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และมีทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันได้สำเร็จ

1.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) เป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่องค์กรจะมอบหมายให้ปฏิบัติในอนาคตได้สำเร็จ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา จึงเน้นที่องค์ความรู้ทั่วไปโดยเน้นที่ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทั้งในระดับกว้างและลึก ความรู้และทักษะทางการบริหารหรือการจัดการ โดยเฉพาะทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) และด้านทักษะเกี่ยวกับการสร้างความคิด (Conceptual Skills) ฯลฯ การพัฒนาในสิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้

จำเป็นต้องใช้เวลานานในการสั่งสมและบ่มเพาะให้เกิดผลขึ้น โดยสมบูรณ์ ถ้าหากการพัฒนาบุคคลประสบความสำเร็จจะทำให้องค์กรมี “คลังบุคคล” ที่พร้อมให้เลือกสรรสำหรับการใช้งานบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีการให้การศึกษา (Education) การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์โดยให้การศึกษา มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย บางวิธีใช้การจัดส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมจากสถานการศึกษาในระดับและหลักสูตรการศึกษาต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยวิธีนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะแก่บุคลากรสำหรับการทำงานในอนาคตให้ประสบความสำเร็จ แต่การศึกษาจะแตกต่างจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาโดยมุ่งเน้นที่ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งในระดับลึก เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะเฉพาะด้านในระดับสูง

สำหรับการศึกษาของไทยในปัจจุบันได้กำหนดให้มี 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3.1 การศึกษาในระบบหรือการศึกษาในระบบโรงเรียน (Formal Education) เป็น

การศึกษาที่มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลไว้เป็นการแน่นอน โดยมีลักษณะความสำคัญและการศึกษาในระบบมีหลายประเภท ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเลี้ยงดูเด็กก่อนที่จะเข้าไปสู่การศึกษาภาคบังคับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาในระดับพื้นฐานที่ประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษา และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การศึกษาระดับอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาระดับอาชีวศึกษาในระบบที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับล่างจนถึงวิชาชีพระดับสูงซึ่งเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่น สังคม และชุมชน และการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาระดับสูงที่ต่อเนื่องจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาของบุคคล

1.3.2 การศึกษานอกระบบหรือการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Informal Education)

เป็นการจัดการศึกษาที่สามารถจัดบริการให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย โดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะต้องอยู่ในระบบโรงเรียนหรือไม่ และเป็นการจัดการศึกษาที่มีได้แบ่งเป็นระดับชั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างทั่วถึง การศึกษานอกระบบมีลักษณะที่สำคัญคือ ผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตรและเนื้อหาวิชารูปแบบการจัดการ การเรียนการสอน สถานที่ ระยะเวลา

หน่วยงานและสถาบันที่รับผิดชอบ การรับรองความสามารถ และคุณวุฒิ ปัจจุบันการศึกษานอกระบบที่จัดในประเทศไทย สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทให้ความรู้หรือการศึกษาพื้นฐาน ประเภทให้ความรู้และทักษะทางด้านวิชาชีพ

1.3.3 การศึกษาตามอัธยาศัย (Non – formal Education) หมายถึง การจัดสภาพ

แวดล้อม บรรยากาศและปัจจัยเอื้อในการเรียนรู้แก่ผู้ประสงค์จะเรียนรู้ในหลายลักษณะ เช่น สื่อต่างๆ แหล่งการเรียนรู้ต่างๆ บุคคล และสถานการณ์ต่างๆ ทำให้การศึกษตามอัธยาศัยมีหลากหลายรูปแบบ ประกอบด้วย 1)การศึกษตามอัธยาศัยในวิถีชีวิต 2)การศึกษตามอัธยาศัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3)การศึกษตามอัธยาศัยตามธรรมชาติและสังคม 4)การศึกษตามอัธยาศัยโดยอาชีวงานวัฒนธรรม

หากพิจารณาตามลักษณะของการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษา พบว่า สามารถพัฒนาบุคลากรได้ทั้งการศึกษาในและนอกระบบการศึกษา รวมทั้งการศึกษตามอัธยาศัย

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาทักษะ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และการเสริมสร้างสมรรถนะ กล่าวคือ

1.1 การเพิ่มพูนความรู้ ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบนั้น บุคลากรจำเป็นต้องทราบลักษณะของงานที่ทำ จำเป็นต้องทราบกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรจำเป็นต้องทราบ เข้าใจอย่างถ่องแท้ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความก้าวหน้าทางวิทยาการ วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้เพียงพอก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้ในเรื่องดังกล่าวให้แก่บุคลากร

1.2 การพัฒนาทักษะ ทักษะเป็นความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เกิดจากประสบการณ์ ทักษะของบุคคลเป็นผลจากการเรียนรู้โดยการกระทำ เช่น ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะด้านการกีฬา ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการอ่าน ทักษะในการบริหารหรือการจัดการงาน ทักษะทางด้านภาษา ทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยี ฯลฯ ซึ่งเป็น

ทักษะภายนอกที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ชัดเจนจากการกระทำ หรือจากการปฏิบัติของผู้มีทักษะดังกล่าวนั้น ทักษะจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่จะทำให้ผู้มีทักษะสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีทักษะ ทั้งนี้เนื่องจากทักษะช่วยส่งเสริมให้เกิดความชำนาญ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานได้เป็นผลสำเร็จ อีกทั้งยังช่วยไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมทั้งยังช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาให้บุคลากรมีทักษะในงานที่ทำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร

1.3 การปรับเปลี่ยนทัศนคติ เมื่อกล่าวถึงทัศนคติ เป็นที่เข้าใจตรงกันว่า หมายถึง แนวความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ ความรู้สึกดังกล่าวเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวโน้มที่จะส่งผลให้บุคคลแสดงปฏิกิริยาและกระทำต่อสิ่งนั้นๆ ในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน การที่จะรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ ต้องใช้วิธีแปลความหมายโดยสังเกตได้จากพฤติกรรมหรือการกระทำซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นการที่บุคลากรมีทัศนคติต่องานต่อบุคคลอื่น หรือต่อองค์กรอย่างไร จึงสังเกตได้จากพฤติกรรมหรือผลการทำงาน เช่น การที่บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องาน ทัศนคติของบุคคลย่อมทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ การอุทิศตนให้กับงาน ทำให้ผลงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามหากบุคลากรมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานแล้วย่อมส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานเฉื่อยชา ทำงานแบบ “เช้าชามเย็นชาม” ไม่กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ ผลงานที่เกิดขึ้นขาดประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานบกพร่องและเห็นผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กร

ดังนั้นการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ต่อบุคคลที่ทำงานด้วยตนเอง และต่อองค์กร จากทัศนคติด้านลบ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน คน และองค์กร เป็นบุคคลที่มีทัศนคติเชิงบวก หรือมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ด้วยวิธีการพัฒนาและพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้องเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะว่าจะช่วยให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ สามารถสร้างผลงานที่มีคุณค่าต่อองค์กร และช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.4 การเสริมสร้างสมรรถนะ สมรรถนะเป็นสิ่งที่มือผู้ภายในตัวบุคคล เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ผลักดันให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตอบสนองวิสัยทัศน์ขององค์กรและเป็นภารกิจที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สมรรถนะแตกต่างจากความรู้ ทักษะและทัศนคติ / แรงจูงใจ สำหรับตัวอย่างของสมรรถนะของข้าราชการฝ่ายพลเรือนของไทย ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) กล่าวคือ

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ คุณลักษณะที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และส่งให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Development Others) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) การดำเนินการเชิงรุก (Pro-activeness) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order) ความมั่นใจในตัวเอง (Self Confidence) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing) สภาวะผู้นำ (Leadership) คุณภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality) วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) การควบคุมตนเอง (Self Control) และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others) การเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลด้วยการพัฒนาสมรรถนะจะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นสิ่งที่มีความค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จในการดำเนินงานมาสู่องค์กรในระยะยาว

ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาเพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งงานที่องค์กรจะมอบหมายให้รับผิดชอบในอนาคต ประกอบด้วยกิจกรรมหลักที่สำคัญดังนี้

1.1 การประเมินความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจะปรับปรุงคุณภาพของบุคคลให้มีศักยภาพในการทำงานนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดให้ชัดเจนเสียก่อนว่างานที่จะมอบหมายให้บุคคลปฏิบัตินั้นต้องการผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ อะไร มากน้อยแค่ไหนจึงจะเพียงพอที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งทำได้โดยการวิเคราะห์งานการวิเคราะห์งานเป็นการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะในการปฏิบัติงาน เช่น รูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังรวมถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งงานนำมาใช้ในการปฏิบัติงานการวิเคราะห์งานจะทำให้ทราบว่างานต่างๆ ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะอะไร ระดับไหนจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ จากนั้นผู้ที่จะมอบหมายให้บุคคลใดปฏิบัติงานใดๆ จะต้องประเมินบุคคลว่ามีคุณสมบัติจริงๆ อยู่ในระดับใด แล้วเปรียบเทียบสิ่งทำงานต้องการกับคุณสมบัติที่บุคคลมีว่าตรงกันหรือไม่ ถ้าตรงกันก็มั่นใจได้ว่าหลังจากมอบหมายงานนั้นให้ปฏิบัติบุคคลสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ ตรงกันข้ามหากพบว่ามีช่องว่างระหว่างคุณสมบัติของบุคคลที่งานต้องการกับสิ่งที่บุคคลมี เช่น ประเภทและระดับของความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะของบุคคลต่ำกว่าสิ่งทำงานต้องการ หากมอบหมายงานให้ปฏิบัติอาจไม่สามารถทำได้สำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะตามทำงานที่ต้องการ ซึ่งการศึกษา วิเคราะห์และประเมินประเภท และระดับของความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณสมบัติตามทำงานต้องการนี้ เรียกว่าการประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องทำทุกครั้งก่อนที่จะพัฒนาบุคคล

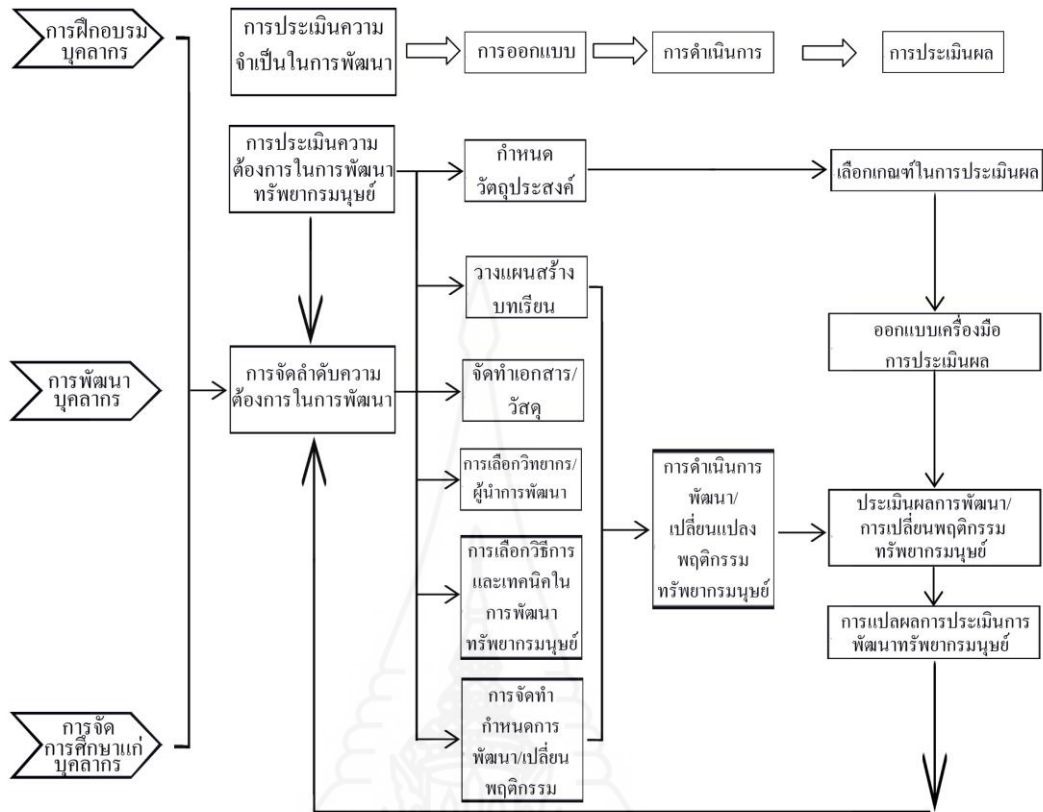
1.2 การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะประเภทใด ระดับไหนนั้น ผู้ทำการพัฒนาบุคคลจำเป็นต้องออกแบบการพัฒนาว่าจะใช้วิธีการและเทคนิคใดจึงจะเพิ่มคุณภาพของบุคคลได้ตามที่งานต้องการ ซึ่งความรู้ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละชนิดต้องการวิธีการและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลเฉพาะของคุณภาพในด้าน

นั้นๆ หากใช้วิธีการและเทคนิคในการพัฒนาที่ไม่สอดคล้องกับสิ่งที่ต้องการพัฒนาอาจทำให้การพัฒนาบุคคลไม่ประสบความสำเร็จ สูญเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่ายและประโยชน์ที่องค์กรควรจะได้จากการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ด้วย ดังนั้นการออกแบบการพัฒนาบุคคลจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะต้องกำหนดขึ้นก่อนที่จะดำเนินการพัฒนา

1.3 การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนความรู้การพัฒนาทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลตามที่ได้ออกแบบไว้ด้วยวิธีการและเทคนิคที่เหมาะสม

1.4 การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการประเมินว่าเมื่อบุคคลผ่านการพัฒนาแล้วมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติและสมรรถนะเพิ่มขึ้นตามที่งานต้องการหรือไม่ อนึ่ง หากได้ทำการประเมินความต้องการพัฒนาอย่างถูกต้อง มีการออกแบบการพัฒนาที่เหมาะสม ดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการที่ถูกต้องย่อมทำให้การพัฒนาบุคคลประสบความสำเร็จ ตรงกันข้าม หากไม่มีการประเมินความต้องการพัฒนา ไม่ออกแบบการพัฒนาที่ถูกต้องหรือการดำเนินการพัฒนาผิดพลาดย่อมทำให้การพัฒนาบุคคลล้มเหลว ดังนั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคคลจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้ง 3 ประเภท ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา ต่างมีกระบวนการดำเนินงานเหมือนกัน กล่าวคือ จะต้องประเมินความจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบ การพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนา แต่ทั้งนี้การพัฒนาแต่ละประเภทอาจใช้วิธีการและเทคนิคที่เหมือนกันหรือต่างกันได้แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 2.1 ประเภทการพัฒนาบุคลากรกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินการใน 4 กิจกรรมหลักๆ ได้แก่ 1)การประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2)การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3)การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4)การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้ดำเนินการพัฒนา ผู้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารและผู้ดำเนินการพัฒนา และผู้ให้การพัฒนา

1.1 ผู้บริหารองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร ผู้บริหารหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารหน่วยงานภายในองค์กรซึ่งจำเป็นต้องทราบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายอะไร การพัฒนาจะดำเนินการอย่างไร การพัฒนากับบุคลากรกลุ่มใด ใช้เวลานานเพียงใด ค่าใช้จ่ายและทรัพยากรบริหารอื่นๆ ที่ต้องใช้มีอะไรบ้าง มากน้อยเท่าใด หลังการพัฒนาแล้ว บุคลากรมีความรู้ ทักษะทัศนคติและสมรรถนะเพิ่มพูนขึ้นระดับใด เพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จได้หรือไม่ ฯลฯ คำตอบสำหรับคำถามข้างต้นนี้หาได้จากกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการพัฒนาอีกทั้งยังจะช่วยในการตัดสินใจว่าควรจัดให้การพัฒนาบุคคลหรือไม่ จัดการพัฒนาแล้วเกิดความคุ้มค่าต่อองค์กรและหน่วยงานที่บุคคลทำงานอยู่หรือไม่

1.2 ผู้บริหารและผู้ดำเนินการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารโครงการและเจ้าหน้าที่ประจำโครงการพัฒนาซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคคลและเป็นผู้ที่รับผิดชอบในการดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา การทราบถึงกระบวนการพัฒนาจะทำให้ผู้บริหารโครงการสามารถบริหารโครงการและดำเนินการพัฒนาได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาบุคคลประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว กล่าวคือหากทราบและเข้าใจกิจกรรมการพัฒนายังจะต้องทำอะไรทำอย่างไร ทำไมต้องทำ ทำเมื่อใด ทำที่ไหนกับบุคคลใดหรือกลุ่มไหน ทำแล้วเกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลที่เข้ารับการพัฒนา ฯลฯ ย่อมทำให้การบริหารโครงการและการดำเนินการพัฒนาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.3 ผู้ให้การพัฒนา ได้แก่ วิทยากรซึ่งเป็นผู้ที่ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และวิธีการที่จะพัฒนาบุคคลซึ่งจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการพัฒนา ดังนั้นการทราบกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการพัฒนาจะช่วยให้สามารถเตรียมการพัฒนาในด้านที่ตนเองรับผิดชอบ สามารถดำเนินการพัฒนาและสามารถเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และ / หรือเสริมสร้างสมรรถนะบุคคลให้ประสบความสำเร็จได้

