

แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ
ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7*

GUIDELINES FOR PROMOTING THE NEED FOR SELF-IMPROVEMENT
OF ADMINISTRATIVE STAFF IN COURTS UNDER THE OFFICE
OF THE JUDICIARY REGION 7

ชไมพร เจริญอินทร์¹ และ พิเศษ ชัยดิเรก²

Chamaiphon Charoenain¹ and Pisate Chaidirek²

¹⁻²มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹⁻²Stamford International University, Thailand

Corresponding author E-mail: Noofon9997@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 2. ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 3. ศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 4. ศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จาก 22 หน่วยงาน จำนวน 276 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ 3. ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความ

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 31 October 2023

รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่
ตุลาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.01 และ 4. แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของ
เจ้าหน้าที่ตุลาการ พบว่า ควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม
ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบ
ความคิด ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา

คำสำคัญ: ความต้องการ, การพัฒนาตนเอง, เจ้าหน้าที่ตุลาการ

Abstract

This research aimed to study 1. level of self-development needs of administrative staff 2. personal characteristics related to the self-development needs of administrative staff 3. motivation factors. that affect the self-development needs of administrative staff 4. ways to promote the self-development needs of administrative staff. It is a mixed methods research. The sample were administrative staff in the courts under the Office of the Judiciary, Region 7, from 22 agencies, there are 276 people. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling and 9 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1 . The need for self-development of administrative staff in general is at a high level. 2. Personal characteristics There is no relationship with the need for self-development of administrative staff. 3 . Motivating factors for success in work. Responsibility There is a cause-effect relationship with the need for self-development of administrative staff. Statistically significant at the 0 .0 0 1 level in career advancement. There is a relationship at the level of 0.01 and 4. guidelines for

promoting the need for self-development of administrative officials found that scholarships should be increased more. Each agency should provide training. Both theory and practice in the form of interaction Personnel should be cultivated to have a mindset for learning and self-development. To have the characteristics of being a person who is eager to learn and develop.

Keywords: Needs, Personal Development, Administrative Staff

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้ามีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมืองและทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยอื่นๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2557)

เจ้าพนักงานธุรการ ของศาลยุติธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คือ ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาปฏิบัติงานด้านธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ตามแนวทาง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน การตัดสินใจอยู่ภายใต้การกำกับ แนะนำและตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายโดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้ 1. ด้านการปฏิบัติการ ได้แก่ 1.1 วางแผน ควบคุม และตรวจสอบการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด 1.2 ปฏิบัติงานด้านธุรการงานสารบรรณ และงานบริหารทั่วไป อาทิ การรับ-ส่งลงทะเบียนหนังสือ พิมพ์ ร่างหนังสือโต้ตอบ จัดเตรียมการประชุม บันทึกข้อมูล จดรายงาน ตรวจสอบและตรวจทานเอกสารของ



ทางราชการต่างๆ งานการเงินและการบัญชี การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุครุภัณฑ์ เก็บข้อมูลสถิติ งานข้อมูลและสารสนเทศ ย่อเรื่อง และงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้งานต่างๆ ดำเนินไปได้โดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ 1.3 ดูแล จัดเก็บ บำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ครุภัณฑ์ในสำนักงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และมีคุณภาพ 1.4 ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี การพัสดุเบื้องต้นของหน่วยงาน เช่น การเบิกจ่ายเบี้ยประชุม การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ จัดทำบัญชีควบคุม ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีความถูกต้องตามระเบียบและมีหลักฐานอ้างอิง 1.5 ศึกษา ทบทวนผลการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น 1.6 รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานและข้อมูลต่างๆ นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปใช้เสนอแนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อไป 1.7 ประสานงานกับหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานธุรการด้านต่างๆ ของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด 1.8 ศึกษาการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และคุณภาพเพิ่มขึ้น 2. ดานการบริการ ได้แก่ 2.1 ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบและข้อปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบเบื้องต้นแก่หน่วยงานราชการ เอกชน ข้าราชการ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการติดต่อราชการศาลยุติธรรมได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ 2.2 ช่วยสืบค้นข้อมูล ผลิตเอกสารต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด 2.3 ร่วมจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564)

เจ้าพนักงานธุรการ ของศาลยุติธรรม ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ 1. มีความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้แก่ 1.1. ความรู้ที่จำเป็นในงาน ประกอบด้วย 1.1.1 มีความรู้ในงานธุรการและงานสารบรรณ 1.1.2 มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความละเอียดรอบคอบ 1.1.3 มีความสามารถในการพิมพ์ดีดภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 1.2 ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎ ระเบียบราชการมีความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2. มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้แก่ 2.1 ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

2.2 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 2.3 ทักษะในการจัดการข้อมูล 2.4 ทักษะงานเลขานุการ และ 3. มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564) จะเห็นได้ว่าเจ้าพนักงานธุรการ ของศาลยุติธรรมนั้น จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เจ้าพนักงานธุรการได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ท้าทายและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2561) โดยต้องมีการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจเป็นต้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์การอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562)

จากการศึกษาของ สดใส เลิศเดช (2562) พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณในปัจจุบัน ได้แก่ ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดทำ การเก็บ การค้นหา ไม่มีการวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการเก็บและทำลาย และเจ้าหน้าที่งานธุรการและงานสารบรรณไม่มีความรู้ความสามารถในเรื่องของระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับ งานธุรการและงานสารบรรณ การตีความหรือการวินิจฉัยข้อกฎหมายที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน อาจทำให้การดำเนินงานผิดพลาดก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานในขั้นตอนการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ซึ่งมีความสอดคล้องกับปัญหางานธุรการและงานสารบรรณของศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ดังนั้น เจ้าหน้าที่ธุรการจึงมีความต้องการที่จะ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้านทั้งด้านการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการ ในการส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7
4. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จาก 22 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 895 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 276 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดกาญจนบุรี ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครปฐม ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดเพชรบุรี ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดราชบุรี ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสงคราม ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสมุทรสาคร และผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 25 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ตอนที่ 3

แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 276 กับเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 จาก 22 หน่วยงาน

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูลได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อนคือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูลด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ในภาพรวมและ

รายด้าน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า พบว่า 1) ด้านการศึกษา ควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ธุรการได้อย่างเพียงพอ และควรมีการเปิดกรอบการให้ทุนการศึกษาให้ทั่วถึงทุกตำแหน่ง เช่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เขาพัฒนาตนและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ควรลดระยะเวลาจากเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าจะขอทุนการศึกษาต้องบรรจุราชการมา 2 ปีถึงจะมีสิทธิในการขอทุนการศึกษา ควรมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เจ้าหน้าที่ธุรการต้องการพัฒนาตนเอง เช่น การเพิ่มเงินเดือน สำหรับผู้ที่ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น การเติบโตในหน้าที่ตำแหน่ง 2) ด้านการฝึกอบรม ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อที่เจ้าหน้าที่ธุรการสามารถพัฒนาตนเองและเกิดการเรียนรู้ได้จริง รวมทั้งควรมีการจัดฝึกอบรมด้านการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม และควรจัดอบรมในเรื่องของเทคโนโลยีให้มากขึ้น 3) ด้านการพัฒนา ควรปลูกฝัง

บุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ควรพัฒนาเจ้าหน้าที่
ธุรการให้คุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาให้มีความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมและ
ทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ในบริษัทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ธุรการของศาลเกิดการ
เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีให้คนรุ่นเก่า
เข้าถึงให้มากขึ้น ควรมีการพัฒนาในเรื่องการศึกษาและการฝึกอบรมที่ตรงตามตำแหน่ง การ
บริหารการเรียนรู้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของ
เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ในภาพรวม มีส่วนร่วมอยู่ในระดับ
มาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มี
ความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการพัฒนา
เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ ต้องการ ส่งผลให้การ
ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับทฤษฎีของ แนตเลอร์และวิกส์ (Nadler & Wiggs, 1989) ได้กล่าวว่า
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพใน
การปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น
โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
จึงครอบคลุม 3 เรื่อง ดังนี้ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้
สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้
ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรม
มีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจ
เป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการ
ทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้
2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะ



ทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่แต่จะแตกต่างกันไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติมาภรณ์ ศิริวิสูตร (2562) วิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันต่างก็มีความต้องการในการพัฒนาตนเองเหมือนกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์ (2564) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยจิตใจ ในภาพรวม ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการ

ต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ พุฒนาธนสิน (2562) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบในตำแหน่งงาน ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา

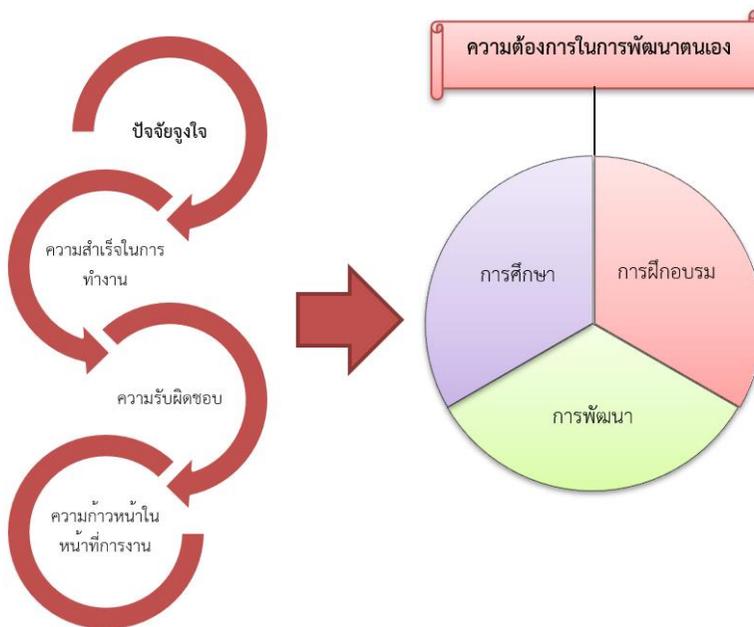
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่ดีขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หน่วยงานควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ สังข์ทอง (2563) วิจัยเรื่อง ศักยภาพการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ประกอบด้วย (1) การพัฒนาด้วยการศึกษาช่วยให้ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความรู้เพิ่มขึ้น เพิ่มสร้างศักยภาพในการทำงาน ตามลำดับ (2) การพัฒนาด้วยวิธีการอบรม ช่วยให้ข้าราชการศาลยุติธรรมมีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และ

การปฐมนิเทศราชการก่อนเข้าทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ตามลำดับ (3) การพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ประกอบด้วย 10 วิธีการ คือ การฝึกขณะปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ การดูงานนอกสถานที่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การติดตามหัวหน้า การเป็นพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การสอนงาน และการเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และ ด้านการพัฒนา เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ
ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ให้ประสบผลสำเร็จตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ธุรการได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในการพัฒนาตนเอง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนางานที่ตนเองปฏิบัติ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานภายในและภายนอกจัดขึ้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดเตรียมพนักงานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ตลอดเวลา และมีการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้โดยอาศัยเทคนิคของการศึกษาตนเองในการค้นหาจุดแข็งจุดอ่อน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนเพื่อส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ให้สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคลเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ได้อย่างเหมาะสม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับความต้องการในการ

พัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรนำปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไปประยุกต์เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการของตนเองและองค์กร

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า หน่วยงานควรเพิ่มทุนการศึกษาให้มากขึ้น ควรให้แต่ละหน่วยงานจัดฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในรูปแบบการสร้างปฏิสัมพันธ์ ควรปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนในส่วนของค่าใช้จ่ายในการการศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและเพียงพอ และควรปลูกจิตสำนึกให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาวิจัยแนวทางส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ทั้งประเทศ เพื่อนำข้อมูลนำไปประยุกต์ในการส่งเสริมความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทั้งประเทศ ให้มีศักยภาพตรงกับความต้องการของตนเองและองค์กร

2.2 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ธุรการ ในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ภาค 7 เช่น ปัจจัยค้ำจุน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.



- จิตติมาภรณ์ ศิริวิสูตร. (2562). แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัด
สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. เรียกใช้เมื่อ 27 พฤษภาคม 2566 จาก
http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-5-14_1599638030.pdf.
- ณัฐพัชร์ ลากบำรุงวงศ. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(2), 261-266.
- เนตรนภา ศรีมหาโพธิ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรดิจิทัลของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2566 จาก
http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2564_1649668936_6314830003.pdf.
- พรพรรณ พุฒนารณสิน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของ
ข้าราชการกองบัญชาการกองทัพไทย พื้นที่แจ่งวัฒนะ. วารสารสมาคมนักวิจัย, 24(3),
290-305.
- พัชรินทร์ สังข์ทอง. (2563). ศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม :
กรณีศึกษาสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 9 อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา.
เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2566 จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-5-6_1630165950.pdf.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2562). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากร
มนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต.
- สดใส เลิศเดช. (2562). การพัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณคณะ
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. วารสารวิชาการ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(2), 276-287.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม. สำนัก
คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. เรียกใช้เมื่อ 23
พฤษภาคม 2566 จาก
<https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7339/cid/63/iid/264904>.



- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). คู่มือการพัฒนาบุคลากรศาลยุติธรรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565. เรียกใช้เมื่อ 28 พฤษภาคม 2566 จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/file/get/file/20210901712fd5957b0ebe8837b068e78ade3dd3163650.pdf>.
- Nadler, L. & Wiggs, G. D. (1989). Managing human resources development. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore: Harper International Editor.