

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด**  
**FACTORS AFFECTING HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
OF ADMINISTRATIVE OFFICIALS' ATTORNEY GENERAL**

รัตติกาล ศรียอด

**บทคัดย่อ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการตุลาการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 380 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้หลักการทางสถิติได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนทางเดียว F-test สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และสถิติเชิงพรรณนา ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยพบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความรู้เชิงพฤติกรรม มนุษย์ ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กรไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ภาพรวมของระดับความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 และผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถจำแนกได้ดังนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่ 4.20 4.14 และ 4.02 ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** ปัจจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด

## ABSTRACT

This independent study aims to study factors affecting human resource development of administrative officials' s Attorney General. The sample group used in this study was administrative officials under the Office of the Attorney General, the number of 380 people by the tools used in the research as a questionnaire and data processing using statistical principles such as frequency, percentage, mean, standard deviation One-way variance, F-test, multiple regression analysis and descriptive statistics. The results of the study were as follows:

1. Personal factors of administrative officials Office of the Attorney General, age, education, position, period of service and different salary rates have opinions on human resource development of administrative officials Different Attorney General's Office.

2. Factors affecting human resource development of administrative officials Office of the Attorney General, found that the support of senior executive's advancement of technology, Management human behavioral knowledge, Performance of other major missions of resource management and working environment affecting human resource development of administrative officials Office of the Attorney General in a positive direction statistically significant at 0.05. The complexity of the organization/organizational management does not affect the human resource development.

3. Overview of the level of human resource development opinions of administrative officials Attorney General's Office at a high level the mean is 4.12 and the results also show that the level of human resource development of the sample can be classified as follows. When considering each aspect, it was found that training, development and education The mean was 4.20, 4.14 and 4.02 respectively.

Keywords: Human Resource Development, Factor, Attorney General's Office

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ นอกจากองค์การจะต้องมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ และระบบงานที่ดีแล้ว องค์การจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ดีด้วย ยิ่งองค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมาก องค์การก็จะยิ่งสามารถพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าได้มากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์การจึงต้องมีการลงทุนพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเป็นทุนมนุษย์ที่ดี (จิระ ประทีป, 2558) ด้วยเหตุดังกล่าวจึงถือได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญที่สุดคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยถือได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารขององค์การในการที่จะวางแผนงานในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหากองค์การมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องเหมาะสมย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การในด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่จะไปใช้ทางเทคโนโลยีขั้นสูงในการดำเนินงาน (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2559)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นไปในลักษณะของการดำเนินการเพื่อที่จะเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ของ บุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ ความสามารถและทักษะที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้หากพนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้จักลักษณะงาน และลักษณะองค์การ และผลผลิตขององค์การ รวมทั้งรับรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานร่วมกันจะส่งผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพหรือมีประสิทธิภาพ (สุกัญญา แก้วขาว, 2561) โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้องค์การอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 7 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุดนาระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กรเป็นอย่างมาก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้เกิดระบบและวิธีปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

ยิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดการประสานอย่างสอดคล้องกันและอย่างราบรื่น อันนำไปสู่การประหยัดทั้งในส่วนของงบประมาณ อุปกรณ์ วัสดุการทำงาน และเวลา ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการสร้างความกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการทำงาน โดยกระตุ้นให้เห็นถึงการพัฒนาตนเองที่สามารถนำไปสู่การเติบโตในสายอาชีพ การรับรู้ความคิดในการทำงาน ความรู้ในการทำงานใหม่ๆ รวมไปถึงทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน้าที่ของตนเอง (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, 2560)

ดังนั้น จากความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งนี้ ผลของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถกำหนดนโยบายและวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป บุคลากรสามารถเกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทแรงใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกัน
2. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก
3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก
4. ความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก

5. ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการ  
ตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก

6. ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการ  
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการ  
ตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้  
กำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน  
5,283 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 ราย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตาม  
ทัศนะของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง  
2) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี 3) ความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร 4) ความรู้เชิง  
พฤติกรรมมนุษย์ 5) ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์  
และ 6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ (1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (2) ความก้าวหน้าของ  
เทคโนโลยี (3) ความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร (4) ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ (5)  
ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (6) สภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุรการ สำนักงาน  
อัยการสูงสุด ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านการศึกษา 3) ด้านการ  
พัฒนา