2. ความสำคัญต่อตัวผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาจำเป็นต้องทราบกิจกรรมต่างๆ ในกระบวนการพัฒนาเพื่อให้สามารถเตรียมตัวเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพและศักยภาพของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม พร้อมกันนั้นการที่ผู้เข้ารับการพัฒนาทราบถึงผู้ให้การพัฒนากิจกรรมการพัฒนา วิธีการและเทคนิคในการพัฒนาซึ่งจะทำให้ทราบและเข้าใจประโยชน์ที่ตนเอง

หน่วยงาน และองค์กรจะได้รับจากการพัฒนาทำให้เกิดการกระตุ้น ความตั้งใจและเกิดความมุ่งมั่นที่จะเข้ารับการพัฒนานั้นจะทำให้การพัฒนาบุคคลบรรลุเป้าหมาย

3. ความสำคัญต่อองค์กร การที่บุคคลได้รับการพัฒนาในสิ่งที่องค์กรต้องการยอมทำให้องค์กรได้ประโยชน์จากการใช้ความรู้ของบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานที่องค์กรมอบหมายให้ปฏิบัติ การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นที่องค์กรมีการกำหนดกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ย่อมทำให้องค์กรแน่ใจได้ว่าการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกระบวนการพัฒนาจะสัมฤทธิ์ผลและองค์กรได้รับประโยชน์จากคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร

ไม่ว่าจะเป็นสภาวะสิ่งแวดล้อมภายในหรือภายนอกย่อมมีผลกระทบทั้งนั้น ถ้าสภาวะในการพัฒนาไม่เอื้ออำนวย การพัฒนาบุคลากรอาจจะไม่สำเร็จ หรืออาจจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร โดยเฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2543, น. 12-13) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่ จากผู้บริหารองค์กร โดยการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารองค์กร ทั้งการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร การอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการสนับสนุนให้มีการจัดประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและให้ความร่วมมือสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ขนาดของกิจการและโครงสร้างองค์กร ที่มีการขยายงานมากขึ้น มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีการขยายงาน มีจำนวนฝ่าย แผนกงาน บุคลากร และผลิตภัณฑ์ใหม่ ทำให้เกิดปริมาณและเกิดงานใหม่ๆ มากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านวิชาการเฉพาะด้าน ทั้งด้านการผลิต การบริการ การตลาด การบริหาร เป็นต้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความจำเป็นที่บุคลากรในหน่วยงานต้องมีความสัมพันธ์กันภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น ทั้งระหว่างบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารงานและผู้ปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นเนื่องจากองค์กร

ต้องการให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยประสานและร่วมมือกันเป็นอย่างดี ตลอดจนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม

3. เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารต้องตระหนักและนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ โดยจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

4. การให้บุคลากรมีความรู้สึว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ เนื่องจากบุคลากรต้องการให้ผู้บริหารองค์การดูแลและให้ความเอาใจใส่บุคลากรขององค์การอย่างทั่วถึงและจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรขึ้น เช่น หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารงานทุกระดับขององค์การ เพื่อให้ผู้บริหารงานทุกระดับขององค์การรู้จักวิธีปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรอื่น รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร การมุ่งเน้นจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเน้นการจัดกิจกรรมการพัฒนา ให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรได้รับประโยชน์โดยตรงและองค์การย่อมได้รับผลกำไรจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามไปด้วยเช่นกัน

6. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญต้องมีความรู้ ความเข้าใจหลักการพัฒนาบุคลากรขั้นพื้นฐาน สามารถชี้แนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารองค์การได้ รวมทั้งสามารถกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสามารถนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้สำหรับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับองค์การมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น โดยสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

7. การเสนอความเห็นอย่างจริงจัง จากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ มีอิทธิพลต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองความต้องการสำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง

2. การพัฒนาข้าราชการ

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2556, น. 126-127)

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 มหภาคและระดับจุลภาคโดยมีภารกิจที่ดำเนินการอย่างแน่นอน ซึ่ง ในระดับมหภาคเป็นการขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ระดับประเทศ ส่วนระดับจุลภาคเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับ กระทรวง และกรม โดยอาศัยกระบวนการในการถ่ายทอด วิสัยทัศน์และ พันธกิจลงมาตามโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถกำหนดกรอบกลยุทธ์และแผนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. เป็นส่วนราชการระดับ กรมในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนา ควบคุม ดูแล โดยการนำแผนแม่บทต่างๆ ในการพัฒนาประเทศมาเป็นกรอบในการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงานราชการ

2.2 ระบบการพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. (2556, น. 129-131) ปัจจุบันการจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละหน่วยงานราชการของไทย จะต้องมีความมุ่งหมายที่ สอดคล้องกับกรอบ ทั้ง 3 ด้าน คือ 1.) แผนการบริหารราชการแผ่นดิน 2.) แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ในทุกส่วนราชการ (กระทรวง กรม แบ่งย่อยออกเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีในทุกส่วนในกรม กอง และสำนักฯ ใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน) 3.) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ข้าราชการพลเรือนที่กำหนดโดยสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แต่ละกระทรวงจะ ดึงกรอบการบริหารงานนี้ไปใช้ตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย หรือตามบทบาทของ กระทรวงที่จะจะสามารถตอบสนองนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐบาลได้ และนำกรอบนโยบายนั้นมา กำหนด เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของคุณด้วย

2.3 แผนปฏิบัติการสัมมนาและฝึกอบรม สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ โครงการฝึกอบรมภายในประเทศ และ โครงการฝึกอบรมต่างประเทศ

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จ

3.1 ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired – needs Theory) (อ้างถึงใน ปุณฺทริกา สุคนธสิงห์, 2557, น.5-6) แบ่งเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Need for achievement : NACH)

บุคคลต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่ และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ มากกว่ารางวัลในรูปแบบสิ่งของ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลผู้มีความต้องการความสำเร็จจะต่อสู้เพื่อให้บรรลุความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลในรูปสิ่งของ จากการศึกษาของแมคคิลเลนด์ พบว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จส่วนตัวมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation : NAFF) บุคคลต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้นผู้บริหารสามารถที่จะจูงจูงบุคคลซึ่งมีความปรารถนาในด้านนี้ได้ด้วยการมอบหมายงานที่ต้องเน้นความร่วมมือระหว่างพนักงานและทีมงาน

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power : NPOW) บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (อำนาจของบุคคลเป็นอำนาจทางลบ : ใช้อำนาจรุกรานผู้อื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย) ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในสภาพการณ์แข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งสู่การมีสถานภาพที่ดีและมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

3.2 ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก,ค.ศ.1950-1959 (Herzberg's Two – Factor Theory) (อ้างถึงใน ปุณฺทริกา สุคนธสิงห์, 2557, น. 6) Frederick Herzberg เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน ให้ชื่อผลงานว่า Motivation Hygiene Theory หรือทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮิร์ซเบิร์ก ดังนี้

สิ่งจูงใจมีสองแบบ คือ แบบที่ 1 เป็นผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือการป้องกันการเกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่ 1 ว่า Motivators และเรียกแบบที่ 2 ว่า Hygiene

1. Motivators คือ องค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้า ายอมรับ ความรับผิดชอบ สัมฤทธิผลของงาน
2. Hygiene คือ องค์ประกอบที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายบริษัท ความมั่นคง ผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน สภาพตำแหน่ง

จากความคิดของ Herzberg ถ้าองค์ประกอบใดสามารถสร้าง Hygiene ได้ดี ก็สามารลดทอนความไม่พอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย

4. รูปแบบการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick)

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

4.1 ประเมินปฏิกิริยาตอบสนอง (Reaction Evaluation) เป็นการตรวจสอบความรู้สึกรหรือความพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

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

4.2 ประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปหลังการอบรม (Behavior Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่าผู้ผ่านการอบรมได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นไปตามความคาดหวังของโครงการหรือไม่

4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) เป็นการตรวจสอบว่า ผลจากการอบรมได้เกิดผลดีต่อองค์กร หรือเกิดผลกระทบต่อองค์กรในลักษณะใดบ้าง คุณภาพขององค์กรดีขึ้นหรือมีคุณภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่

5. ประวัติความเป็นมาของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ (Central Institute of Forensic Science; ย่อ: CIFS) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ในด้านนิติวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นการตรวจพิสูจน์หลักฐานด้านวิทยาศาสตร์และการแพทย์เพื่อประกอบการดำเนินคดี รวมถึงการกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 มีฐานะเทียบเท่ากรมของกระทรวงยุติธรรม เริ่มให้บริการนิติเวชบริการเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2545 ปัจจุบัน พันตำรวจโท สุพจน์ นาคเงินทอง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ

การจัดตั้งสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 75 ที่บัญญัติให้รัฐดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันต้องสนองตอบนโยบายของรัฐบาลด้วย โดยคณะรัฐมนตรีได้แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544 ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมและการปฏิรูปกฎหมาย เรื่อง เร่งรัดการจัดโครงสร้างกระทรวงยุติธรรมให้มีบทบาทและหน้าที่ครอบคลุมกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทำให้มีการจัดตั้งสถาบันแห่งนี้ขึ้น

นิติวิทยาศาสตร์ (Forensic Science) เป็นการนำเอาวิชาความรู้ในทางด้านวิทยาศาสตร์ ในการเก็บและพิสูจน์หลักฐาน ตรวจร่างกายและวัตถุพยานเพื่อช่วยในการค้นหาความจริง มักเป็นการใช้วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์หรือวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เช่น ชีววิทยา ฟิสิกส์ กายภาพ เคมี คอมพิวเตอร์ และกฏวิทยา เป็นต้น เพื่อประโยชน์ในการสืบสวน และดำเนินคดีทางกฎหมายเพื่อช่วยกระบวนการยุติธรรมในการพิสูจน์หลักฐานและชี้นำไปสู่ผู้กระทำความผิดอาญา

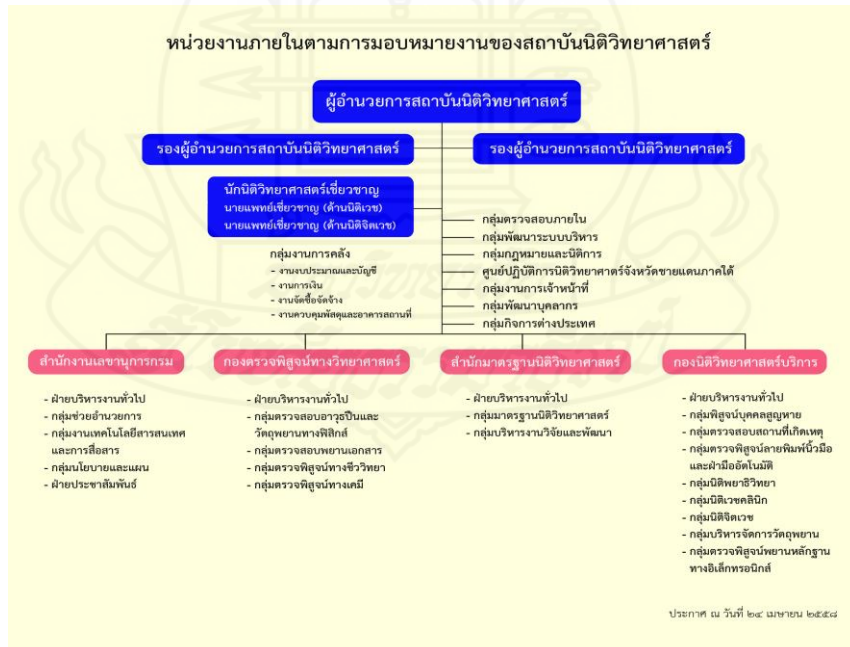
ปัจจุบันมีการนำนิติวิทยาศาสตร์มาใช้ควบคู่กับกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีความสำคัญมากขึ้นในต่างประเทศ เพื่อลดการโต้แย้งความหวาดระแวงระหว่างผู้ควบคุมกฎหมายกับผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากวิทยาศาสตร์เป็นเรื่องหลักการและเหตุผลที่เป็นจริงสามารถพิสูจน์ได้ โดยนิติวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยมีความเกี่ยวเนื่องกับนิติเวชศาสตร์หรือการชันสูตรศพ สามารถแบ่งออกเป็นสาขาต่าง ๆ ดังนี้

1. นิติพยาธิวิทยา (*Forensic Pathology*)
2. นิติเวชคลินิก (*Clinical Forensic*)
3. นิติจิตเวช (*Forensic Psychiatry*)
4. นิติพิษวิทยา (*Forensic Toxicology*)
5. การพิสูจน์หลักฐาน (*Criminalistic*)
6. นิติวิทยาเซรัม (*Forensic Serology*)
7. เวชศาสตร์จราจร (*Traffic Medicine*)
8. กฎหมายการแพทย์ (*Medicial Law*)

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 สำนัก 2 กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม ,กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ , สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ , กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ ภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 337 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2558) โดยแต่ละสำนักและกองได้แยกกลุ่มงานได้ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม
 - 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2) กลุ่มช่วยอำนวยความสะดวก
 - 3) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
 - 4) กลุ่มนโยบายและแผน
 - 5) ฝ่ายประชาสัมพันธ์
2. กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์
 - 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2) กลุ่มตรวจสอบอาวุธปืนและวัตถุพยานทางฟิสิกส์
 - 3) กลุ่มตรวจสอบพยานเอกสาร

- 4) กลุ่มตรวจพิสูจน์ทางชีววิทยา
- 5) กลุ่มตรวจพิสูจน์ทางเคมี
3. สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์
 - 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป
 - 2) กลุ่มมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์
 - 3) กลุ่มบริหารงานวิจัยและพัฒนา
4. กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ
 - 1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 - 2) กลุ่มพิสูจน์บุคคลสูญหาย
 - 3) กลุ่มตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ
 - 4) กลุ่มตรวจพิสูจน์ลายพิมพ์นิ้วมือและฝ่ามืออัตโนมัตินวมัติ
 - 5) กลุ่มนิติพยาธิวิทยา
 - 6) กลุ่มนิติเวชคลินิก
 - 7) กลุ่มนิติจิตเวช
 - 8) กลุ่มบริหารจัดการวัตถุพยาน
 - 9) กลุ่มตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางอิเล็กทรอนิกส์



ภาพที่ 2.2 หน่วยงานภายในตามการมอบหมายงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

หลักการดำเนินงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

1. ระบบการตรวจทางนิติวิทยาศาสตร์เป็นระบบที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยเฉพาะเป็นองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ สถาบันหลักที่ทำงานด้านนี้จึงควรเป็นสถาบันที่มีความเป็นอิสระ เพื่อให้มีความเป็นกลาง มีความโปร่งใส มีการตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ

2. การตรวจทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ควรมีหน่วยงานกลางเป็นหน่วยประสานเรื่องการดำเนินการ รวมทั้งงบประมาณให้กับหน่วยงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้เสียหายสามารถเข้าถึงการบริการ อีกทั้งจะเป็นแรงจูงใจสำหรับการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรทางด้านนี้จะได้รับการสนับสนุนโดยตรงจากภาครัฐผ่านทางกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ดี

3. ควรมีการกำหนดมาตรฐานกลางของการดำเนินงานการตรวจทางนิติวิทยาศาสตร์ทุกสาขา และมีการควบคุมดูแลให้มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน โดยการขึ้นทะเบียนสถานประกอบการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ ทั้งนี้ประชาชนจะเชื่อมั่นศรัทธาในงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ และจะทำให้กระบวนการยุติธรรมเข้าสู่มาตรฐานสากลได้มากยิ่งขึ้น

4. การกำหนดนโยบาย การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลาง การตรวจสอบ รวมถึงด้านจริยธรรม ของผู้ปฏิบัติงาน ควรให้มีคณะกรรมการระดับชาติ ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแทนจากส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้ สนับสนุนแต่งตั้งแต่ในระยะเวลา 3 ถึง 5 ปี ควรผลักดันให้เป็นคณะกรรมการอิสระเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูง

5. กำหนดให้สถาบันใหม่นี้ ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย อีกทั้งเป็นที่พึ่งเวลาประชาชนมีปัญหาข้อร้องเรียน ซึ่งในปัจจุบันไม่มีหน่วยงานกลางโดยขอดำเนินการให้

6. โครงสร้างการบริการ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีความโปร่งใส

7. มีการปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ภารกิจหลัก

1. พัฒนาระบบการตรวจทางนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐานสถาบันจะทำหน้าที่ขึ้นทะเบียนบุคลากรที่ทำงานด้านนี้ในระดับต่างๆ จากทุกหน่วยงาน ที่ให้การบริการงานนิติวิทยาศาสตร์และดำเนินการให้มีการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากร โดยคณะกรรมการจะทำหน้าที่

กำหนดมาตรฐานกลางในการตรวจพิสูจน์หลักฐานต่างๆ ซึ่ง ประชาชนสามารถเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมได้ดีขึ้น

2.ประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ ให้การบริการทางนิติวิทยาศาสตร์ เพื่อให้มีการบริการอย่างทั่วถึง สถาบันนิติวิทยาศาสตร์จะทำหน้าที่ เพื่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้บริการงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ ในการจัดสรรอัตรากำลัง เครื่องมือ และงบประมาณในการดำเนินการเพื่อให้งานด้านการตรวจพิสูจน์ ได้รับการพัฒนาและสนับสนุน อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและผู้เสียหายในคดีต่างๆ

3.การให้บริการตามกฎหมายกระทรวง ส่วนของนิติเวชบริการของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ได้เริ่มให้บริการตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2545 โดยเริ่มทำการชันสูตรในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ นนทบุรี ปทุมธานี อุตุยา และนครนายก ในการชันสูตรศพ ทางสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ได้ใช้สถานที่ห้องตรวจศพของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เป็นการชั่วคราว ส่วนห้องปฏิบัติการอื่นๆ อยู่ที่ตึกอาคารสุขประพฤติ ถนนเลียบคลองประปา ประชาชื่น กทม.

