

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี Development of personnel potential in the Phetchaburi Provincial Justice Office

นীরนุช นาคอ่วมคำ

Neeranuch Nakaumka

สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
Development Management, Suan Sunandha Rajabhat University
E-mail: s64563827002@ssru.ac.th Tel. 085-8831926

Received 7/7/2566

Revised 14/12/2566

Accepted 16/12/2566

บทคัดย่อ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จ ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเปรียบเสมือนผู้แทนกระทรวงยุติธรรมในการบริหารงานยุติธรรมประจำจังหวัด และมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ดังนั้น บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี และเครือข่ายกระทรวงยุติธรรมจำนวน 141 ราย สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการศึกษาต่อบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรีให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และด้านการศึกษาดูงาน 2) บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทาง จัดทำกรอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายสูงสุด

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ การพัฒนาบุคลากร สำนักงานยุติธรรมจังหวัด

Abstract

Every organization, whether it is an organization in the public sector or the private sector, has the same goal of success, which is to determine the direction of the organization's operations for efficiency. However, the provincial justice office and its effectiveness have achieved According to the objectives that have been set in Phetchaburi, which is like a representative of the Ministry of Justice in the administration of provincial justice and has a duty to provide justice to the people, therefore, personnel in the Phetchaburi Provincial Justice Office must have regular self-development to be

consistent. With the current working context The objectives of this research were 1) to study the level of personnel potential development in the Phetchaburi Provincial Justice Office and 2) to compare personal factors with the development of personnel potential in the Phetchaburi Provincial Justice Office. This research is quantitative research. The Phetchaburi Provincial Justice Office personnel and the committees on the board, who were appointed by the Phetchaburi Provincial Justice Office and the Ministry of Justice network, made up the sample group, which included 141 randomly chosen individuals. Questionnaires were used to collect data, which was then analyzed using statistical, descriptive, t-test, and one-way variability analysis.

The results of the research were as follows: 1) The Phetchaburi Provincial Justice Office's overall personnel development factors were at a high level. The education factor for personnel in the provincial justice office was given the most importance, followed by training skills in using digital technology and in the field of study visits. 2) Personnel in various positions have potential for development in all areas in different ways, and personnel of different ages have developed potential in the skills of using digital technology differently. The study's findings suggested that the executives in the Office of Justice in Phetchaburi Province could use them as a model for creating a framework for human resource development that would improve, correct, and develop the performance of the personnel within the organization to maximize efficiency and achieve the highest goals.

Keywords: Potential Development, Personnel Development, Provincial Justice Office

1. บทนำ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐหรือภาคเอกชน ย่อมมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางการทำงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรคือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มักจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (พจน์ พจนพานิชย์กุล, 2565)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพ มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญของงาน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุลให้แก่องค์กร ซึ่งหน่วยงานราชการยุคใหม่ จึงต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงความรู้สึกรวมไปถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ ก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะสามารถสร้างความสำเร็จได้ (ศิริ พันธธา, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานคือบุคลากร จึงถือได้ว่าการบริหารงานบุคคล จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารในทุก ๆ องค์กร หากการบริหารงานบุคคลในองค์กรใด เป็นไปได้ถูกต้องเหมาะสมแล้วก็คาดหวังได้ว่าจะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กรดังกล่าวได้ และในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใด การบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้องก็อาจจะทำให้เกิดภาวการณ์ขาดกำลังใจ ขาดคนมีความสามารถในการทำงาน ใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่เหมาะสม พัฒนากำลังคนไม่ถูกต้อง และโอกาสที่จะประสบความล้มเหลวก็เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน

สำนักงานยุติธรรมจังหวัด เป็นหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม จัดตั้งขึ้นตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ซึ่งมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) จัดทำแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงยุติธรรมในระดับจังหวัดให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของกลุ่มจังหวัด รวมทั้งคำของบประมาณจังหวัด และงบประมาณกลุ่มจังหวัด (2) พัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในภารกิจของกระทรวงยุติธรรม ศูนย์ยุติธรรมชุมชน และเครือข่ายกระทรวงยุติธรรม (3) ดำเนินงานกองทุนยุติธรรม และงานช่วยเหลือประชาชนที่ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม รวมทั้งจำเลยที่ถูกดำเนินคดีอาญา โดยมีได้เป็นผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญาในระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดการอำนวยความสะดวกยุติธรรม และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความยุติธรรมของประชาชน (4) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมระดับจังหวัด และคณะกรรมการที่คณะกรรมการดังกล่าวแต่งตั้ง (5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2562)