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ หน่วยงานสังกัด  
สำนักงานอัยการสูงสุด

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในแต่ละองค์การนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ตามลักษณะ เพศ อายุ วัย ลักษณะนิสัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และลักษณะของการบริหารงานขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารหรือองค์การจำเป็นต้องวางแผนการพัฒนาบุคลากรของตนเองอย่างมีระบบและต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงปัจจัยต่างที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถสรุปจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการได้ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง
2. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
3. ความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร
4. ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์
5. ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ที่ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั้น มี 3 ทฤษฎีหลักดังนี้ (จิตติมา อัครธิติพงศ์, 2559)

1.1 ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรที่จำกัด กล่าวถึง เป็นเงื่อนไขหรือข้อจำกัดในการใช้งานทรัพยากร อันได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ บุคลากร เวลาและอื่น ๆ โดยกิจกรรมต่าง ๆ หากมีการดำเนินงานไปนั้น อาจประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากร

1.2 ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน จะพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับโดยมองถึงเป้าหมายระยะยาวในอนาคตมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น การลงทุนที่เกิดขึ้นจะต้องคำนึงถึงข้อได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ทฤษฎีมองมนุษย์ให้เป็นทุนหรือทุนมนุษย์ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลงทุนไปที่ขีดความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์การ อันนำมาซึ่งผลประกอบการและผลการดำเนินงานที่ดีขององค์การ โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากพนักงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน

### 2. ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ได้กล่าวว่า Delahaye ระบุว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่มีความเกี่ยวข้องและเป็นพื้นฐานของแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์ในแต่ละ

ละวัยเรียนรู้ต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการประสบการณ์และวัยที่แตกต่างกันของแต่ละคน ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของตัวผู้เรียนรู้ ซึ่ง Knowles et al. (1998 อ้างถึงใน อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559) ได้กำหนดข้อสมมติฐานเบื้องต้นของการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นไว้ 6 ข้อ ดังนี้

- 2.1 ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ (Learner's Need to Know)
- 2.2 มีแนวทางการเรียนรู้ของตนเอง (Self-Concept of Learning)
- 2.3 มีประสบการณ์ที่สั่งสมสำหรับการเรียนรู้ (Prior Experience of The Learning)
- 2.4 มีความพร้อมในการเรียนรู้ (Readiness to Learn)
- 2.5 ใช้สถานการณ์จริงเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (Orientation to Learning)
- 2.6 แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation to Learn)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative data) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5,283 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล, 1 เมษายน 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและใช้สูตรในการคำนวณคือสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบค่าจำนวนประชากร โดยจะใช้สูตรในการคำนวณคือเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบใช้สูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1967) สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบค่าจำนวนประชากร (Finite Population) โดยการกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 5% ของ KhazanieRamakant ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 372 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนั้นจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (2) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (3) ความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร (4) ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ (5) ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการฝึกอบรม (2) ด้านการศึกษา และ (3) ด้านการพัฒนา

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการสูงสุด

โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยมีค่าเท่ากับ 0.5 ทุกข้อ และผ่านทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยภาพรวมเท่ากับ 0.980

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบโดยข้าราชการตุรกร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 380 ชุด เนื่องจากระยะเวลาที่จำกัด ผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form จำนวน 380 ชุด โดยส่งข้อมูลแบบสอบถามผ่านทาง Social Media เนื่องจากเป็นช่องทางที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าถึงแบบสอบถามได้สะดวกและได้ข้อมูลรวดเร็ว

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ค้นคว้าจากหนังสือ งานวิจัย เว็บไซต์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางในการศึกษา

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุรกร สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.3 ทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ T Test และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย วิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method)



#### 4.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2-7 โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

##### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี จบปริญญาตรี มีตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มาเป็นเวลา 3 - 5 ปี และส่วนใหญ่มียังเงินเดือน 20,001 - 25,000 บาท