นอกจากนี้ยังมีภารกิจรับเรื่องราวร้องทุกข์ ในการตรวจทางนิติวิทยาศาสตร์ทุกๆ สาขา ซึ่งขณะนี้ทางสถาบันเปิดให้การบริการตรวจพิสูจน์เอกสารและการปลอมแปลง เช่น การตรวจพิสูจน์ลายมือเขียน ลายมือชื่อ ลายพิมพ์นิ้วมือในเอกสารต่างๆ ให้กับศาลทั่วประเทศ หน่วยงานในสังกัดของกระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อ รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนที่ร้องขอ เพื่อเป็นทางเลือกให้ประชาชน อันจะทำให้เกิด ความโปร่งใสและมีการตรวจสอบได้

ภารกิจอื่น

นอกเหนือจากภารกิจดังกล่าวมาข้างต้น ทางสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ยังมีหน้าที่ร่วมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งขณะนี้ได้เริ่มประสานให้คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล เปิดหลักสูตรนิติวิทยาศาสตร์ ในระดับปริญญาโท ร่วมกับมหาวิทยาลัยสตราทไคลด์ของอังกฤษ ซึ่งเป็นหลักสูตรชั้นนำของโลก ผลิตรายการที่มีคุณภาพมานานแล้ว ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยอีกหลายแห่งก็กำลังเริ่มพัฒนาหลักสูตรทางด้านนี้ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

สุรพันธ์ ะกัณฐะ (2546) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคต จำกัด (มหาชน)” พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความตั้งใจหรือความมุ่งมั่นในการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการทดสอบเพิ่มเติม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาความรู้ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง สภาพการจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการพัฒนาทักษะ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านทัศนคติ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์ (2547) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการสายอุตสาหกรรม สำนักงานศาลภาค 1 ทั้ง 7 ด้าน” พบว่าโดยส่วนใหญ่มีผลต่อการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านความตั้งใจและความมุ่งมั่นของทีมงาน ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ด้านการรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ ด้านเทคนิควิธีการถ่ายทอด การถ่ายทอดความรู้ ด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ด้านบุคลากร

กุลชลี พวงเพ็ชร (2550, น. 23) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม” พบว่า 1) ตัวแปรขาดความมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย 2) ตัวแปรขาดความมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย 3) ตัวแปรขาดความมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย 4) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย 5) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการ

ฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่ บริษัทประสบปัญหาสมองไหล ระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่อง จึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร

ฉาน ตรรกวิจารณ์ (2550, น. 133) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” ผลการวิจัยพบว่าเชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนา โดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือระดับโลกียธรรมและระดับโลกุตระธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้ พุทธธรรมมีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของคน คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ

ทงศักดิ์ โสวัจสตากุล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศ และปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศของสถาบันการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 853 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์สูงแบบผันแปรตามกันกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบสารสนเทศในสถาบันการศึกษา จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น พบว่า ด้านแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญที่สุด

สมชาย สรรประเสริฐ (2552, น. 152) ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า 1.สภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลาง 2.

การวิเคราะห์ความจำเป็นทางกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เหตุผลความจำเป็นประการแรก คือ ตำรวจท่องเที่ยวบางส่วนยังไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างเต็มที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย 3.กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวประกอบด้วย 6 ประเด็นกลยุทธ์ ได้แก่ (1) สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนา (2) พัฒนาระบบประเมินผลการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (3) พัฒนาระบบสร้างขวัญกำลังใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ (4) พัฒนาเครือข่ายและส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศในการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือทางวิชาการในการพัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยว (5) สร้างบรรยากาศการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานและ (6) พัฒนาข้าราชการตำรวจท่องเที่ยวบนพื้นฐานของความสามารถที่พึงประสงค์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

สไบทิพย์ มงคลนิมิตร (2554,น.118) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรมแมนดาริน โอเรียนเต็ล กรุงเทพฯ” พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ด้านตัวบุคคลประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ การปรับตัว ทัศนคติและความกระตือรือร้น ด้านองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง งบประมาณ ความก้าวหน้าหรือโอกาสหลังจากได้รับการพัฒนา ภาระหน้าที่ของผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยสภาพเศรษฐกิจ กฎหมายและการเมือง สังคม เทคโนโลยี และนโยบายของภาครัฐ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ศิริบงอร ต่อวิเศษ และ ไพฑูรย์ ช่วงฉ่ำ (2555,น.14) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร” การศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะแพทยศาสตร์ 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 ด้านกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะ

แพทยศาสตร์ มีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r=.797$) ด้านทีมงานผู้รับผิดชอบ ($r=.731$) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ($r=.666$) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ($r=.472$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนุวัต กระสังข์ (2557, น.17-50) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโกลนนิย” พบว่า 1. แนวคิด ทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโกลนนิย พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาสพบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอื้อรื้อยในเรื่องปัจจัย 4 มิแต่หันไปส่งเสริมความก้าวหน้าทางวัตถุสมัยใหม่ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่าพบว่าการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ให้เด็กเกิดการเรียนรู้และส่งผลให้เกิดความองงามในทุกๆ ด้าน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเหมาะสมทั้งกาย วาจา ใจ มีความยุติธรรม และละเอียดรอบอบไม่เอาเปรียบ ไม่ทุจริต ไม่หลอกลวง และไม่หาผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเชิงจริยธรรม

2. สภาพปัญหาทั่วไปและสภาพปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโกลนนิย พบว่า กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต สื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมาก เรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้ เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระ ในขณะที่สื่อดั้งเดิม ทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาและสร้างภูมิคุ้มกันภายใต้กระแสบริโกลนนิย พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโกลนนิยของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการ

เลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัว คนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลัก ไตรสิกขา คือ 1) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝน พัฒนาด้านจิตใจ 3) การพัฒนา ได้แก่การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกัน กระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณา และเป็นวิธีที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อ ขจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน 3 ด้านร่วมกัน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกัน เป็นปัจจัยแก่กันในกระบวนการ การพัฒนาในองค์กร

อรรถญา อ่อนรัศมี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่า 1) เมื่อทดสอบ ข้อมูลทั่วไปที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความ คิดเห็นในด้านการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่าง กัน มีระดับความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .10 2) บุคลากรของสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นที่มีต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ปัจจัยบรรยากาศ มีระดับความคิดเห็นที่มี บรรยากาศขององค์กร 7 ด้าน อยู่ในระดับดีทุกด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันและมีความสัมพันธ์ กันโดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ข้อเสนอแนะ บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนา ตนเอง และแหล่งเรียนรู้ที่ต้องการคือ วิธีการประชุม/อบรม/สัมมนา การพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้ ต้องการมุมมอง KM ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในด้าน IT (คอมพิวเตอร์/ สารสนเทศ) ต้องการคอมพิวเตอร์ในการพัฒนางาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรภายในสถาบัน ฯ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ฯ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของสถาบัน ฯ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบเจาะจง มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ดังนั้นประชากรเป้าหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 347 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 เมษายน 2558)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน ตามตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แห่งมหาวิทยาลัย Texas (1970 : 608-609) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

(ข้อมูล ณ วันที่ 24 เมษายน 2558)

สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานเลขานุการกรม	119	60
กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	94	51
สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	20	10
กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	114	60
รวม	347	181

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาบุคลากร

2.1 ลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอนมีลักษณะ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

1. เพศ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. อายุ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. วุฒิการศึกษา มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
4. หน้าที่ความรับผิดชอบ มีลักษณะคำถามให้เขียนตอบ
5. ประเภทของบุคลากรผู้ตอบ มีลักษณะให้ผู้ตอบเลือกสถานะที่เป็นอยู่
6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ณ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีลักษณะคำถามให้ผู้ตอบ

เลือกจำนวนปีที่ปฏิบัติงานมาทั้งหมด

7. ผู้ตอบเคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ มีลักษณะให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ จำนวน 36 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม ได้แก่

1. การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ
2. ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร มีจำนวน 5 ข้อ
3. เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีจำนวน 5 ข้อ
4. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีจำนวน 5 ข้อ
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านกาพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 5 ข้อ

6. การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ
มีจำนวน 5 ข้อ

7. การให้บุคลากรมีความรู้สึว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการ
ดำเนินงานขององค์การ มีจำนวน 6 ข้อ

กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ของสถาบัน
นิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
อันดับ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม ได้แก่

1. ปฏิภิรียาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนา
บุคลากร มีจำนวน 5 ข้อ

2. การเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร มีจำนวน 5 ข้อ

3. พฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา มีจำนวน 5 ข้อ

4. ผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ มีจำนวน 5 ข้อ

กำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นแบบอิสระเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม มีจำนวน 3 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม โดย

1.1 จัดทำหนังสือนำจากคณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อแนะนำตัวและทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการวิจัย รวมทั้งความสำคัญของการตอบแบบสอบถาม

3.2 แจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ จำนวน 181 ชุด

3.3 เก็บแบบสอบถามคืนจากบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 181 ชุด

4 . การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1.ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของประชากร วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ และค่าสถิติร้อยละ ได้แก่

1.1 เพศ นำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่มเพศ

1.2 อายุ นำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่มอายุ

1.3 วุฒิการศึกษา นำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่มวุฒิการศึกษา

1.4 ประเภทของบุคลากรที่ตอบ นำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่มประเภท

1.5 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน นำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่มประสบการณ์การทำงาน

1.6 เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ นำคำตอบที่ได้มาจัดกลุ่ม เคย หรือ ไม่เคย

2.ข้อมูลตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

นิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมุติฐานใช้ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง (F- Test)

3.ข้อมูลตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

4.ข้อมูลตอนที่ 4 เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค และให้แสดงความคิดเห็นถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5. การทดสอบสมมติฐาน

ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า T-Test กับตัวแปรที่มีคำตอบเพียง 2 คำตอบเท่านั้น และการทดสอบค่า F-Test กับตัวแปรที่มีคำตอบมากกว่า 2 คำตอบ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้าน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 – 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ผลการทดสอบความเชื่อมั่น / ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ผลดังตารางที่ 4.20

ค่าระดับการพิจารณา

1 = แบบทดสอบมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 = แบบทดสอบไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 = ไม่แน่ใจว่าแบบทดสอบมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สูตรการหาความเชื่อมั่น

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ตารางที่ 3.2 ค่า IOC ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ในการพิจารณาข้อคำถามทั้ง 4 ด้าน มีดังนี้

ข้อคำถาม	คนที่ 1			คนที่ 2			คนที่ 3			ผลรวม $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผลการวิเคราะห์
	1	0	-1	1	0	-1	1	0	-1			
ด้านปฏิภกริษา	/			/			/			3	$= \frac{3}{3} = 1$	นำไปใช้ได้
ด้านการเรียนรู้	/			/			/			3	$= \frac{3}{3} = 1$	นำไปใช้ได้
ด้านพฤติกรรม	/			/			/			2	$= \frac{2}{3} = 0.6$	นำไปใช้ได้
ด้านผลลัพธ์	/			/			/			3	$= \frac{3}{3} = 1$	นำไปใช้ได้
รวม 4 ด้าน										2.75	$= \frac{2.75}{3} = 0.91$	นำไปใช้ได้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับความ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากตัวอย่างที่เป็นบุคลากรในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ซึ่งทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 181 ชุด และนำมาวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สามารถนำเสนอผลการศึกษตามลำดับของวัตถุประสงค์การศึกษาและสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด สถานภาพของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ โดยนำเสนอในรูปแบบจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1–4.14

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายและเพศหญิง จำแนกตามเพศและอายุ

อายุ	เพศ		จำนวน (n=181)	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
ไม่เกิน 25 ปี	2	12	14	7.7
26-30 ปี	12	42	54	29.8
31-35 ปี	18	38	56	30.9
36-40 ปี	9	17	26	14.4
41-45 ปี	11	13	24	13.3
46-50 ปี	1	6	7	3.9
51-55 ปี	-	-	-	-
56-60 ปี	-	-	-	-
รวม	53 (29.3%)	128 (70.7%)	181	100.00

ตารางที่ 4.1 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 181 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 เป็นเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 มีอายุอยู่ในระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 56 คน เป็นผู้ชายจำนวน 18 คน ผู้หญิงจำนวน 38 คน รองลงมาคืออายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 54 คน เป็นผู้ชายจำนวน 12 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 42 คน และช่วงอายุที่มีจำนวนตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ระหว่าง 46-50 ปี จำนวน 7 คน เป็นผู้ชายจำนวน 1 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 6 คน ตารางที่ 4.1 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 181 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละเพศชายและหญิง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	เพศ		จำนวน (n=181)	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	7	8	4.41
ปริญญาตรี	28	81	109	60.25
ปริญญาโท	16	30	46	25.44
อื่นๆ	8	10	18	9.90
รวม	53	128	181	100.00

ตารางที่ 4.3 จำนวนช่วงอายุของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	อายุ								จำนวน (n=181)
	ไม่เกิน 25 ปี	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	3	2	2	-	-	-	-	8
ปริญญาตรี	11	39	38	13	8	-	-	-	109
ปริญญาโท	2	10	14	6	10	4	-	-	46
อื่นๆ	-	2	2	5	6	3	-	-	18
รวม	14	54	56	26	24	7	-	-	181

ตารางที่ 4.2-4.3 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 181 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน เป็นผู้ชายจำนวน 28 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 81 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี รองลงมา

การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน เป็นผู้ชายจำนวน 16 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 35 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และระดับการศึกษาที่มีจำนวนตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน เป็นผู้ชายจำนวน 1 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 7 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละ เพศชายและหญิง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	เพศ		จำนวน (n=181)	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
สำนักงานเลขานุการกรม	4	22	26	14.4
กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	18	44	62	34.1
สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3	6	9	5.1
กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	28	56	84	46.4
รวม	53	128	181	100.00

ตารางที่ 4.5 จำนวนช่วงอายุของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

ระดับการศึกษา	อายุ								จำนวน (n=181)
	ไม่เกิน 25 ปี	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	
สำนักงานเลขานุการ กรม	5	15	5	0	1	0	-	-	26
กองตรวจพิสูจน์ทาง วิทยาศาสตร์	2	18	23	7	12	0	-	-	62

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	อายุ								จำนวน (n=181)
	ไม่เกิน 25 ปี	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	
สำนักมาตรฐานนิติ วิทยาศาสตร์	0	5	3	1	0	0	-	-	9
กองนิติวิทยาศาสตร์ บริการ	7	16	25	18	11	7	-	-	84
รวม	14	54	56	26	24	7	-	-	181

จากตาราง 4.4-4.5 ตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 84 คน เป็นผู้หญิง จำนวน 56 คน ผู้ชาย จำนวน 28 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี รองลงมาตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 62 คน เป็นหญิงจำนวน 44 คน ผู้ชายจำนวน 18 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี และจำนวนตัวอย่างที่น้อยที่สุดอยู่ในสำนักมาตรฐานวิทยาศาสตร์จำนวน 9 คน เป็นผู้หญิง จำนวน 6 คน ผู้ชายจำนวน 3 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี

ตารางที่ 4.6 จำนวนช่วงอายุ จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

สถานภาพของ บุคลากร	อายุ								จำนวน (n=181)
	ไม่เกิน 25 ปี	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	
ข้าราชการ	1	10	18	15	19	7	-	-	70
พนักงานราชการ	1	11	14	5	2	0	-	-	33
ลูกจ้างชั่วคราว	12	33	24	6	3	0	-	-	78
รวม	14	54	56	26	24	7	-	-	181

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละเพศชายและหญิง จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

สถานภาพของบุคลากร	เพศ		จำนวน (n=181)	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
ข้าราชการ	27	43	70	38.7
พนักงานราชการ	6	27	33	18.2
ลูกจ้างชั่วคราว	20	58	78	43.1
รวม	53	128	181	100.00

ตารางที่ 4.8 จำนวนระดับวุฒิการศึกษา จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

สถานภาพของบุคลากร	วุฒิการศึกษา				จำนวน (n=181)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	อื่นๆ	
ข้าราชการ	0	24	30	16	70
พนักงานราชการ	0	27	5	1	33
ลูกจ้างชั่วคราว	8	58	11	1	78
รวม	8	109	46	18	181

จากตารางที่ 4.6 – 4.8 ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 78 คน เป็นผู้หญิง จำนวน 58 คน ผู้ชายจำนวน 20 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และอยู่ในช่วงอายุ 26- 30 ปี

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (n=181)	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	19	10.5
1-3 ปี	51	28.2
4-5 ปี	60	33.1
6-10 ปี	30	16.6
มากกว่า 10 ปี	21	11.6
รวม	181	100.00

ตารางที่ 4.10 จำนวนระยะเวลาการทำงาน จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

สถานภาพของบุคลากร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน					จำนวน (n=181)
	ไม่เกิน 1 ปี	1-3 ปี	4-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
ข้าราชการ	2	7	23	23	15	70
พนักงานราชการ	5	8	11	5	4	33
ลูกจ้างชั่วคราว	12	36	26	2	2	78
รวม	19	51	60	30	21	181

จากตารางที่ 4.9 – 4.10 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่ 4-5 ปี จำนวน 60 คน รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี จำนวน 51 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 19 คน ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 78 คน รองลงมาคือข้าราชการ จำนวน 70 คน และพนักงานราชการจำนวนน้อยที่สุดที่ 33 คน

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร	จำนวน (n=181)	ร้อยละ
เคย	128	70.7
ไม่เคย	53	29.3
รวม	181	100.00

ตารางที่ 4.12 จำนวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	การพัฒนาบุคลากร		จำนวน (n=181)
	เคย	ไม่เคย	
สำนักงานเลขานุการกรม	18	8	26
กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	45	17	62
สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	5	4	9
กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	60	24	84
รวม	128	53	181

ตารางที่ 4.13 จำนวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามสถานภาพของบุคลากร

สถานภาพของบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร		จำนวน (n=181)
	เคย	ไม่เคย	
ข้าราชการ	70	0	70
พนักงานราชการ	30	3	33
ลูกจ้างชั่วคราว	28	50	78
รวม	128	53	181

ตารางที่ 4.14 จำนวนการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร		จำนวน (n=181)
	เคย	ไม่เคย	
ไม่เกิน 1 ปี	10	9	19
1-3 ปี	28	23	51
4-5 ปี	43	17	60
6-10 ปี	28	2	30
มากกว่า 10 ปี	19	2	21
รวม	128	53	181

จากตารางที่ 4.11 – 4.14 จำนวนบุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรมีจำนวน 128 คน ไม่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรจำนวน 53 คน หน่วยงานที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 60 คน ส่วนหน่วยงานที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุดคือ สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 5 คน ส่วนใหญ่ผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรจะมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 50 คน และสถานภาพของบุคลากรที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรมีอายุงานอยู่ที่ 1-3 ปี จำนวน 23 คน ส่วนอายุการปฏิบัติงานที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ 4-5 ปี มีจำนวน 43 คน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม แบ่งเป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร
2. ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร

3. ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
4. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร
6. ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ
7. การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการพัฒนาบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ

ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ	ในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	1.สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์และแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	39	80	62	-				
2.ผู้บริหารสถาบันฯ ได้กำหนดค่านิยมหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ อย่างเป็นทางการ	(21.5)	(44.2)	(34.3)						
2.ผู้บริหารสถาบันฯ ได้กำหนดค่านิยมหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ อย่างเป็นทางการ	15	56	80	28	2	3.30	0.86	ปานกลาง	3
3.ผู้บริหารสถาบันฯ ได้จัดเตรียมเจ้าหน้าที่จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ	8	46	80	36	11	3.02	0.93	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	ในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับลำดับ	
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย			ปาน	กลาง
	ที่สุด	กลาง	น้อย	ที่สุด					
4.ผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมประชุมชี้แจง พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ	5	53	73	46	4	3.05	0.86	ปาน	4
	(2.8)	(29.3)	(40.3)	(25.4)	(2.2)			กลาง	
5.ผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ	29	89	48	11	4	3.71	0.88	มาก	2
	(16.0)	(49.2)	(26.5)	(6.1)	(2.2)				
	ภาพรวม					3.39	0.60	ปาน	
								กลาง	

จากตาราง 4.15 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กรมีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.60 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก และยุทธศาสตร์และแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.88

ลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถาบันฯ ได้จัดเตรียมเจ้าหน้าที่จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันฯ นิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ

ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ	53 (29.3)	80 (44.2)	27 (14.9)	16 (8.8)	5 (2.8)	3.88	1.01	มาก	1
2.การพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialist) โดยเฉพาะ	37 (20.4)	88 (48.6)	45 (24.9)	11 (6.1)	-	3.83	0.82	มาก	2
3. สถาบันฯ มีแผนงาน โครงการพัฒนาที่หลากหลายและสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและสมรรถนะที่สามารถตอบสนองได้ทุกพันธกิจ	11 (6.1)	65 (35.9)	66 (36.5)	39 (21.5)	-	3.27	0.86	ปานกลาง	3
4.สถาบันฯ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ	6 (3.3)	55 (30.4)	69 (38.1)	35 (19.3)	16 (8.8)	3.00	0.99	ปานกลาง	4
5.หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีแผนงาน โครงการที่ชัดเจนและดำเนินการตามแผนโครงการฯ อย่างต่อเนื่อง	5 (2.8)	36 (19.9)	57 (31.5)	58 (32.0)	25 (13.8)	2.66	1.03	ปานกลาง	5
ภาพรวม						3.32	0.70	ปานกลาง	

จากตาราง 4.16 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การมีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01

ลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (specialist) โดยเฉพาะ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82

ลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีแผนงาน โครงการที่ชัดเจนและดำเนินการตามแผนโครงการฯ อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.03

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่

เทคโนโลยีสมัยใหม่	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	ในการพัฒนาบุคลากร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.สถาบันฯ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีหลายประเภท	6	46	89	36	4	3.08	0.82	ปานกลาง	1
	(3.3)	(25.4)	(49.2)	(19.9)	(2.2)				

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

เทคโนโลยีสมัยใหม่	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	ในการพัฒนาบุคลากร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2.สถาบันฯ พัฒนาบุคลากรเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวิธีการและเทคนิคในการฝึกอบรมและพัฒนา	9 (5.0)	46 (25.4)	80 (44.2)	42 (23.2)	4 (2.2)	3.08	0.87	ปานกลาง	1
3.สถาบันฯ มีการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ e-Learning	2 (1.1)	10 (5.5)	60 (33.1)	80 (44.2)	29 (16.0)	2.31	0.84	น้อย	3
4.สถาบันฯ มีเครือข่าย IT เพียงพอสำหรับการรองรับการพัฒนาบุคลากร	3 (1.7)	9 (5.0)	23 (12.7)	73 (40.3)	73 (40.3)	1.87	0.93	น้อย	4
5.ผู้บริหารสถาบันฯและ/หรือหน่วยงานสนับสนุนให้ใช้ IT ในการพัฒนาบุคลากร	3 (1.7)	45 (24.9)	57 (31.5)	41 (22.7)	35 (19.3)	2.67	1.10	ปานกลาง	2
ภาพรวม						2.60	0.69	น้อย	

จากตาราง 4.17 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.60 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่มีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่แต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ สถาบันฯ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีหลายประเภท และ สถาบันฯ พัฒนาบุคลากรเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวิธีการและเทคนิคในการฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 และ 0.87 ตามลำดับ

ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถาบันฯและ/หรือหน่วยงานสนับสนุนให้ใช้ IT ในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.10

ลำดับสุดท้าย คือ สถาบันฯ มีเครือข่าย IT เพียงพอสำหรับการรองรับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.93

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด				
1.ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิคที่ ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรไม่มีผลกระทบต่อ ร่างกายและจิตใจของผู้รับการฝึกอบรม/ พัฒนา	29	105	35	9	3	3.82	0.82	มาก	3
	(16.0)	(58.0)	(19.3)	(5.0)	(1.7)				
2.กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนา ทักษะที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรไม่มีผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจของผู้รับการฝึกอบรม/พัฒนา	31	104	35	4	7	3.82	0.87	มาก	3
	(17.1)	(57.5)	(19.3)	(2.2)	(3.9)				

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	ในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ					
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย									
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด									
3.ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิค และ กิจกรรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่ขัดแย้งกับ กฎหมาย ศีลธรรม จารีต ธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยมของสังคม	53	100	19	7	2	(29.3)	(55.2)	(10.5)	(3.9)	(1.1)	4.08	0.80	มาก	1
4.บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา แล้วมีความมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งต่างๆ ที่ ได้เรียนรู้และได้รับจากการพัฒนาทำงาน ได้ผลดี เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย/ วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการของ สถาบัน	25	97	47	7	5	(13.8)	(53.6)	(26.0)	(3.9)	(2.8)	3.72	0.85	มาก	4
5.บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา แล้วมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพียง พอที่จะทำงานได้สำเร็จอย่างปลอดภัย	48	91	32	2	8	(26.5)	(50.3)	(17.7)	(1.1)	(4.4)	3.93	0.94	มาก	2
ภาพรวม											3.87	0.69	มาก	

จากตาราง 4.18 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ
อนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย
รวมเท่ากับ 3.87 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพอนามัยและความ
ปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

รวมเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิค และกิจกรรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย ศีลธรรม จารีต ธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยมของสังคม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จอย่างปลอดภัย อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.94

ลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วมีความมั่นใจว่าจะสามารถนำสิ่งต่างๆ ที่ได้เรียนรู้และได้รับจากการพัฒนาทำงานได้ผลดี เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของแผนงานโครงการของสถาบัน อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.85

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร

ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด	กลาง			ที่สุด				
1.การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ได้รับความร่วมมือและมีส่วนร่วมจากผู้บริหารหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้บุคลากร	43	99	28	11	-	3.96	0.79	มาก	1

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	พัฒนาบุคลากร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2.หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากร									
บุคคลป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	24	54	74	19	10	3.35	1.01	ปานกลาง	4
	(13.3)	(29.8)	(40.9)	(10.5)	(5.5)				
3.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากร									
บุคคลจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร	4	42	68	52	15	2.82	0.95	ปานกลาง	5
	(2.2)	(23.2)	(37.6)	(28.7)	(8.3)				
4.วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ มีทักษะ มีวิธีการและเทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่ดี									
	11	78	76	7	9	3.41	0.86	มาก	3
	(6.1)	(43.1)	(42.0)	(3.9)	(5.0)				
5.ผู้อำนวยการโครงการและเจ้าหน้าที่ประจำโครงการพัฒนาบุคลากรมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการบริหารและการดำเนินงานโครงการพัฒนา									
	20	104	46	11	-	3.73	0.73	มาก	2
	(11.0)	(57.5)	(25.4)	(6.1)					
ภาพรวม						3.45	0.61	มาก	

จากตาราง 4.19 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ได้รับความร่วมมือและมีส่วนร่วมจากผู้บริหารหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้บุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.79

ลำดับที่ 2 คือ ผู้อำนวยการโครงการและเจ้าหน้าที่ประจำโครงการพัฒนาบุคลากรมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการบริหารและการดำเนินงานโครงการพัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.73

ลำดับสุดท้าย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.95

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร

การเสนอความเห็นอย่างจริงใจจาก หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานของ องค์กร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	1.หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันให้ คำแนะนำ ให้ความร่วมมือและให้การ สนับสนุนในการหาความจำเป็นในการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	39 (21.5)	84 (46.4)	47 (26.0)	4 (2.2)				
2.หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบัน สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนาบุคลากร	49 (27.1)	82 (45.3)	35 (19.3)	8 (4.4)	7 (3.9)	3.87	0.98	มาก	1

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจาก หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานของ องค์กร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากร					Mean S.D. ระดับ ลำดับ		
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	3.หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันมีการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อ รองรับและสนองนโยบายการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ	6 (3.3)	42 (23.2)	61 (33.7)	60 (33.1)	12 (6.6)	2.83 0.96	ปาน กลาง
4.หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันร่วม เป็นวิทยากร และ/หรือเข้าร่วมสังเกตการ ดำเนินโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสถาบันฯ	6 (3.3)	55 (30.4)	68 (37.6)	40 (22.1)	12 (6.6)	3.02 0.96	ปาน กลาง	5
5.หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันเข้า ร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถาบันฯ	7 (3.9)	74 (40.9)	53 (29.3)	37 (20.4)	10 (5.5)	3.17 0.98	ปาน กลาง	4
ภาพรวม						3.33 0.75	ปาน กลาง	

จากตาราง 4.20 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.33 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กรมีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.75 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร แต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับ

การพัฒนานุเคราะห์ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.98

ลำดับที่ 2 คือ หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันมีการจัดทำแผนพัฒนานุเคราะห์ในสังกัดเพื่อรองรับและสนองนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

ลำดับสุดท้าย คือ หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันร่วมเป็นวิทยากร และ/หรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ดำเนินโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.96

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานุเคราะห์สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ

การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานุเคราะห์					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
1.บุคลากรให้ความร่วมมือในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรด้วยความเต็มใจ	25	84	56	10	5	3.63	0.89	มาก	2
	(13.8)	(46.4)	(30.9)	(5.5)	(2.8)				
2.บุคลากรสามารถเลือกช่วงเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนานุเคราะห์ได้ตามความเหมาะสม	4	16	51	70	40	2.30	0.98	น้อย	5
	(2.2)	(8.8)	(28.2)	(38.7)	(22.1)				

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด				
	มากที่สุด	กลาง	น้อย	น้อยที่สุด	มากที่สุด				
3.สถาบันเปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตามความต้องการ	4	21	9	24	123	1.67	1.13	น้อยที่สุด	6
	(2.2)	(11.6)	(5.0)	(13.3)	(68.0)				
4.บุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิค และกิจกรรมประกอบการพัฒนาบุคลากรที่เป็นประโยชน์ได้โดยเสรี	5	22	43	84	27	2.41	0.97	น้อย	3
	(2.8)	(12.2)	(23.8)	(46.4)	(14.9)				
5.ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมไม่รู้สึกตะขิดตะขวงใจในการปฏิบัติกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	27	101	44	4	5	3.78	0.82	มาก	1
	(14.9)	(55.8)	(24.3)	(2.2)	(2.8)				
6.ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลต่างๆ	4	13	53	89	22	2.38	0.87	น้อย	4
	(2.2)	(7.2)	(29.3)	(49.2)	(12.2)				
ภาพรวม						2.69	0.63	ปานกลาง	

จากตาราง 4.21 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.69 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กรมีค่าไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม

เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กรแต่ละข้อเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมไม่รู้สึกระงับจิตใจในการปฏิบัติกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82

ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรให้ความร่วมมือในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนาทรัพยากรด้วยความเต็มใจ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.89

ลำดับสุดท้าย คือ สถาบันเปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตามความต้องการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.13

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	3.39	0.60	ปานกลาง	3
2.ขนาดของกิจการและโครงสร้าง	3.32	0.70	ปานกลาง	5
3.เทคโนโลยีสมัยใหม่	2.60	0.69	น้อย	7
4.สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.87	0.69	มาก	1
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	3.45	0.61	มาก	2
6.การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	3.33	0.75	ปานกลาง	4
7.การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณภาพทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	2.69	0.63	ปานกลาง	6
รวม	3.22	0.54	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69

ลำดับที่ 2 คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61

ลำดับสุดท้าย คือ เทคโนโลยีสมัยใหม่ อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไปในทางเดียวกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
1.ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	เพศ	ชาย	3.38	0.57	ปานกลาง	2
		หญิง	3.39	0.61	ปานกลาง	1
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.37	0.71	ปานกลาง	4
		26-30 ปี	3.44	0.66	มาก	3
		31-35 ปี	3.25	0.61	ปานกลาง	6
		36-40 ปี	3.53	0.37	มาก	2

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนานุเคราะห์	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
1.ด้านการสนับสนุนและ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ จากผู้บริหารองค์กร	อายุ	41-45 ปี	3.34	0.56	ปานกลาง	5
		46-50 ปี	3.68	0.22	มาก	1
		51-55 ปี	-	-	-	-
		56-60 ปี	-	-	-	-
	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.40	0.44	ปานกลาง	3
		ปริญญาตรี	3.32	0.66	ปานกลาง	4
		ปริญญาโท	3.45	0.49	มาก	2
		อื่นๆ	3.63	0.38	มาก	1
	หน่วยงานที่ สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	3.34	0.99	ปานกลาง	3
		กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	3.01	0.46	ปานกลาง	4
		สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	4.11	0.28	มาก	1
		กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	3.60	0.34	มาก	2
	สถานภาพของ บุคลากร	ข้าราชการ	3.39	0.49	ปานกลาง	2
		พนักงานราชการ	3.49	0.70	มาก	1
		ลูกจ้างชั่วคราว	3.34	0.63	ปานกลาง	3
1.ด้านการสนับสนุนและ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ จากผู้บริหารองค์กร	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.49	0.72	มาก	1
		1-3 ปี	3.32	0.66	ปานกลาง	4
		4-5 ปี	3.44	0.55	มาก	3
		6-10 ปี	3.45	0.50	มาก	2
		มากกว่า 10 ปี	3.20	0.57	ปานกลาง	5

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
1.ด้านการสนับสนุนและ ความร่วมมืออย่างเต็มที่ จากผู้บริหารองค์การ	เคยได้รับการ พัฒนาบุคลากร หรือไม่	เคย	3.38	0.56	ปานกลาง	2
2.ด้านขนาดของพันธกิจ และโครงสร้างองค์การ	เพศ	ชาย	3.28	0.76	ปานกลาง	2
		หญิง	3.34	0.67	ปานกลาง	1
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.44	0.70	มาก	3
		26-30 ปี	3.32	0.63	ปานกลาง	5
		31-35 ปี	3.12	0.75	ปานกลาง	6
		36-40 ปี	3.46	0.64	มาก	2
		41-45 ปี	3.41	0.72	มาก	4
		46-50 ปี	3.91	0.27	มาก	1
		51-55 ปี	-	-		
	56-60 ปี	-	-			
	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.27	0.21	ปานกลาง	3
		ปริญญาตรี	3.17	0.73	ปานกลาง	4
		ปริญญาโท	3.56	0.65	มาก	2
อื่นๆ		3.64	0.52	มาก	1	
หน่วยงานที่ สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	3.38	0.82	ปานกลาง	3	
	กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	2.71	0.61	ปานกลาง	4	
	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.84	0.16	มาก	1	
	กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	3.70	0.35	มาก	2	
สถานภาพของ บุคลากร	ข้าราชการ	3.26	0.83	ปานกลาง	3	
	พนักงานราชการ	3.52	0.63	มาก	1	
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.30	0.58	ปานกลาง	2	

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ		
2.ด้านขนาดของพันธกิจ และโครงสร้างองค์กร	ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.58	0.57	มาก	1	
		1-3 ปี	3.27	0.67	ปานกลาง	4	
		4-5 ปี	3.38	0.64	ปานกลาง	3	
		6-10 ปี	3.44	0.71	มาก	2	
		มากกว่า 10 ปี	2.91	0.85	ปานกลาง	5	
	เคยได้รับการ พัฒนาบุคลากร หรือไม่	เคย	3.31	0.73	ปานกลาง	2	
		ไม่เคย	3.36	0.60	ปานกลาง	1	
	3.ด้านเทคโนโลยี สมัยใหม่	เพศ	ชาย	2.52	0.67	น้อย	2
			หญิง	2.63	0.69	ปานกลาง	1
		อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	2.57	0.95	น้อย	4
26-30 ปี			2.70	0.75	ปานกลาง	3	
31-35 ปี			2.42	0.66	น้อย	6	
36-40 ปี			2.80	0.54	ปานกลาง	2	
41-45 ปี			2.49	0.58	น้อย	5	
46-50 ปี			2.94	0.22	ปานกลาง	1	
51-55 ปี			-	-			
56-60 ปี			-	-			
วุฒิการศึกษา		ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.62	0.22	ปานกลาง	3	
		ปริญญาตรี	2.51	0.77	น้อย	4	
		ปริญญาโท	2.73	0.52	ปานกลาง	2	
		อื่นๆ	2.82	0.55	ปานกลาง	1	
หน่วยงานที่ สังกัด		สำนักงานเลขานุการกรม	2.86	1.05	ปานกลาง	2	
	กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	2.05	0.45	น้อย	4		
	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.35	0.26	ปานกลาง	1		
	กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	2.84	0.42	ปานกลาง	3		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ		
3. ด้านเทคโนโลยี ระยะเวลาปฏิบัติงาน สมัยใหม่	ไม่เกิน 1 ปี	2.91	0.76	ปานกลาง	1		
		1-3 ปี	2.46	0.75	น้อย	4	
		4-5 ปี	2.64	0.63	ปานกลาง	3	
		6-10 ปี	2.72	0.58	ปานกลาง	2	
		มากกว่า 10 ปี	2.37	0.65	น้อย	5	
	เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	2.67	0.61	ปานกลาง	1	
		ไม่เคย	2.43	0.83	น้อย	2	
	4.ด้านสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ	ชาย	3.82	0.75	มาก	2
			หญิง	3.89	0.66	มาก	1
		อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.64	1.10	มาก	6
26-30 ปี			3.74	0.65	มาก	5	
31-35 ปี			3.81	0.82	มาก	4	
36-40 ปี			4.12	0.25	มาก	1	
41-45 ปี			4.09	0.28	มาก	2	
46-50 ปี			4.05	0.49	มาก	3	
51-55 ปี			-	-			
56-60 ปี			-	-			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		ไม่เกิน 1 ปี	3.81	0.92	มาก	4	
		1-3 ปี	3.74	0.91	มาก	5	
		4-5 ปี	3.96	0.54	มาก	1	
		6-10 ปี	3.96	0.31	มาก	2	
		มากกว่า 10 ปี	3.84	0.56	มาก	3	
เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	3.85	0.55	มาก	2		
	ไม่เคย	3.91	0.94	มาก	1		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ			
5.ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาบุคลากร	เพศ	ชาย	3.51	0.66	มาก	1		
		หญิง	3.43	0.59	มาก	2		
อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	26-30 ปี	3.34	0.80	ปานกลาง	5		
		31-35 ปี	3.42	0.65	มาก	4		
		36-40 ปี	3.31	0.69	ปานกลาง	6		
		41-45 ปี	3.62	0.34	มาก	3		
		46-50 ปี	3.65	0.36	มาก	2		
		51-55 ปี	-	-				
		56-60 ปี	-	-				
		วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	3.32	0.28	ปานกลาง	4
				ปริญญาโท	3.35	0.71	ปานกลาง	3
อื่นๆ	3.57			0.35	มาก	2		
	3.85			0.28	มาก	1		
หน่วยงานที่ สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	2.90	1.14	ปานกลาง	4		
		สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.31	0.38	ปานกลาง	3		
		กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	3.77	0.18	มาก	1		
			3.69	0.36	มาก	2		
สถานภาพของ บุคลากร	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	3.60	0.41	มาก	2		
		ลูกจ้างชั่วคราว	3.61	0.47	มาก	1		
			3.25	0.75	ปานกลาง	3		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
5.ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการ พัฒนาบุคลากร	ระยะเวลา	ไม่เกิน 1 ปี	3.37	0.86	มาก	4	
		ปฏิบัติงาน	1-3 ปี	3.28	0.74	ปานกลาง	5
	4-5 ปี		3.55	0.47	มาก	2	
	6-10 ปี		3.61	0.40	มาก	1	
	มากกว่า 10 ปี		3.43	0.54	มาก	3	
	เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	3.49	0.55	มาก	1	
		ไม่เคย	3.35	0.73	ปานกลาง	2	
	6.ด้านการเสนอความเห็น อย่างจริงใจจากหัวหน้า หน่วยงานทุกหน่วยงาน ขององค์กร	เพศ	ชาย	3.31	0.79	ปานกลาง	2
			หญิง	3.34	0.74	ปานกลาง	1
		อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.28	0.92	ปานกลาง	5
26-30 ปี			3.38	0.79	ปานกลาง	3	
31-35 ปี			3.13	0.85	ปานกลาง	6	
36-40 ปี			3.59	0.50	มาก	2	
41-45 ปี			3.35	0.54	ปานกลาง	4	
46-50 ปี			3.71	0.36	มาก	1	
51-55 ปี			-	-			
56-60 ปี			-	-			
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.60	0.37	มาก	2		
	ปริญญาตรี	3.19	0.86	ปานกลาง	4		
	ปริญญาโท	3.48	0.51	มาก	3		
	อื่นๆ	3.71	0.44	มาก	1		

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
6.ด้านการเสนอความเห็น อย่างจริงใจจากหัวหน้า หน่วยงานทุกหน่วยงาน ขององค์กร	หน่วยงานที่	สำนักงานเลขานุการกรม	2.87	1.32	ปานกลาง	4
	สังกัด	กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	2.88	0.45	ปานกลาง	3
		สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	4.04	0.29	มาก	1
		กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	3.74	0.34	มาก	2
	ระยะเวลา	ไม่เกิน 1 ปี	3.43	1.00	มาก	2
	ปฏิบัติงาน	1-3 ปี	3.17	0.87	ปานกลาง	3
		4-5 ปี	3.43	0.63	มาก	2
		6-10 ปี	3.56	0.59	มาก	1
		มากกว่า 10 ปี	3.05	0.65	ปานกลาง	4
	เคยได้รับการ พัฒนาบุคลากร หรือไม่	เคย	3.38	0.67	ปานกลาง	1
		ไม่เคย	3.21	0.92	ปานกลาง	2
7.ด้านการให้บุคลากรมี ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรทุก คนมีส่วนร่วมและมีส่วน สัมพันธ์ในการดำเนินงาน ขององค์กร	เพศ	ชาย	2.59	0.70	น้อย	2
		หญิง	2.73	0.60	ปานกลาง	1
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	2.92	0.89	ปานกลาง	2
		26-30 ปี	2.93	0.76	ปานกลาง	1
		31-35 ปี	2.51	0.56	น้อย	6
		36-40 ปี	2.60	0.33	น้อย	4
		41-45 ปี	2.53	0.44	น้อย	5
		46-50 ปี	2.71	0.12	ปานกลาง	3
		51-55 ปี	-	-		
	56-60 ปี	-	-			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.61	0.25	ปานกลาง	4
		ปริญญาตรี	2.71	0.76	ปานกลาง	1
ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	หน่วยงานที่สังกัด	ปริญญาโท	2.66	0.40	ปานกลาง	3
		อื่นๆ	2.67	0.41	ปานกลาง	2
		สำนักงานเลขานุการกรม	2.92	1.16	ปานกลาง	2
		กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	2.52	0.46	น้อย	4
สถานภาพของบุคลากร	ข้าราชการ	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.53	0.24	มาก	1
		กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	2.66	0.44	ปานกลาง	3
		ข้าราชการ	2.64	0.39	ปานกลาง	3
		พนักงานราชการ	2.79	0.68	ปานกลาง	1
		ลูกจ้างชั่วคราว	2.70	0.78	ปานกลาง	2
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	ไม่เกิน 1 ปี	2.99	0.89	ปานกลาง	1
		1-3 ปี	2.62	0.68	ปานกลาง	3
		4-5 ปี	2.74	0.59	ปานกลาง	2
		6-10 ปี	2.59	0.50	น้อย	5
		มากกว่า 10 ปี	2.60	0.49	น้อย	4
เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่	เคย	เคย	2.73	0.53	ปานกลาง	1
		ไม่เคย	2.61	0.84	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 4.23 พบว่า 1. ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าเพศหญิงให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับมาก)

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ (ปริญญาเอก) ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการได้รับพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่ไม่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง)

2.ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ เมื่อพิจารณา จำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า เพศหญิงให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ (ปริญญาเอก) ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.64 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.84 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการได้รับพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่ไม่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง)

3.ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เมื่อพิจารณา จำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติ

วิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า เพศหญิงให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ในด้านนี้มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 2.63 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.94 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิ การศึกษาอื่นๆ (ปริญญาเอก) ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้าน นี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.82 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.35 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.70 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เกิน 1 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มี ผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.91 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามการได้รับพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็น ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.67 อยู่ในระดับปาน กลาง)

4.ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณา จำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า เพศหญิงให้ปัจจัยที่มีผล ต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.89 อยู่ในระดับมาก) เมื่อ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จใน การพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.12 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมหาบัณฑิต ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการ พัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของ บุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตาม ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 4-5 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการได้รับ

พัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่ไม่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก)

5.ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณา จำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า เพศชายให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ (ปริญญาเอก) ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.85 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.77 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการได้รับพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับมาก)

6.ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ เมื่อพิจารณา จำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า เพศหญิงให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ (ปริญญาเอก) ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.71 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด

(ค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการที่เคยได้รับการพัฒนาหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง)

7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร เมื่อพิจารณา จำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่า เพศหญิงให้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ย 2.73 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิกศศึกษาปริญญาตรี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.71 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.53 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 1 ปี ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.99 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามการที่เคยได้รับการพัฒนาหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.73 อยู่ในระดับปานกลาง)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร
2. ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร
3. ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา
4. ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ

ตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร

ด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการ อบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการ ดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนา บุคลากร	ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนา บุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มาก	ปาน	น้อย	มาก	น้อย				
	ที่สุด	กลาง	ที่สุด						
1.บุคลากรให้ความร่วมมือเข้าร่วม กิจกรรมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร	41	110	25	5	-	4.03	0.69	มาก	4
	(22.7)	(60.8)	(13.8)	(2.8)					
2.บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ กิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร	58	96	23	2	2	4.14	0.75	มาก	2
	(32.0)	(53.0)	(12.7)	(1.1)	(1.1)				
3.บุคลากรแสดงความตั้งใจในการ เรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมประกอบการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	45	113	19	4	-	4.10	0.65	มาก	3
	(24.9)	(62.4)	(10.5)	(2.2)					
4.บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตร และกิจกรรมในการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร	4	28	76	71	2	2.78	0.79	ปาน กลาง	5
	(2.2)	(15.5)	(42.0)	(39.2)	(1.1)				
5.บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น	79	85	11	6	-	4.31	0.73	มาก ที่สุด	1
	(43.6)	(47.0)	(6.1)	(3.3)					
ภาพรวม						3.87	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร

ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร แต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.73

ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมประกอบการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.14 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.75

ลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรและกิจกรรมในการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.78 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.79

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาศึกษา

ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาศึกษา	ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	บุคลากร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร	13	57	80	27	4	3.27	0.88	ปานกลาง	3
2. บุคลากรมีทักษะในการใช้อุปกรณ์ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร	31	88	41	21	-	3.71	0.88	มาก	2
3. บุคลากรมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร	7	31	87	50	6	2.91	0.85	ปานกลาง	5
4. ความรู้ / ทักษะ / เจตคติของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา มีเพิ่มมากขึ้น	22	93	59	7	-	3.72	0.72	มาก	1
5. ความรู้ / ทักษะ / เจตคติของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานรวมกันเป็นกลุ่ม / เป็นทีม เพิ่มขึ้น	8	35	109	28	1	3.12	0.73	ปานกลาง	4
ภาพรวม						3.34	0.42	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาศึกษา ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ

0.42 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร แต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ความรู้ / ทักษะ / เจตคติของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.72

ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรมีทักษะในการใช้อุปกรณ์ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.88

ลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.91 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/ พัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.85

ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา

ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม / พัฒนา	ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนา					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	บุคลากร								
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1.บุคลากรเกิดการนำความรู้ที่ได้เข้ารับการ พัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ได้ดีขึ้น	54	100	20	4	3	4.09	0.80	มาก	1

(29.8) (55.2) (11.0) (2.2) (1.7)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม / พัฒนา	ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนา					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	บุคลการ								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น	49 (27.1)	84 (46.4)	38 (21.0)	7 (3.9)	3 (1.7)	3.93	0.88	มาก	2
3. บุคลากรมีทักษะความสามารถใน การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น	18 (9.9)	96 (53.0)	46 (25.4)	16 (8.8)	5 (2.8)	3.59	0.88	มาก	4
4. บุคลากรมีความก้าวหน้าและมี ฝีมือเป็นที่ยอมรับต่อการปฏิบัติงาน มากขึ้น	7 (3.9)	96 (53.0)	48 (26.5)	28 (15.5)	2 (1.1)	3.43	0.83	มาก	5
5. บุคลากรมีทักษะที่ดี พร้อมทั้งจะ เรียนรู้งานนอกเหนือจากหน้าที่ของ ตนเองที่ปฏิบัติอยู่	12 (6.6)	124 (68.5)	37 (20.4)	5 (2.8)	3 (1.7)	3.76	0.68	มาก	3
ภาพรวม						3.76	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา แต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ บุคลากรเกิดการนำความรู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีขึ้น ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.80

ลำดับที่ 2 คือ บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.88

ลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีฝีมือเป็นที่ยอมรับต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.83

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ

ด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ	ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1.ลดการสูญเสียหรือของเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	4 (2.2)	114 (63.0)	48 (26.5)	15 (8.3)	-	3.59	0.67	มาก	3
2.อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรลดลงหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	13 (7.2)	111 (61.3)	46 (25.4)	11 (6.1)	-	3.70	0.69	มาก	2
3.ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	6 (3.3)	127 (70.2)	44 (24.3)	4 (2.2)	-	3.75	0.54	มาก	1
4.หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงานพึงพอใจต่อการปฏิบัติของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม	4 (2.2)	100 (55.2)	38 (21.0)	24 (13.3)	15 (8.3)	3.30	1.01	ปานกลาง	4

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ	ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนา					Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
	บุคลากร								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5.บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมีความสุขต่อการปฏิบัติงานของตนเองเพิ่มขึ้น	3	101	35	28	14	3.28	1.00	ปานกลาง	5
	(1.7)	(55.8)	(19.3)	(15.5)	(7.7)				
	ภาพรวม					3.52	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ แต่ละข้อเรียงลำดับ ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 คือ ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.54

ลำดับที่ 2 คือ อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรลดลงหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.69

ลำดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมีความสุขต่อการปฏิบัติงานของตนเองเพิ่มขึ้น ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนาของสถาบันฯ ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 1.00

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านปฏิภริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาคบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาคบุคลากร	3.87	0.48	มาก	1
ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาคบุคลากร	3.34	0.42	ปานกลาง	4
ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา	3.76	0.63	มาก	2
ผลลัพธ์การพัฒนาคของสถาบัน ฯ	3.52	0.65	มาก	3
รวม	3.62	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.43

ลำดับที่ 1 คือ ด้านปฏิภริยาของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาคบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาคบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.48

ลำดับที่ 2 คือ ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาคอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.76 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.63

ลำดับสุดท้าย คือ ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาคบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 และประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.42

ตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ		
1.ด้านปฏิบัติของผู้เข้ารับ การอบรม / พัฒนา บุคลากรต่อการ ดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร	เพศ	ชาย	3.96	0.34	มาก	1	
		หญิง	3.83	0.52	มาก	2	
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.78	0.55	มาก	4	
		26-30 ปี	3.77	0.60	มาก	5	
		31-35 ปี	3.92	0.45	มาก	3	
		36-40 ปี	3.93	0.27	มาก	2	
		41-45 ปี	3.92	0.41	มาก	3	
		46-50 ปี	3.97	0.13	มาก	1	
		51-55 ปี	-	-			
		56-60 ปี	-	-			
		วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	0.43	มาก	3
			ปริญญาตรี	3.80	0.52	มาก	4
ปริญญาโท	3.99		0.38	มาก	1		
อื่นๆ	3.97		0.36	มาก	2		

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ด้านปฏิกิริยาของผู้เข้า รับการอบรม / พัฒนา บุคลากรต่อการ ดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร	หน่วยงานที่สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	3.41	0.74	มาก	4
		กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	3.80	0.43	มาก	3
	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	4.02	0.35	มาก	2	
		กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	4.05	0.27	มาก	1
	สถานภาพของ บุคลากร	ข้าราชการ	3.92	0.34	มาก	2
		พนักงานราชการ	3.96	0.47	มาก	1
		ลูกจ้างชั่วคราว	3.78	0.57	มาก	3
	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.72	0.54	มาก	4
		1-3 ปี	3.81	0.59	มาก	3
		4-5 ปี	3.97	0.34	มาก	2
6-10 ปี		3.98	0.36	มาก	1	
มากกว่า 10 ปี		3.70	0.52	มาก	5	
เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	3.82	0.53	มาก	2	
	ไม่เคย	3.98	0.27	มาก	1	
2.ด้านการเรียนรู้ของผู้ ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา บุคลากร	เพศ	ชาย	3.36	0.42	ปานกลาง	1
		หญิง	3.33	0.42	ปานกลาง	2
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.37	0.44	ปานกลาง	3
		26-30 ปี	3.39	0.46	ปานกลาง	2
		31-35 ปี	3.26	0.45	ปานกลาง	6

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
2.ด้านการเรียนรู้ของผู้ ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา บุคลากร	อายุ	36-40 ปี	3.30	0.31	ปานกลาง	5
		41-45 ปี	3.43	0.36	มาก	1
		46-50 ปี	3.31	0.22	ปานกลาง	4
		51-55 ปี	-	-		
		56-60 ปี	-	-		
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.15	0.38	ปานกลาง	4	
	ปริญญาตรี	3.34	0.48	ปานกลาง	2	
	ปริญญาโท	3.38	0.25	ปานกลาง	1	
	อื่นๆ	3.32	0.35	ปานกลาง	3	
หน่วยงานที่ สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	3.36	0.65	ปานกลาง	2	
	กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	3.32	0.39	ปานกลาง	4	
	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.37	0.30	ปานกลาง	1	
	กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	3.34	0.35	ปานกลาง	3	
สถานภาพของ บุคลากร	ข้าราชการ	3.39	0.28	ปานกลาง	2	
	พนักงานราชการ	3.43	0.46	มาก	1	
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.26	0.49	ปานกลาง	3	
ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.27	0.57	ปานกลาง	5	
	1-3 ปี	3.31	0.42	ปานกลาง	4	
	4-5 ปี	3.38	0.42	ปานกลาง	1	

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์		Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2.ด้านการเรียนรู้ของผู้ ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา บุคลากร	เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	3.39	0.38	ปานกลาง	1
		ไม่เคย	3.21	0.47	ปานกลาง	2
3.พฤติกรรมของผู้ผ่าน การฝึกอบรม / พัฒนา	เพศ	ชาย	3.81	0.68	มาก	1
		หญิง	3.73	0.62	มาก	2
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.85	0.83	มาก	3
		26-30 ปี	3.71	0.58	มาก	5
		31-35 ปี	3.62	0.78	มาก	6
		36-40 ปี	3.96	0.36	มาก	2
		41-45 ปี	3.76	0.48	มาก	4
		46-50 ปี	4.17	0.24	มาก	1
	51-55 ปี	-	-			
	56-60 ปี	-	-			
	วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.05	0.42	มาก	1
		ปริญญาตรี	3.63	0.71	มาก	4
		ปริญญาโท	3.91	0.47	มาก	3
อื่นๆ		3.98	0.38	มาก	2	

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
3. พฤติกรรมของผู้ผ่าน การฝึกอบรม / พัฒนา	หน่วยงานที่สังกัด	3.16	1.12	ปานกลาง	4	
	สำนักงานเลขานุการกรม	3.47	0.41	มาก	3	
	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.66	0.22	มาก	2	
	กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	4.16	0.19	มาก	1	
สถานภาพของ บุคลากร	ข้าราชการ	3.86	0.42	มาก	2	
	พนักงานราชการ	3.92	0.50	มาก	1	
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.60	0.80	มาก	3	
ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.65	0.96	มาก	3	
	1-3 ปี	3.63	0.71	มาก	4	
	4-5 ปี	3.86	0.55	มาก	2	
	6-10 ปี	3.96	0.33	มาก	1	
	มากกว่า 10 ปี	3.57	0.57	มาก	5	
เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	3.81	0.54	มาก	1	
	ไม่เคย	3.63	0.81	มาก	2	
4. ผลลัพธ์การพัฒนาของ สถาบันฯ	เพศ	ชาย	3.54	0.68	มาก	1
		หญิง	3.51	0.64	มาก	2
	อายุ	ไม่เกิน 25 ปี	3.61	0.75	มาก	3
		26-30 ปี	3.48	0.62	มาก	4
		31-35 ปี	3.39	0.74	ปานกลาง	6

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
4.ผลลัพธ์การพัฒนาของ สถาบันฯ	อายุ	36-40 ปี	3.74	0.43	มาก	2
		41-45 ปี	3.46	0.65	มาก	5
		46-50 ปี	4.00	0.00	มาก	1
		51-55 ปี	-	-		
		56-60 ปี	-	-		
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	0.35	มาก	1	
	ปริญญาตรี	3.37	0.71	ปานกลาง	4	
	ปริญญาโท	3.70	0.48	มาก	3	
	อื่นๆ	3.80	0.46	มาก	2	
หน่วยงานที่ สังกัด	สำนักงานเลขานุการกรม	3.23	0.97	ปานกลาง	3	
	กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์	3.02	0.51	ปานกลาง	4	
	สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	3.42	0.21	มาก	2	
	กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ	3.99	0.08	มาก	1	
สถานภาพ ของบุคลากร	ข้าราชการ	3.63	0.45	มาก	2	
	พนักงานราชการ	3.74	0.53	มาก	1	
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.33	0.79	ปานกลาง	3	

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ พัฒนาบุคลากร	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	Mean	S.D.	ระดับ	ลำดับ	
4.ผลลัพธ์การพัฒนาของ สถาบันฯ	สถานภาพของบุคลากร	ข้าราชการ	3.63	0.45	มาก	2
		พนักงานราชการ	3.74	0.53	มาก	1
		ลูกจ้างชั่วคราว	3.33	0.79	ปานกลาง	3
	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	3.53	0.79	มาก	3
		1-3 ปี	3.38	0.74	ปานกลาง	4
		4-5 ปี	3.62	0.60	มาก	2
		6-10 ปี	3.76	0.37	มาก	1
		มากกว่า 10 ปี	3.22	0.60	ปานกลาง	5
	เคยได้รับการพัฒนา บุคลากรหรือไม่	เคย	3.60	0.54	มาก	1
		ไม่เคย	3.32	0.83	ปานกลาง	2

จากตารางที่ 4.29 พบว่า 1. ด้านปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าเพศชายให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาโท ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการที่เคยได้รับพัฒนา

บุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่ไม่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับมาก)

2. ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนาบุคลากร เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าเพศชายให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิกฎการศึกษาปริญญาโท ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.43 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 4-5 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง) เมื่อจำแนกตามการที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.39 อยู่ในระดับปานกลาง)

3. ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม / พัฒนา เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าเพศชายให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิกฎการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.05 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.16 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ให้ความเห็น

ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.81 อยู่ในระดับมาก)

1. ด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พบว่าเพศชายให้ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ย 3.54 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 46-50 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิก่อนต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.87 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.99 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในระดับพนักงานราชการ ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ให้ความเห็นประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.76 อยู่ในระดับมาก) เมื่อจำแนกตามการที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ พบว่า บุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนา ให้ความเห็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้านปฏิบัติการของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของกา
พัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้าน
ปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนา
บุคลากร

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล	พัฒนาบุคลากร ด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์เชิงบวก
1.ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	0.288**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2.ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร	0.218**	0.13	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
3.ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	0.43	0.14	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.449**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	0.460**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
6.ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	0.382**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	0.09	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
รวม	0.336**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำต่อผลของการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่าด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก ส่วนในด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร และด้านการเสนอ

ความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ส่วนในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง โดยในภาพรวมด้านปฏิภริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล	พัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์เชิงบวก
1.ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	0.400**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
2.ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร	0.263**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
3.ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	0.371**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
4.ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.334**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	0.476**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
6.ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	0.470**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	0.561**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
รวม	0.509**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร ในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์เชิง

บวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยมีด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และด้านสภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ส่วนในด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ และด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล	พัฒนาบุคลากรด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา	
	r	sig ระดับความสัมพันธ์เชิงบวก
1.ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ	0.612**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
2.ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ	0.555**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3.ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	0.487**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ด้านสภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.672**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	0.743**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
6.ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ	0.796**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง
7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ	0.455**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
รวม	0.759**	0.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนา บุคลากรด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา ในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อผลของการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ และด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้าน ผลลัพธ์การพัฒนาศาสนา

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล	พัฒนาบุคลากร		
	ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศาสนา		ระดับความสัมพันธ์เชิงบวก
	r	sig	
1.ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	0.603**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
2.ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร	0.622**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
3.ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	0.605**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
4.ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.467**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	0.626**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
6.ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	0.803**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	0.458**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
รวม	0.738**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนา บุคลากรด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ ในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อผลของการพัฒนา บุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง โดยมีด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร ด้านขนาดของพันธกิจ และโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุก หน่วยงานขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของความสำเร็จในการพัฒนา บุคลากร (ในภาพรวม)

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์เชิงบวก
1.ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	0.632**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
2.ด้านขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร	0.565**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
3.ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	0.511**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
4.ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.631**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
5.ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	0.755**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัย บุคคล	ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน		
	r	sig	ระดับความสัมพันธ์เชิงบวก
6.ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุก หน่วยงานขององค์กร	0.819**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
7.ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม และมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	0.504**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
รวม	0.777**	0.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรด้านผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ ในภาพรวมนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกัน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากรเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการพัฒนาบุคลากรด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร

2. ผลการทดสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

เพื่อเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตามและทดสอบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล(multicollinearity) โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เมื่อกำหนดให้ X1=การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร X2=ขนาดของพันธกิจและ

โครงสร้างองค์การ X3=เทคโนโลยีสมัยใหม่ X4=สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร X5=ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร X6=การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ

X7=การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การและ Y1=ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในตารางที่ 4.35 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y ₁
X ₁	1.000	0.685	0.544	0.560	0.567	0.499	0.645	0.632**
X ₂		1.000	0.622	0.709	0.613	0.559	0.613	0.565**
X ₃			1.000	0.522	0.733	0.615	0.656	0.511**
X ₄				1.000	0.582	0.566	0.596	0.631**
X ₅					1.000	0.610	0.542	0.755**
X ₆						1.000	0.797	0.819**
X ₇							1.000	0.504**
Y ₁								1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 พบว่าค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ (X₁) ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ(X₂) เทคโนโลยีสมัยใหม่(X₃) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร(X₄) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X₅) ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ(X₆) ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมี

ความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ(X_7) และความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร(Y_1) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.797 ถึง 0.499 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยที่การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ (X_6)กับการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ(X_7)มีความสัมพันธ์มากเป็นอันดับ 1 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.797$) รองมาคือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5)กับเทคโนโลยีสมัยใหม่(X_3) มีความสัมพันธ์มากเป็นลำดับ 2 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง ($r=0.733$) และอันดับ 3 คือการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ (X_1)กับขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ(X_2)โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง($r=0.685$) ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางจนถึงต่ำ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) โดยใช้การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์การ (X_1) ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์การ(X_2) เทคโนโลยีสมัยใหม่(X_3) สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร(X_4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5) ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์การ(X_6) ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์การ(X_7)เป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร(Y_1) ผลปรากฏดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.36 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อใช้ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Source of Variation	df	Sum of Square	Mean Square	F
Regression	5	21450.381	18730.128	48.552**
Residual	176	59392.254	209.536	
total	181	80842.635		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่าความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Y_1) มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับตัวแปรที่ศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ จึงคำนวณค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานและคะแนนดิบ รวมทั้งสร้างสมการถดถอยพหุคูณ แสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.37 ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง X_6, X_5, X_1 และความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตัวพยากรณ์	R	R ²	F
X_6	0.819	0.670	80.563**
X_6, X_5	0.755	0.570	67.833**
X_6, X_5, X_1	0.632	0.399	48.552**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ปรากฏว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อนคือ X_6 ($r=0.819$) เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์คือ X_5 พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r=0.878$) และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ X_1 พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้น ($r=0.904$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แต่เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อื่นๆ พบว่าค่าสหสัมพันธ์พหุคูณไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นให้ผลน้อยมาก จึงไม่นำมาใช้เป็นตัวพยากรณ์ จึงสรุปได้ว่า ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร (X_6) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร (X_5) และ การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร (X_1) จึงคำนวณค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Y_1) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.38 ค่าน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Y_1) โดยวิธี Stepwise

ตัวพยากรณ์	Beta	b	SEb
เสนอความเห็นจากหัวหน้าหน่วยงาน(X_6)	0.819	0.455	0.042
ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนา(X_5)	0.755	0.530	0.034
การสนับสนุนจากผู้บริหาร(X_1)	0.632	0.466	0.024

a = 10.901 R=0.632 R²=0.399 SEb= 0.042 F=48.552**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4.38 พบว่ามีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานของการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร(X_6) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5) และ การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร (X_1) มีผลทางบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Y_1) มีค่าเท่ากับ 0.819, 0.755 และ 0.632 ตามลำดับ โดยที่การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร (X_6)ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (beta=0.819) รองลงมาคือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5) และการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร (X_1) ตามลำดับ

ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร(Y_1) กับการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร(X_6)ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด (beta=0.819) รองลงมาคือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5) และการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร (X_1)เท่ากับ 0.632 และสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Coefficient of determination) เท่ากับ 0.399 แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้ร้อยละ 39.90 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.042

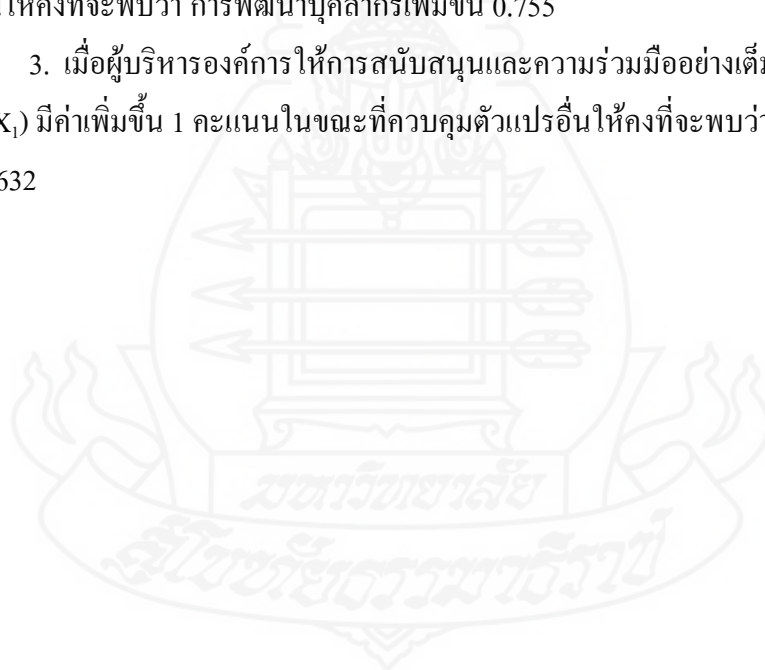
สมการพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร (Y_1) เขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z' = 0.819(Z_6)+0.755(Z_5)+0.632(Z_1)$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้แก่ $Y' = 10.901+0.455(X_6)+0.530(X_5)+0.466(X_1)$

จากการพัฒนาบุคลากรที่การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร(X_6)ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร (X_1)เพิ่มสูงขึ้นจะทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกัน โดยสมการดังกล่าวข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า

1. เมื่อการเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร(X_6)มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนนในขณะที่ควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่จะพบว่า การพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.819
2. เมื่อผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร(X_5)มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนนในขณะที่ควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่จะพบว่า การพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.755
3. เมื่อผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการพัฒนาบุคลากร(X_1) มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนนในขณะที่ควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่จะพบว่า การพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น 0.632



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” มีผลสรุปดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

1.1.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิผลของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

2. สมมุติฐานการวิจัย

2.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

2.2 ลักษณะของการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

2.3 ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 347 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 24 เมษายน 2558)

3.2 เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ , แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดที่มีต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของผู้ตอบ , แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร ,แบบสอบถามให้เขียนสภาพปัญหา และคำถามปลายเปิด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ในการพิจารณาข้อคำถามทั้ง 4 ด้าน และได้นำมาทำการทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้อยู่ในระหว่าง 0.6–1 ซึ่งอยู่ในระดับมีความน่าเชื่อถือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามและขอความร่วมมือจากบุคลากรภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรมเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนตามกำหนดเวลา ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 25-29 เมษายน 2559

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 15 (Statistical Package for the Social Science) โดยสถิติในการเสนอผลงานวิจัย ประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และทำการทดสอบค่า T-Test กับตัวแปรที่มีคำตอบเพียง 2 คำตอบ และทดสอบค่า F-Test กับตัวแปรที่มีคำตอบมากกว่า 2 คำตอบ

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน และผลสรุปตามวัตถุประสงค์ มีดังนี้

4.1 สรุปข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านเพศของจำนวนประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3

ข้อมูลด้านอายุของจำนวนประชากรตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 เป็นผู้ชายจำนวน 18 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 38 คน รองลงมาเป็นผู้มีอายุอยู่ในช่วง 26- 30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 เป็นผู้ชายจำนวน 12 คน เป็นผู้หญิงจำนวน

42 คน และช่วงอายุที่มีจำนวนตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 46-50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 เป็นผู้ชายจำนวน 1 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 6 คน

ข้อมูลระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 เป็นผู้ชายจำนวน 28 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 81 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26- 30 ปี รองลงมาเป็นผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 เป็นผู้ชายจำนวน 16 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 30 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี และระดับการศึกษาที่มีจำนวนตัวอย่างน้อยที่สุด คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 เป็นผู้ชายจำนวน 1 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 7 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี

ข้อมูลด้านหน่วยงานที่สังกัดส่วนใหญ่อยู่ในกองนิติวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 เป็นผู้หญิง จำนวน 56 คน ผู้ชาย จำนวน 28 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี รองลงมาตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 เป็นหญิงจำนวน 44 คน ผู้ชายจำนวน 18 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี และจำนวนตัวอย่างที่น้อยที่สุดอยู่ในสำนักมาตรฐานวิทยาศาสตร์จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0 เป็นผู้หญิง จำนวน 6 คน ผู้ชายจำนวน 3 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี

ข้อมูลด้านสถานภาพของบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 เป็นผู้ชายจำนวน 20 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 58 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 58 คน และอยู่ในช่วงอายุ 26- 30 ปี รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 เป็นผู้ชายจำนวน 27 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 43 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน และอยู่ในช่วงอายุ 31- 35 ปี และจำนวนที่น้อยที่สุด คือ พนักงานราชการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 เป็นผู้ชายจำนวน 6 คน เป็นผู้หญิงจำนวน 27 คน ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 27 คน และอยู่ในช่วงอายุ 31- 35 ปี

ข้อมูลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่ 4-5 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 เป็นข้าราชการ 23 คน พนักงานราชการ 11 คน ลูกจ้างชั่วคราว 26 คน รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-3 ปี จำนวน 51 คนคิดเป็นร้อยละ 28.2 เป็นลูกจ้างชั่วคราวอยู่ที่จำนวน 36 คน พนักงานราชการ 8 คน ข้าราชการ 7 คน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดไม่เกิน 1 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 เป็นลูกจ้างชั่วคราว 12 คน พนักงานราชการ 5 คน ข้าราชการ 2 ปี

ข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวนบุคลากรที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 ไม่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากร 53 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 หน่วยงานที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือ กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 60 คน ส่วนหน่วยงานที่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรน้อยที่สุดคือ สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 5 คน ส่วนใหญ่ผู้ที่ไม่เคยได้รับการพัฒนาบุคลากรจะมีสถานภาพเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 50 คน

4.2 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร และด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร และพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร

ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.87) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิค และกิจกรรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย ศีลธรรม จารีตธรรมเนียมประเพณี และค่านิยมของสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.08) รองลงมา ได้แก่ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จอย่างปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 3.93) กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้รับการฝึกอบรม/พัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 3.82) ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิคที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้รับการฝึกอบรม/พัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 3.82) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว มีความมั่นใจว่าจะสามารถใช้สิ่งต่างๆ ที่ได้เรียนรู้และได้รับจากการพัฒนา ทำงานได้ผลดี เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการของสถาบันฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.72)

ด้านผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.45) โดยเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ การจัดทำแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ได้รับความร่วมมือและส่วนร่วมจากผู้บริหาร

หน่วยงานที่เป็นผู้ใช้บุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.96) และผู้อำนวยการโครงการและเจ้าหน้าที่ประจำโครงการพัฒนาบุคลากรมีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการบริหารและการดำเนินงานโครงการพัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 3.45) รองลงมาได้แก่ วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ มีทักษะ มีวิธีการและเทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่ดี (ค่าเฉลี่ย = 3.41) หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.35) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 2.82)

ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.39) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรมาก คือ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม (ค่าเฉลี่ย = 3.87) และผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.71) ผู้บริหารสถาบันฯ ได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ อย่างเป็นทางการ (ค่าเฉลี่ย = 3.30) ผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมประชุมชี้แจง พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.05) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถาบันฯ ได้จัดเตรียมเจ้าหน้าที่จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.02)

4.3 สรุปข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร

ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร และด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา และด้านผลลัพธ์การพัฒนของสถาบันฯ

ด้านปฏิริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.87) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.31) รองลงมาได้แก่ บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.14) บุคลากรแสดงความ

ตั้งใจในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.10) บุคลากรให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 4.03) และอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรและกิจกรรมในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 2.78)

ด้านพฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 3.76) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรมาก คือ บุคลากรเกิดการนำความรู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนา มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 4.09) และบุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในทางที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และบุคลากรมีทักษะที่ดี พร้อมทั้งจะเรียนรู้งานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเองที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย = 3.76) และบุคลากรมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.59) อันดับสุดท้าย คือ บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีฝีมือเป็นที่ยอมรับต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.43)

ด้านผลลัพธ์การพัฒนาศอบฉบับฯ (ค่าเฉลี่ย = 3.52) โดยเรื่องที่คุณตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรมาก คือ ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรลดลงหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.70) และลดการสูญเสียหรือของเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.59) ลดการสูญเสียหรือของเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.59) รองลงมา คือ หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงานพึงพอใจต่อการปฏิบัติของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 3.30) อันดับสุดท้าย คือ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมีความสุขต่อการปฏิบัติงานของตนเองเพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย = 3.28)

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะของการพัฒนามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิเคราะห์แสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 5.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลของการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนา ลักษณะของการพัฒนา และปัจจัยบุคคล	การพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน
1. ด้านการสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
2. ด้านขนาดของพันธกิจและ โครงสร้างองค์กร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
3. ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
4. ด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
5. ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง
6. ด้านการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก
7. ด้านการให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีความสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
รวม	มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง จึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ เป็นจริง

5. อภิปรายผล

5.1 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ด้านตัวบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และความกระตือรือร้นในการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งสิ้น 5 งานวิจัย ดังนี้ 2) งานวิจัยของ สไบทิพย์ มงคลนิมิตร (2554:118) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรมแมนดาริน โอเรียลเต็ล กรุงเทพฯ” ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อ ด้านตัวบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ

บุคลิกภาพ การปรับตัว ทักษะและความกระตือรือร้น ด้านองค์กรประกอบด้วยสภาพเศรษฐกิจ กฎหมายและการเมือง สังคม เทคโนโลยี และนโยบายของภาครัฐ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2)งานวิจัยของ ศิริบังอร ต่อวิเศษและไพฑูรย์ วงษ์น้ำ (2555 : 14) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร” ซึ่ง พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือด้านการสนับสนุนของ ผู้บริหารระดับสูง 3) งานวิจัยของ กุลชลี พวงเพ็ชร (2550:23) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม” พบว่าการ สนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกล ยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4)งานวิจัยของ ปราณี วิโรจน์วัฒนานนท์ (2547:115) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลภาค 1 ทั้ง 7 ด้าน” พบว่าผลต่อการพัฒนาด้านการสนับสนุนของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง 5)งานวิจัยของ สุรพันธ์ ะกัณฐะ (2546:ค) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด(มหาชน)” พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านทักษะคิด ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และระดับความคิดเห็น ได้แก่ การ สนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพการจ้างและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน

5.2 ประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร

ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในด้านปฏิบัติการของผู้เข้ารับ การอบรม พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้พัฒนา ตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น และบุคลากรให้ความร่วมมือ มี ความพึงพอใจ และตั้งใจปฏิบัติกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านการเรียนรู้ของผู้ผ่านการ ฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรส่งผลให้ประสิทธิภาพของความรู้ ทักษะการใช้อุปกรณ์ปฏิบัติงาน ความ เข้าใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ เจตคติของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีเพิ่มมากขึ้น ด้านพฤติกรรมของผู้ ผ่านการฝึกอบรม พัฒนาส่งผลให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ได้ดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ไปในทางที่ดี มีทักษะความสามาถ ในการปฏิบัติงานดีขึ้นและมีความก้าวหน้ามีฝีมือเป็นที่ยอมรับต่อการปฏิบัติงาน ด้านผลลัพธ์การ พัฒนาของสถาบันฯ ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ลดการเกิดอุบัติเหตุ ลดการสูญเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหลังจากได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างาน

เพื่อนร่วมงานพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม และบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมีความสุขต่อการปฏิบัติงานของตนเองเพิ่มขึ้น

6. ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อในการนำเสนอข้อเสนอแนะเป็น 3 หัวข้อ คือ 3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยโดยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันฯ 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต 3.3 สรุปข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย โดยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันฯ

6.1.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร

- 1) ด้านงบประมาณที่จำกัดต่อการเสนอโครงการฝึกอบรม จึงควรให้ทางสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ เพิ่มงบประมาณในส่วนนี้
- 2) ระบบมีความล่าช้า ต้องผ่านสายบังคับบัญชาหลายระดับ จึงควรลดขนาดของระบบให้กระชับ
- 3) บุคลากรทุกหน่วยงานควรให้ความร่วมมือในการทำงานมากกว่านี้
- 4) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ มีความเห็นว่าบุคลากรภายในหน่วยงานเองขาดความกระตือรือร้นจึงควรมีการจัดกิจกรรมกระตุ้นการทำงาน
- 5) บุคลากรควรเลือกวันเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมได้
- 6) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นและให้ตรงกับเนื้อหาที่บุคลากรต้องนำมาใช้จริง

6.1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

- 1) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าควรเพิ่มงบประมาณในการฝึกอบรม และควรเชิญวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะทางมาฝึกอบรมให้กับพนักงาน

2) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการพัฒนาอย่างทั่วถึง มิใช่แค่ตำแหน่งนักนิติวิทยาศาสตร์เท่านั้น ควรรวมถึงสายงานด้านสนับสนุนเข้าไปด้วย

3) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการฝึกอบรม

4) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการให้มีการสัมมนาทัศนคติต่อการทำงานในส่วนของข้าราชการ

5) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการจัดสถานที่ โต๊ะทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้โปร่งโล่ง

6) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งการประเมินตนเอง การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน และการประเมินจากหัวหน้างาน

7) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการให้มีการแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานในประเด็นต่างๆได้

8) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าสถาบันฯ ควรจัดฝึกอบรม หรือดูงานนอกสถานที่สำหรับลูกจ้างชั่วคราว

6.1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ต้องการให้สถาบันฯ

จัดทำ

1) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าโครงการฝึกอบรมควรจัดให้ตรงกับความต้องการและการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน

2) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการจัดกิจกรรมอบรมกลุ่มร่วมกัน การศึกษาดูงานนอกสถานที่

3) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการไม่ควรแบ่งแยกข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ควรให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

4) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าการจัดทำแบบประเมินหัวหน้างาน ทั้งในเรื่องปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงานอื่นภายในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

5) จากการศึกษาพบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าควรให้มีการทบทวนการทำงาน และกำหนดบทลงโทษอย่างชัดเจนต่อผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือหลบเลี่ยงงาน

6.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

6.2.1 ศึกษาเชิงคุณภาพแบบเจาะลึก กำหนดขอบเขตการศึกษาเน้นเฉพาะกลุ่มที่ต้องการใช้ความรู้เฉพาะทางจริงๆ ในการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ของบุคลากรของหน่วยงานทุกระดับ

6.2.2 ศึกษาต้นทุนและประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ เพื่อหาแนวทางในการประยุกต์ใช้พัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

6.3 สรุปข้อเสนอแนะ

6.3.1 ควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรจัดทำแผนงานในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีความหลากหลายสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะสมรรถนะที่สามารถตอบสนองได้ทุกพันธกิจ และควรจัดทำตามแผนโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6.3.2 ควรให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภายในสังกัดของกลุ่ม / กอง / สำนัก โดยเฉพาะ เพื่อให้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้ปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งควรจัดให้หัวหน้าหน่วยงานภายใน กลุ่ม / กอง / สำนัก ร่วมเป็นวิทยากรเพื่อเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วย

6.3.3 ปรับโครงสร้างบุคลากรให้เป็นพนักงานราชการและข้าราชการให้หมดทุกตำแหน่ง หรือปรับให้เป็นพนักงานราชการและข้าราชการให้มากที่สุด เพื่อลดปัญหาลูกจ้างชั่วคราวไม่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร

บรรณานุกรม

- กริ่งแก้ว เลานุญเสถียร.(2544).ผลกระทบการเรียนรู้การสอนทางไกลผ่านดาวเทียมต่อการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,นนทบุรี.
- เกษม หลากวนวัน.(2539).สภาพปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,กรุงเทพฯ.
- จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา.(2551).แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,หาดใหญ่.
- จุมพล หนิมพานิช.(2545).การบริหารและการพัฒนาองค์การหน่วยที่ 4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เจษฎา นกน้อย.(2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงกลณี ชุตินาเทวินทร.(2542).การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development). กรุงเทพฯ : พี เอล.
- ทงศักดิ์ โสวจัสตตากุล.(2552).ปัจจัยของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานระบบ สารสนเทศของสถาบันการศึกษา.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).สถาบันเทคโนโลยีเข้าคุณทหารลาดกระบัง,กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.(2559).เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2543).องค์การและการจัดการงานบุคคลหน่วยที่ 11.(พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2546).พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญา โอบอ้อม.(2557).การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา.(พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต).มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,ปทุมธานี.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล.(2550).การบริหารทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : วิจิตรหัตถกร.
- วรรณารด แสงมณี.(2543).การบริหารงานบุคคล.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริบงอร ต่อวิเศษ และไพฑูริย์ ช่วงงั่ว.(2555).ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร,พิษณุโลก.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2559).โครงการสื่อการเรียนรู้อาเซียนครู. ใน ประยูร อัครบวร,ระบบบริหารราชการของราชอาณาจักรไทย, 126-132.นนทบุรี:กรกนการพิมพ์.
- สไบทิพย์ มงคลนิมิตร.(2554).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการบริการของโรงแรมแมนดาริน โอเรียนเต็ล กรุงเทพฯ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เสน่ห์ จุ้ยโต.(2547).การจัดการทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 7).นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ.(2548).แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วยCompetency Based Learning. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรินทร์.
- สุจิตรา ชนานันท์.(2550).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธรรม ทิศร.(2550).การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิชัยวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- สุปราณี ศรีฉัตรากิมุข.(2542).การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร.(2549).การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.(พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : BK อินเตอร์พรินทร์.

สนธยา พลศรี.(2547).ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.(พิมพ์ครั้งที่ 5).กรุงเทพฯ:โอเคียนสโตร์.

สมใจ ลักษณ์ะ.(2549).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.(พิมพ์ครั้งที่ 5).กรุงเทพฯ:เพิ่มทรัพย์
การพิมพ์.

สมชาย สรรประเสริฐ.(2552).กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต).มหาวิทยาลัย
รามคำแหง,กรุงเทพฯ.

สมบูรณ์ ศรีสมานวัตร.(2553).การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยสมรรถนะ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโท).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร,กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.(2559).แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
(พ.ศ.2556-2561).ใน สำนักเลขาธิการ,พัฒนาระบบราชการ,24-47.กรุงเทพฯ:
วิชั่นพริ้นท์แอนด์มีเดีย.

อนิวัช แก้วจางง.(2552).การจัดการทรัพยากรมนุษย์.สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

อาภรณ์วิทย์พันธุ์.(2548).การพัฒนาบุคลากร.กรุงเทพฯ:สถาบันพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์
เพื่อองค์กร.

เอกชัย เปี้ยอู้ด.(2551).การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง.(วิทยานิพนธ์
ปริญญาโท).มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,เชียงใหม่.





ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/บ ศธว

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายภูมินทร์ เนียมครุ (เลขานุการกรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๙๕๘๖๑๗๘

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๕๘๘๘๑ -๘๑๘๖

โทรสาร . ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/บ ๓๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวเบญจพร ถูกดี (นักนิติวิทยาศาสตร์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัย ที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๙๔๘๖๑๗๘

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๕๘๑๘๑ - ๘๑๘๖

โทรสาร . ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/บ ๓๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายกำธร ประภามณฑล (พนักงานรักษาศพ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนันทร สุนสาระพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาวิทยานิพนธ์ ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัย ที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชา วิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบ และให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับ นักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๙๔๘๖๑๗๘

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑ - ๘๑๘๖

โทรสาร . ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๓๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์(พันตำรวจโทสุพจน์ นาคเงินทอง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๙๔๘๖๑๗๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๘๑๘๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๓๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์(พันตำรวจโทวรรณพงษ์ คชรักษ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการวิทยานิพนธ์	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๙๔๘๖๑๗๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๘๑๘๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๗/ บ ๓๕๕๙

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการสถาบันนิติวิทยาศาสตร์(นายไตรฤทธิ์ เตมหิวงศ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาวิทยานิพนธ์ที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านในการขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๐-๙๔๘๖๑๗๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๘๑๘๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ภาคผนวก ค.

ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

(ที่มา : Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan. Educational and Psychological Measurement,

1970 : 608-609)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัย“ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จต่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษจะทำในภาพรวม ไม่ได้มีการนำเสนอเป็นรายบุคคลหรือรายหน่วยงาน ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวนันทพร สุนสาระพันธ์

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มสช.

ตอนที่ 1 สอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความ หรือเติมข้อความตามความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับ ตัวท่าน

1. เพศ

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 25 ปี	<input type="checkbox"/> 26-30 ปี
<input type="checkbox"/> 31-35 ปี	<input type="checkbox"/> 36-40 ปี
<input type="checkbox"/> 41-45 ปี	<input type="checkbox"/> 46-50 ปี
<input type="checkbox"/> 51-55 ปี	<input type="checkbox"/> 56-60 ปี
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> อื่นๆ.(โปรดระบุ).....
4. หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

<input type="checkbox"/> สำนักงานเลขานุการกรม	<input type="checkbox"/> กองตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์
<input type="checkbox"/> สำนักมาตรฐานนิติวิทยาศาสตร์	<input type="checkbox"/> กองนิติวิทยาศาสตร์บริการ
5. สถานภาพของบุคลากร

<input type="checkbox"/> ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานราชการ
<input type="checkbox"/> ลูกจ้างชั่วคราว	
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

<input type="checkbox"/> ไม่เกิน 1 ปี	<input type="checkbox"/> 1 - 3 ปี
<input type="checkbox"/> 4 - 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ(โปรดระบุ).....

7. ท่านเคยได้รับการพัฒนาบุคลากรหรือไม่

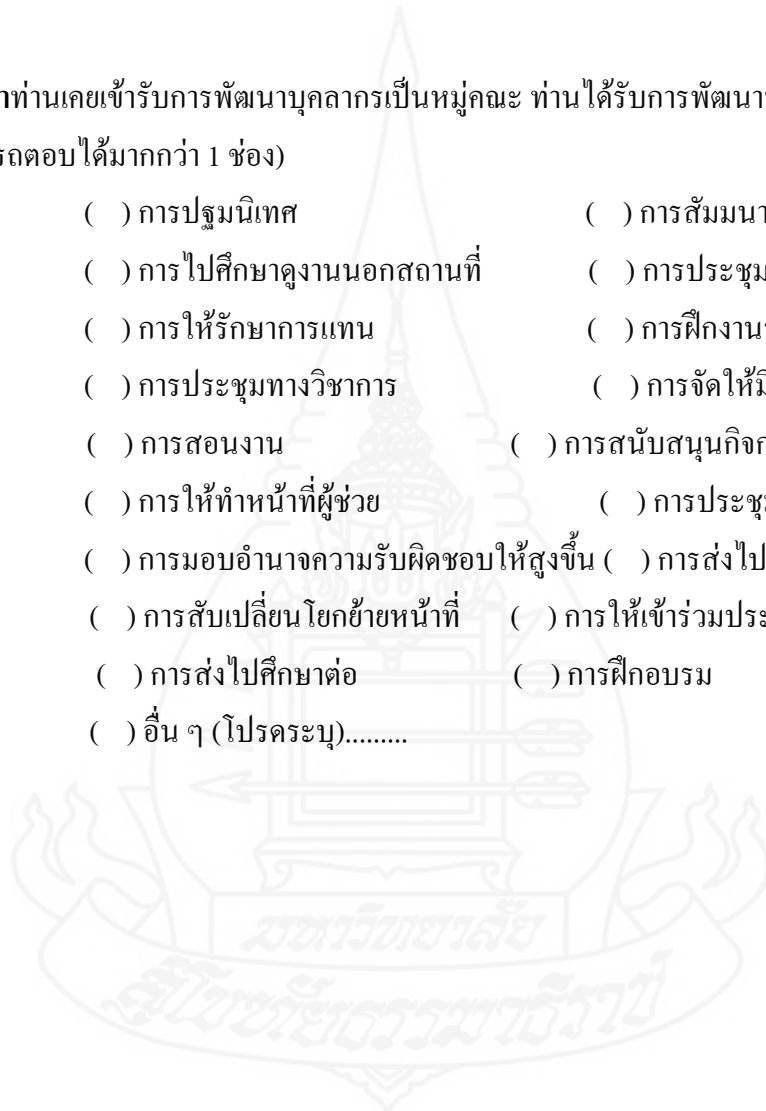
() เคย () ไม่เคย

ถ้าท่านเคยได้รับการพัฒนา ท่านได้รับการพัฒนาบุคลากรประเภทใด

() การพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะ () การพัฒนาเป็นรายบุคคล(Individual Development Plan)

ถ้าท่านเคยได้รับการพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะ ท่านได้รับการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ช่อง)

- | | |
|--|---------------------------------------|
| () การปฐมนิเทศ | () การสัมมนา |
| () การไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ | () การประชุมเชิงปฏิบัติการ |
| () การให้รักษาการแทน | () การฝึกงานระหว่างศึกษาอบรม |
| () การประชุมทางวิชาการ | () การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน |
| () การสอนงาน | () การสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาบุคลากร |
| () การให้ทำหน้าที่ผู้ช่วย | () การประชุมกลุ่มย่อย |
| () การมอบอำนาจความรับผิดชอบให้สูงขึ้น | () การส่งไปศึกษาดูงาน |
| () การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ | () การให้เข้าร่วมประชุมในโอกาสต่าง ๆ |
| () การส่งไปศึกษาต่อ | () การฝึกอบรม |
| () อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... | |



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรมนี้ในด้าน การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสมัยใหม่ การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร และการเสนอความเห็นอย่างจริงใจจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร

โดยให้ท่านพิจารณาว่าปัจจัยดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม มากน้อยเพียงใด

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ใน

การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การสนับสนุนและความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้บริหารองค์กร					
สถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักและยุทธศาสตร์และแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม					
ผู้บริหารสถาบันฯ ได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ อย่างเป็นทางการ					

ผู้บริหารสถาบันฯ ได้จัดเตรียมเจ้าหน้าที่ จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไว้สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ					
ผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมประชุมชี้แจง พร้อมทั้งกำกับติดตามการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ					
ผู้บริหารสถาบันและ/หรือหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ					
ขนาดของพันธกิจและโครงสร้างองค์กร					
1. การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและสมรรถนะที่สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ					
2. การพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน(specialist) โดยเฉพาะ					
3. สถาบันฯ มีแผนงาน โครงการพัฒนาที่หลากหลายและสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและสมรรถนะที่สามารถตอบสนองได้ทุกพันธกิจ					
4. สถาบันฯ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ					
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีแผนงาน โครงการที่ชัดเจนและดำเนินการตามแผน โครงการฯ อย่างต่อเนื่อง					
เทคโนโลยีสมัยใหม่					
1. สถาบันฯ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการและเทคโนโลยีหลายประเภท					
2. สถาบันฯ พัฒนาบุคลากรเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวิธีการและเทคนิคในการฝึกอบรมและพัฒนา					
3. สถาบันฯ มีการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น การพัฒนาบุคลากรผ่านระบบ e-Learning					

4.	สถาบันฯมีเครือข่าย IT เพียงพอสำหรับการรองรับการพัฒนาบุคลากร					
5.	ผู้บริหารสถาบันฯและ/หรือหน่วยงานสนับสนุนให้ใช้ IT ในการพัฒนาบุคลากร					
สภาพอนามัยและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
1.	ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิคที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่มีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้รับการฝึกอบรม/พัฒนา					
2.	กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่มีผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกายและจิตใจของผู้รับการฝึกอบรม/พัฒนา					
3.	ความรู้ ทักษะ วิธีการและเทคนิค และกิจกรรมที่ผู้ทรงคุณวุฒิ/วิทยากรใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย ศีลธรรม จารีต ธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยมของสังคม					
4.	บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วมีความมั่นใจว่าจะสามารถใช้สิ่งต่างๆ ที่ได้เรียนรู้และได้รับจากการพัฒนาทำงาน ได้ผลดี เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการของสถาบัน					
5.	บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาแล้วมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จอย่างปลอดภัย					
ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร						
1.	การจัดทำแผนและ โครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ได้รับความร่วมมือและมีส่วนร่วมจากผู้บริหารหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้บุคลากร					
2.	หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นองค์กรที่รับผิดชอบในการกำนินการพัฒนาคบุคคล					
3.	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ให้บริการ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการพัฒนาบุคลากร					
4.	วิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมีความรู้ มีทักษะ มีวิธีการและเทคนิคการพัฒนาบุคลากรที่ดี					

5. ผู้อำนวยการ โครงการและเจ้าหน้าที่ประจำโครงการพัฒนาบุคลากรมี ประสบการณ์และเชี่ยวชาญในการบริหารโครงการและการดำเนินงานโครงการ พัฒนา					
การเสนอความเห็นอย่างจริงจังจากหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานขององค์กร					
1. หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันให้คำแนะนำ ให้ความร่วมมือและให้การ สนับสนุนในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร					
2. หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการ พัฒนาบุคลากร					
3. หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อ รองรับและสนองนโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน					
4. หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันร่วมเป็นวิทยากร และ/หรือเข้าร่วมสังเกตการ ดำเนินโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบัน					
5. หัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบันเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากร บุคคลของสถาบันฯ					
การให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการพัฒนาบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมและมีส่วนสัมพันธ์ในการดำเนินงานขององค์กร					
1. บุคลากรให้ความร่วมมือในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม/พัฒนา ทรัพยากรด้วยความเต็มใจ					
2. บุคลากรสามารถเลือกช่วงเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ได้ตามความเหมาะสม					
3. สถาบันเปิดโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาได้ตามความ ต้องการ					
4. บุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิค และกิจกรรม ประกอบการพัฒนาบุคลากรที่เป็นประโยชน์ได้โดยเสรี					
5. ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมไม่รู้สึกตะขิดตะขวงใจในการปฏิบัติกิจกรรม ประกอบการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร					
6. ผู้เข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมสามารถประเมินผลการดำเนินงานได้โดย อิสระปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลต่างๆ					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรมในด้าน ปฏิกริยา(Reaction) การเรียนรู้ (Learning) พฤติกรรม(Behavior) และผลลัพธ์(Results)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องตารางกิจกรรมแต่ละข้อตามความเห็นของท่าน มีเกณฑ์ ดังนี้

5	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จมากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จมาก
3	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จน้อย
1	หมายถึง	ท่านมีความเห็นว่าประสบความสำเร็จน้อยที่สุด

องค์ประกอบความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จ				
	5	4	3	2	1
ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการอบรม/พัฒนาบุคลากรต่อการดำเนินงานฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร					
1. บุคลากรให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร					
2. บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร					
3. บุคลากรแสดงความตั้งใจในการเรียนรู้และปฏิบัติกิจกรรมประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร					
4. บุคลากรมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรและกิจกรรมในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร					

5. บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดียิ่งขึ้น					
การเรียนรู้ของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร					
1.บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร					
2.บุคลากรมีทักษะในการใช้อุปกรณ์ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร					
3.บุคลากรมีเจตคติต่อการปฏิบัติงานเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น หลังจากได้รับการพัฒนาบุคลากร					
4.ความรู้ / ทักษะ / เจตคติของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีเพิ่มมากขึ้น					
5. ความรู้ / ทักษะ / เจตคติของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานรวมกันเป็นกลุ่ม / เป็นทีม เพิ่มมากขึ้น					
พฤติกรรมของผู้ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนา					
1. บุคลากรเกิดการนำความรู้ที่ได้เข้ารับการพัฒนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น					
2.บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปในทางที่ดีขึ้น					
3.บุคลากรมีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น					
4.บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีฝีมือเป็นที่ยอมรับต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น					
5.บุคลากรมีทักษะที่ดี พร้อมที่จะเรียนรู้งานนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเองที่ปฏิบัติอยู่					
ผลลัพธ์การพัฒนาของสถาบันฯ					
1. ลดการสูญเสียหรือของเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร					

2. อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ลดลงหลังจากที่ได้เข้ารับการพัฒนาบุคลากร					
3. ผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหลังจากที่ได้เข้ารับการ พัฒนาบุคลากร					
4. หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงานพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม					
5. บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมีความสุขต่อการ ปฏิบัติงานของตนเองเพิ่มขึ้น					



ตอนที่ 4 สภาพปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

กระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง: โปรดเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์
กระทรวงยุติธรรม

.....
.....
.....
.....
.....

2. โปรดแสดงความคิดเห็นถึงความต้องการของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม

.....
.....
.....
.....
.....

3. รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ท่านต้องการให้ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรมจัดทำ

.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวนันท์พร สุนสาระพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	7 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม
ตำแหน่ง	นายช่างศิลป์