ดังนั้น สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี จึงเปรียบเสมือนเป็นผู้แทนกระทรวงยุติธรรม ในการบริหารงานยุติธรรมประจำจังหวัด และมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างเสมอภาคทั้งระบอบอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ซึ่งด้วยภารกิจงานที่ต้องมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี จึงต้องมีความกระตือรือร้น ความคล่องตัว พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการฝึกอบรมด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี จึงมีความสนใจศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้สำหรับพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและสังคมต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี และเครือข่ายกระทรวงยุติธรรม จำนวน 220 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2565 (สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี, 2565)

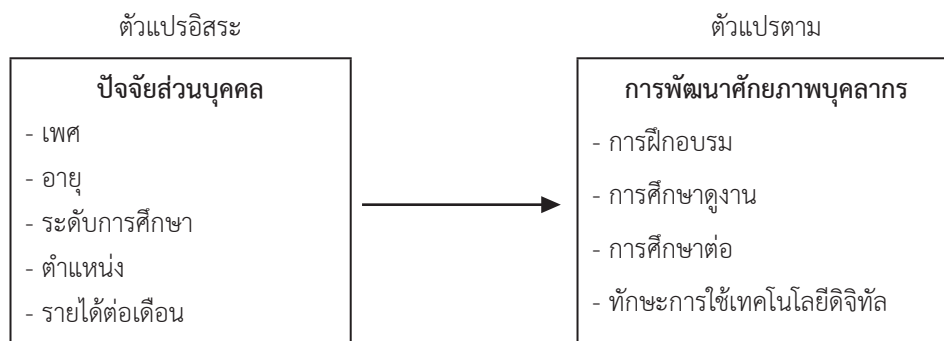
2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน

2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาเป็นแนวทางการศึกษา เพื่อสร้างกรอบการวิจัย ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2. วิธีการศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี และเครือข่ายกระทรวงยุติธรรม จำนวน 220 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2565 (สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic sampling) และคำนวณตามสัดส่วน เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากรจากสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนตัวอย่าง 141 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยค้างนี้ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน เป็นคำถามปลายปิด แบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบสอบถามเลือกตอบตอบ (Check list) โดยลักษณะของคำถามแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกในลักษณะการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประยุกต์ตามแนวทางของลิเคิร์ท และได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนัก เป็น 5 ระดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของแบบสอบถาม พบว่าคำถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ ซึ่งมีค่า IOC ภาพรวมเท่ากับ 0.77 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ เห็นว่าแบบสอบถามของผู้วิจัยมีความเที่ยงตรง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

2. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ตรวจสอบคุณภาพและผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรในสังกัดของกระทรวงยุติธรรมในจังหวัดเพชรบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จากสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Cronbach, 1971) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งสามารถนำแบบสอบถามดังกล่าวไปดำเนินการได้

3. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว มาใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form จากกลุ่มบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามอำนาจหน้าที่ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี และเครือข่ายกระทรวงยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 141 ราย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ต่อเดือน และระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อตอบปัญหาตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติ t-test (Independent Sample) และ F-test (One - way ANOVA)

3. ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรีครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี โดยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี	$\bar{x}$	(S.D.)	แปลผล
การฝึกอบรม	3.76	0.58	มาก
การศึกษาดูงาน	3.74	0.53	มาก
การศึกษาต่อ	3.78	0.55	มาก
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.75	0.55	มาก
รวม	3.76	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับแรก ($\bar{x} = 3.78$; S.D. =0.55) รองลงมาด้าน การฝึกอบรม ($\bar{x} = 3.76$; S.D. = 0.58) ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.75$; S.D. =0.55) และด้าน การศึกษาดูงาน ($\bar{x} = 3.74$; S.D. =0.53) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่า t	ค่า F	Sig
เพศ	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	-0.85		0.40
อายุ	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		1.51	0.20
ระดับการศึกษา	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		1.04	0.36
ตำแหน่ง	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		7.79	0.00
รายได้ต่อเดือน	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร		0.05	0.98

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรีที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

4. สรุปและอภิปรายผล

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการศึกษาต่อ บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ เป็นอันดับแรก การศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยในการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นการต่อยอดให้เกิดการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบัน

2. ด้านการฝึกอบรม บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการฝึกอบรม เป็นอันดับที่สอง การฝึกอบรมเป็นการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่มีความทันสมัยและมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งในการฝึกอบรมแต่ละรูปแบบจะมีการจัดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีระบบในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความพร้อมในการทำงานและการดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจมีการจัดการฝึกอบรมโดยวิธีการเชิญวิทยากรภายนอกหรือการใช้บุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยเฉพาะ มาให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การสื่อสาร ภาษาอังกฤษ การทำวิจัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบงค์ วงษ์พันทา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการลาศึกษาต่อต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอันดับที่สาม การที่บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมสมัยใหม่มาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความทันสมัย เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน เพื่อการอำนวยความสะดวก

สะดวกและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะด้านนี้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเองและประชาชน ผู้มาติดต่อประสานงานเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลวิทย์ จิตมาน (2566) ศึกษาเรื่อง ความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากร สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความรู้ทักษะความเข้าใจและการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, Tiktok ได้ถูกต้องและเหมาะสมในการสื่อสาร บุคลากรมีความสามารถในการเข้าถึงแหล่งการใช้ อินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านการศึกษาดูงาน บุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการศึกษาดูงาน เป็นอันดับที่สี่ การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนความรู้ ด้านทักษะต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลลัพธ์การดำเนินโครงการอบรมและทักษะศึกษาดูงานของกรรมการชุมชน อสม. และสมาชิกกลุ่มแม่บ้าน กรณีศึกษา เทศบาลเมืองน้ำพอง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น การศึกษาผลลัพธ์การดำเนินโครงการ โดยภาพรวม ด้านการพัฒนาระบบการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างเครือข่าย และด้านความรู้ความเข้าใจโครงการ

ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีการพัฒนาศักยภาพที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีการพัฒนาศักยภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของบุษบงค์ วงษ์พันทา (2560) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาจำแนกตามบุคลากร พบว่า ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษ เพื่อต่อยอด เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาศักยภาพ ทักษะและความสามารถของบุคลากรอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมทั้งเพื่อต่อยอดในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.2 รัฐหรือหน่วยงานของรัฐโดยความร่วมมือของเอกชน ควรมีการจัดการฝึกอบรม ทั้งการฝึกอบรมภายในและภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และมีการกำหนดนโยบาย หรือกลยุทธ์ในการฝึกอบรมมาใช้ เพื่อพัฒนาความคิด และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และบ่อยครั้ง รวมทั้งมีความต้องการหน่วยงานมีการเชิญวิทยากรภายนอกมาให้คำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

1.3 รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุน การฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ความทันสมัย มีประสิทธิภาพมาใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นองค์กรสมัยใหม่ พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.4 รัฐหรือหน่วยงานของรัฐ ควรเชิญบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่บุคลากรสนใจหรือควรรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ฯลฯ หรือส่งไปอบรมต่างประเทศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเจาะลึกในเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกในการพัฒนาระบบกลไกการบริหาร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในระดับผู้บริหาร และหัวหน้างานทั้งในเชิงนโยบาย และเชิงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาวเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ของการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรีให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะในการเรียนรู้แห่งโลกอนาคตใหม่ ในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะได้นำมาเป็นแนวทาง หรือข้อมูลที่ได้ มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรหน่วยงานต่อไป

5. เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 (2562, เมษายน 26). **ราชกิจจานุเบกษา**, น.13-15.
- ชลวิทย์ จิตมาน. (2566). ความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในวิถีชีวิตใหม่ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ**. 1(5), 15-16.
- บุษบงค์ วงษ์พันทา. (2560). แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. งานวิจัยสำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2565). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล**. เข้าถึงจาก <https://www.sbdco.th/knowledge/article/131/การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล/>. (สืบค้นเมื่อ 26 ตุลาคม 2565).
- ศิริ พันธทา. (2562). การสร้างความพึงพอใจต่อการให้บริการในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน. **วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่**. 4(2), 403-404.
- สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี. (2565). **โครงสร้างการบริหารสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเพชรบุรี**. เข้าถึงจาก [www.https://phetchaburi.moj.go.th/](https://phetchaburi.moj.go.th/). (สืบค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2565, จาก).
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข และคณะ. (2563). ผลลัพธ์การดำเนินโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของกรรมการชุมชน อสม. และสมาชิก กลุ่มแม่บ้าน กรณีศึกษาเทศบาลเมืองน้ำพอง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**, 9(1), 59-60.
- Cronbach, L. J. (1971). **Test Validation**. In R. Thorndike (Ed.), **Educational Measurement**. Washington DC: American Council on Education.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30, 607-610.