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนา (ค่าเฉลี่ย = 4.14) และด้านการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.02) ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.20) รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 4.16) ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ (ค่าเฉลี่ย = 4.13) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.95) ความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 3.91) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย = 3.90) ตามลำดับ

##### 4. ผลการสมมติฐานของการวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ การศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ ผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนปัจจัยความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กรไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

## อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุด ในทิศทางบวก มี 5 ด้าน ดังนี้ 1) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง 2) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี 3) ความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ 4) ผลการปฏิบัติงานของภารกิจอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า

1. หากผู้บริหารระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีในถ่ายถอดแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่อง ดำเนินการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างชัดเจน รวมไปถึงให้คำชี้แนะและคำแนะนำในการพัฒนาตนเองก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. หากหน่วยงานนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น สนับสนุนให้พนักงานนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง และมีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. หากหน่วยงานให้ความสำคัญกับ สุขภาวะในองค์กร สุขภาพจิตกับการทำงาน มีความตระหนักถึงเรื่องพฤติกรรมมนุษย์และต้นตอที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. หากหน่วยงานมีการกำหนดวิธีการจัดการและฝึกอบรมต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนด้านกำลังคนให้เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละฝ่าย และเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดการความรู้ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. หากหน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานสะดวก และหน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอกับความต้องการก็จะส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงาน อัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ส่วนความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการองค์กร ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางบวก เนื่องจากกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปได้อย่างที่หลีกเลี่ยงเรื่องของความซับซ้อนในการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ โดยหากองค์กรมีความซับซ้อนมาก ก็ย่อมส่งผลต่อการจัดระเบียบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้องค์กรจึงควรมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง โดยการกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว ให้ความสำคัญยุทธศาสตร์กับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างด้านเทคโนโลยีให้เพียงพอและมีวิธีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรทั้งก่อนและหลังการทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความรู้เชิงพฤติกรรมมนุษย์ องค์กรควรให้ความสำคัญกับ สุขภาวะในองค์กร สุขภาพจิตกับการทำงาน อันนำไปสู่การออกแบบโปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

1.4 ด้านความซับซ้อนขององค์กร/การจัดการ องค์กรควรมีการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ ประสานงานจากผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในด้านการพัฒนาบุคลากรเข้ามาร่วมดำเนินงานในหน่วยงานระดับคณะ/หน่วยงาน ให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง โดยให้มีการกำหนดเป็นแผนงานและการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่ควรมีการเปลี่ยนแปลงตามวาระการบริหารงานของผู้บริหาร

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้ จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานให้เหมาะสม

1.6 ด้านผลการปฏิบัติงานของภารกิจหลักอื่นๆ องค์กรควรมีการพิจารณาบุคลากรเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา ควรใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม โดยมีการ

กำหนดคุณสมบัติให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อเข้ารับการพัฒนา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.2 ควรมีการศึกษาความคิดเห็นจากกลุ่มบุคลากรกลุ่มอื่นๆ เช่น ผู้บริหารบุคลากรสายวิชาการหรือภาพรวมทั้งองค์กรเพื่อนำผลการวิจัยมาศึกษาเปรียบเทียบสำหรับเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

2.3 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรขยายไปยังองค์กรต่างๆเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

จีระ ประทีป. (2558). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล

หน่วยที่ 6. (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

จิระพงศ์ เรืองกุน. (2559). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะ

วิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

จิตติมา อัครศิริพงศ์. (2559). เอกสารประกอบการสอนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.

สาขาวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560). กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การใน

ศตวรรษที่ 21. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา 12 (ฉบับพิเศษ). 168-174.

สุกัญญา แก้วขาว. (2559), ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริม

การเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, ปีที่ 12 ฉบับที่ 27, (ประจำเดือนมกราคม – เมษายน 2561) : 111-121.

สำนักงานอัยการสูงสุด,(2565).พระราชบัญญัติองค์การอัยการและพนักงานอัยการ.ค้นเมื่อ 23

มิถุนายน 2565,จาก <https://www2.ago.go.th/index.php/law>

อนุชาติ ปิยนราวิชญ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงาน

เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก