



รายงานฉบับสมบูรณ์
“โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน”

ผู้วิจัย
สถาบันวิจัยและพัฒนา
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

ภายใต้การสนับสนุนงบประมาณ
จากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

คำนำ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนา ศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เพื่อให้บุคลากรในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้ เพื่อบูรณาการและประสานความร่วมมือจากเครือข่ายนักวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

รายงานฉบับสมบูรณ์“โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชน” ประกอบไปด้วย ที่มาความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ วิธีดำเนินการ และผลการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและ การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผลการการสัมภาษณ์ ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยของ กรมพินิจฯ กระบวนการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

โครงการฯนี้ เสร็จสมบูรณ์ลงได้ ต้องขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชน ที่ปรึกษา คณะทำงาน และบุคลากรที่ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก และ เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการ ซึ่งทำให้โครงการบรรลุเป้าประสงค์ในการเสริมสร้างศักยภาพ นักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

คณะทำงานโครงการฯ

กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

คำนำ.....	๒
สารบัญ.....	๓
บทสรุปผู้บริหาร.....	๕
บทคัดย่อ.....	๑๐
Abstract.....	๑๑
กิตติกรรมประกาศ	๑๓
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑๔
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑๔
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย.....	๑๕
๑.๓ คำถามการวิจัย.....	๑๕
๑.๔ สมมติฐานการวิจัย.....	๑๕
๑.๕ นิยามศัพท์.....	๑๕
๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๗
๑.๗ ขอบเขตของการศึกษา.....	๑๘
๑.๘ วิธีการศึกษา	๑๘
๑.๙ ระยะเวลา.....	๑๘
๑.๑๐ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๘
บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๑๙
๒.๑ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง.....	๒๐
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	๒๔
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๒๗
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training)	๓๔
๒.๖ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย (Research)	๓๙
๒.๗ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg.....	๔๓
๒.๘ งานวิจัยและพัฒนาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๔๖
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินการศึกษา.....	๕๒

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	๕๒
๓.๒ พื้นที่ที่ดำเนินการศึกษา.....	๕๔
๓.๓ เครื่องมือและวิธีทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๔
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๕๕
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๕๗
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๕๘
๓.๗ เกณฑ์การแปลผล.....	๕๘
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๖๐
๔.๑ ผลการวิเคราะห์การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและ การ พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน.....	๖๑
๔.๒ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย	๗๕
๔.๓ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็ก และเยาวชน	๘๑
บทที่ ๕ สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล	๙๕
บรรณานุกรม	๑๐๒
ภาคผนวก	๑๐๗

บทสรุปผู้บริหาร

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนากฎหมาย รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน ซึ่งบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ทำให้ทราบถึงลักษณะงาน บริบท และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ด้วยเหตุนี้หากมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการทำวิจัยให้แก่บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะทำให้มีบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและเอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพและปริมาณตรงความต้องการของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐ ในกรอบแพลตฟอร์มการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ซึ่งเป็นวาระในการพัฒนากำลังคนในประเทศให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ถือได้ว่าการลงทุนในทรัพยากรบุคคลและสถาบันความรู้เป็นการลงทุนในระยะยาว ที่จะสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย และยกระดับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

กรมพินิจฯ เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวิจัย จึงจัดให้มีโครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้ เพื่อบูรณาการและประสานความร่วมมือจากเครือข่ายนักวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยมีผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

ผลการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวนทั้งหมด ๔๑๗ คนพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับ) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕ อายุระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗ ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ ระดับตำแหน่งชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ ปฏิบัติงานส่วนอำนวยการและการจัดการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ และเป็นหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖ อายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๖ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย และด้านคุณสมบัติของนักวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัยอยู่

ภาพรวมเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .702$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.73, S.D. = .625$) ด้านนโยบายหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.37, S.D. = .655$) ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.1, S.D. = .551$) ตามลำดับ ในส่วนความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัยด้านความรู้ในการทำวิจัยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85, S.D. = .582$)

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, S.D. = .612$) และระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = .664$) ตามลำดับ

การศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = .513$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนางานหลักของตนเองด้วยงานวิจัย ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 1.014$) บุคลากรมีความต้องการจะทำวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 1.014$) บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.35, S.D. = .502$) ตามลำดับ และในส่วนการฝึกอบรมการเป็นนักวิจัยทั้งภาควิชาการ ภาคปฏิบัติและการทำรายงานส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 1.052$) ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 1.145$) ($\bar{X} = 3.15, S.D. = 1.131$) และ ($\bar{X} = 3.16, S.D. = 1.120$) ตามลำดับ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรในการทำวิจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ($\beta = .213$) มีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = .156$) และปัจจัยค้ำจุน ($\beta = .161$) โดยทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยของกรมพินิจ จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยของกรมพินิจฯ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความต้องการหัวข้อวิชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37, S.D. = .540$) โดยความต้องการหัวข้อที่ในการอบรมมากที่สุด 3 อันดับคือ เทคนิคการเขียนข้อเสนองานวิจัย ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 1.051$) จริยธรรมการวิจัย ($\bar{X} = 3.46, S.D. = .557$) และนโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย ($\bar{X} = 3.45, S.D. = .578$) ตามลำดับ ในส่วนความคาดหวังภายหลังการอบรม พบว่าบุคลากรคาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคาดหวังมากที่สุด คือ สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 3.44, S.D. = 1.026$) ประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่าผู้บริหารระดับสูงของกรมพินิจฯ ให้ความสำคัญต่อการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมาก และมีมุมมองต่องานวิจัยในทางบวก เพราะการพัฒนางานจะต้องมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากภาคี

เครือข่ายการทำงานรวมถึงยังให้ความสำคัญกับบุคลากรของกรมพินิจฯ ที่จะทำงานวิจัยเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับการดูแลเด็กและเยาวชน หรือกระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชนซึ่งถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรหากบุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพสามารถทำงานวิจัยได้แล้ว จะทำให้กรมพินิจฯ มีงานวิจัยที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง

ในส่วนของการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จากการศึกษาข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จากบุคลากรในสังกัดกรมพินิจฯ ทั้งสิ้นจำนวน ๔๑๗ คน ซึ่งเป็นบุคลากร ได้แก่ ผู้อำนวยการนิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานขับรถ หัวหน้าแรกรับ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล พยาบาลวิชาชีพ พนักงานพินิจ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักจัดการงานทั่วไป พนักงานคุมประพฤติ และนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ร่วมตอบแบบสำรวจ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ ให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร และได้รวบรวมผลการศึกษาร่วมออกแบบหลักสูตร โดยได้ร่วมกันออกแบบหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยที่คณะอาจารย์คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับที่ปรึกษาและคณะทำงาน จากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ ได้แก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยหลักสูตรการอบรมฯ ประกอบด้วย การอบรมภาควิชาการ อบรมภาคปฏิบัติ การฝึกทำงานวิจัย และการนำเสนอผลงานวิจัย

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้นำหลักสูตรไปดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนผ่านการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Video Conference ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ การอบรมฯ ดำเนินการผ่านระบบห้องอบรมออนไลน์ เนื่องจากช่วยจัดอบรมฯ เป็นช่วงการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๒๐๑๙) มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น ๕๐ คน ประกอบด้วย พนักงานคุมประพฤติ นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศน์สัมพันธ์ นักวิชาการเงินและบัญชีและนักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยผู้เข้าร่วมได้รับการทดสอบก่อนอบรม (Pre-test) และหลังอบรม (Post-test) พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมที่ทำแบบทดสอบความรู้หลังอบรม (Post-test) จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และจากการประเมินผลการอบรมฯ พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๐ เพศชาย ร้อยละ ๔๐ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ร้อยละ ๔ อายุ ๒๖ – ๓๕ ปี ร้อยละ ๔๒ อายุ ๓๖ – ๔๕ ปี ร้อยละ ๔๔ และอายุ ๔๖ – ๕๕ ปี ร้อยละ ๒๐ เป็นข้าราชการร้อยละ ๘๒ เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๔ และเป็นลูกจ้างชั่วคราว/เหมาบริหาร ร้อยละ ๔ ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ ๖๕.๙ และชำนาญการ ร้อยละ ๓๔.๑ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๘ และปริญญาโท ร้อยละ ๕๒ ในส่วนระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมใน ด้านองค์ประกอบของโครงการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการอบรม อยู่ในระดับมาก ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่คิดว่าการจัดการประชุมครั้งนี้ เป็นไปตามคาดหวังและได้รับผลคุ้มค่าถึงร้อยละ ๙๒ และคิดว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ร้อยละ ๗๖

โดยในการอบรมครั้งนี้ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นวิทยากรในการบรรยายความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยตลอดทั้งโครงการ หลังจากการอบรมเสร็จสิ้นผู้เข้าร่วมอบรมได้นำงานวิจัยที่เสนอหัวข้อในการอบรมไปดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ และได้นำผลงานวิจัยของตนเองมานำเสนอต่อผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนอผลงานวิจัย เมื่อวันที่ ๑๓ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ โดยผลงานการวิจัยของผู้เข้าร่วม จำนวน ๓๑ เรื่อง แบ่งเป็นด้านตามกรอบการวิจัยของกรมพินิจฯ ได้ดังนี้ ๑) การส่งเสริมเด็กและเยาวชนดึกดำบรรพ์สู่สังคม จำนวน ๒๑ เรื่อง ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายหรือชุมชนในการป้องกัน แก้ไขบำบัดและช่วยเหลือสงเคราะห์หลังปล่อย จำนวน ๔ เรื่อง ๓) ดูแลสิทธิและสวัสดิภาพผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒ เรื่อง และ ๔) พัฒนาบุคลากรและระบบงาน จำนวน ๔ เรื่อง ซึ่งผู้ผ่านหลักสูตรจะได้รับเกียรติบัตรจากผู้บริหารหน่วยงาน และมีชื่อผู้ในทำเนียบนักวิจัยของกรมพินิจฯ โดยผู้ผ่านการอบรมตลอดหลักสูตร มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน

ข้อเสนอแนะ

๑. การเพิ่มนักวิจัยในองค์กร

๑) ควรจัดให้มีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน และกำหนดให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ในการทำวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคลากร เช่น บุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์การทำผลงานวิชาการได้เข้ารับการอบรม โดยอาจจัดทำสื่อการเรียนการสอนการวิจัย ในรูปแบบที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกต่อการเข้าเรียนหรืออบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนางานของตนเองด้วยงานวิจัย แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย การปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ แสวงหาการแก้ไขปัญหาจึงจะเป็นแนวทางในการยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒) ควรส่งเสริมเกี่ยวกับแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำวิจัย โดยอาจจะส่งเสริมให้ผลงานวิจัยของบุคลากรสามารถนำมาพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนระดับได้ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานวิจัย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเรื่องผลตอบแทนจากการทำงานวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนางาน

๓) ควรเพิ่มช่องทางการสนับสนุนทุนวิจัยให้นักวิจัยที่เป็นบุคลากรของกรมพินิจฯ ในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน โดยอาจจัดกิจกรรมให้นักวิจัยได้เสนอข้อเสนอผลงานวิจัยและสอบถามจากผู้มีประสบการณ์การทำวิจัยของกรมพินิจฯ

๔) ควรให้จัดทำคำสั่งคณะทำงานวิจัยของกรมฯ โดยให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยฯ ได้เป็นตัวแทนหน่วยงานในสังกัด ได้บอกเล่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการและร่วมเสนอโจทย์วิจัยของกรมฯ ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนากรมฯต่อไป

๒. การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย

๑) การสร้างให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรทุกตำแหน่งสามารถร่วมพัฒนางาน ไปพร้อมๆกับนโยบายหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ทำงานวิจัยและมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานวิจัยที่สามารถพัฒนาหน่วยงานได้

๒) สร้างบรรยากาศให้เกิดการวิจัยในหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิชาชีพ หรือมีการร่วมกันทำงานที่เป็นบริบทของพื้นที่นั้นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

๓) ผลักดันให้นำงานวิจัยของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตีพิมพ์เผยแพร่ในเวปไซด์ หรือวารสารของหน่วยงาน หรืออาจพิจารณาส่งงานวิจัยของบุคลากรเข้าร่วมพิจารณางานวิจัยดีเด่นของ กระทรวงยุติธรรม

บทคัดย่อ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนา ศักยภาพตนเองในการเป็นนักวิจัย และเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อ พัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้ ตลอดจนบูรณาการและประสานความร่วมมือ จากเครือข่ายนักวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านการวิจัย ในการพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก บุคลากรกรมพินิจฯ และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรจำนวน ๔๑๗ คน มีระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการ ทำวิจัย และด้านคุณสมบัติของนักวิจัย อยู่ในระดับมากในส่วนความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำ วิจัยด้านความรู้ในการทำวิจัยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับแรงจูงใจของบุคลากรกรม พินิจฯในการทำวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก และระดับแรงจูงใจด้านปัจจัย ค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการในการทำงานวิจัย เพื่อพัฒนางานและการพัฒนา ศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปาน กลาง และยังพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการ พัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ความคิดเห็นของ บุคลากรในการทำวิจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อความต้องการ ของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนา ศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยใน กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยทั้ง ๓ ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความต้องการของบุคลากร ในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนา ศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชน โดยความคิดเห็นของบุคลากรในการทำวิจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัย มี อิทธิพลมากที่สุดอันดับ ๑ ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลเป็นอันดับ ๒ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลเป็นอันดับ ๓ โดย กรมพินิจฯ ได้นำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยเพื่อ พัฒนาระบบการยุติธรรม โดยมีผลผลิตงานวิจัยจำนวน ๓๑ เรื่อง ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย คือ ควรเพิ่มจำนวนนักวิจัยในองค์กรจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยควรจัดให้มีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพ บุคลากรในการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน และกำหนดให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับความรู้ ในการทำวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคลากร ควรส่งเสริมเกี่ยวกับแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำวิจัย และ การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยให้กับบุคลากร

Abstract

The objectives of the “New-Generation Researcher Potential Strengthening for Juvenile Justice Process Development Project” were to study the need of personnel in doing research for development of work and their own potential to become the researcher, to develop the course of personnel potential development to become researcher to develop Juvenile Justice Process, to enhance knowledge and understanding of the personnel under charge of Department of Juvenile Observation and Protection about the research for Juvenile Justice Process Development being able to make the research proposal requesting for budget, and to integrate and establish cooperation among the researcher networks of Department of Juvenile Observation and Protection, leading to creating the research innovation of Juvenile Justice Process Development. The study was a Quantitative Research combined with Qualitative Research by collecting data through questionnaire from personnel of Department of Juvenile Observation and Protection as well as the in-depth interview with the executives of Department of Juvenile Observation and Protection. The results of research have been found that the level of opinion of 417 Personnel in Department of Juvenile Observation and Protection towards doing research for the aspects of knowledge of doing research, nature of work, work unit policy, giving importance to doing research, and qualification of researcher was high. The opinion of personnel in Department of Juvenile Observation and Protection towards doing research for the aspect of knowledge of doing research, the average overall was at the medium level. For the motivation level of personnel in Department of Juvenile Observation and Protection, the motivation level of motivation factor aspect was high, the motivation of maintenance factor was at the medium level, and the average overall of the need level for doing research for development of work and his own potential for becoming the researcher in Department of Juvenile Observation and Protection was at the medium level. Also, there was the finding of factors having impact on the need of personnel in doing research for development of work and their own potential to become the researcher in Juvenile Justice Process that the opinion of personnel in doing research for the aspects of knowledge of doing research, motivation factor, and maintenance factor has caused an impact on the need of personnel in doing research for development of work and his own potential to become the researcher in Juvenile Justice Process. These 3 variables can be used to predict the need of personnel in doing research for development of work and his own potential to become the researcher in

Juvenile Justice Process. The most influence of opinion of personnel in doing research towards the aspect of knowledge of research was in the first rank. The influence of motivation factor was in the second rank, followed by the maintenance factor being in the third rank. Department of Juvenile Observation and Protection brought the results of research to develop the course of “Personnel Development to Become the Researcher for Juvenile Justice Process Development” and conducted the workshop of “To Strengthen the Researcher Potential for Juvenile Justice Process Development” through 31 issues of research output. The suggestion from research was that the number of researchers in the organization should be increased coming from the personnel who performed duty through the arrangements for the course of “Personnel Potential Development to Become Researcher for the Work Unit”, including the training given to personnel about knowledge of doing research. As for personnel’s development, the motivation should be enhanced to personnel in doing research. Also, the positive attitude towards doing research should be cultivated among the personnel.

กิตติกรรมประกาศ

โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองในการเป็นนักวิจัย และเพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้ ตลอดจนบูรณาการและประสานความร่วมมือจากเครือข่ายนักวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมด้านการวิจัยในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

โครงการฯนี้ เสร็จสมบูรณ์ลงได้ ต้องขอขอบคุณกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมในการสนับสนุนงบประมาณ ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่ให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวิจัย และสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานวิจัย ที่ปรึกษาและคณะทำงานที่ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้โครงการบรรลุความสำเร็จ รวมถึงและบุคลากรจากกองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารการคลัง สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็ก และเยาวชนและสำนักงานเลขานุการกรมที่ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยคณะอาจารย์จากคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตลอดจนบุคลากรกรมพินิจฯที่เข้าร่วมโครงการทุกคน จนทำให้โครงการบรรลุเป้าประสงค์ในการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

คณะทำงานโครงการฯ

กันยายน ๒๕๖๔

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยถือว่าเป็นภารกิจที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เนื่องจากการวิจัยถือเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมและความก้าวหน้าในการพัฒนา และยกระดับงานวิชาการในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน แต่ปัจจุบันนี้พบว่างานวิจัย และนวัตกรรมส่วนใหญ่ไม่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ขาดการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่ต่อเนื่อง ความซ้ำซ้อน ในการดำเนินงานของหน่วยงานรับผิดชอบและขาดแคลนนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกรที่มีคุณภาพ จึงทำให้ผลงานวิจัยไม่สามารถเอื้อต่อการพัฒนาประเทศให้สามารถยกระดับการพัฒนาสู่การใช้องค์ความรู้ วิจัย นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนประเทศได้เท่าที่ควร (ดร.วิภากรัตน์ ตีอ่อง และคณะ, ๒๕๖๒)

สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติโดยคณะอนุกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัย และนวัตกรรมได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) ขึ้นเพื่อเป็นกรอบ ในการจัดสรรงบประมาณและแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สามารถ ใช้ประโยชน์ได้จริง โดยประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อ การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานของประเทศ และ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากรและระบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ซึ่งบัดนี้ ประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาวิจัย และนวัตกรรมตามยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ๒๐ ปี เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบวิจัยและนวัตกรรม ของประเทศให้มีประสิทธิภาพ มีนโยบายทิศทางการวิจัยที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และเร่งรัดการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ ซึ่งการมีบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนาในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่สำคัญและเอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมให้มีคุณภาพและปริมาณ ตรงความต้องการของการพัฒนาประเทศ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและ พัฒนากฎหมาย รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร และระบบงาน ซึ่งบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้และมีประสบการณ์ ในการทำงานด้านพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ทำให้ทราบถึงลักษณะงาน บริบท และปัญหา อุปสรรคในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ด้วยเหตุนี้หากมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการ ทำวิจัยให้แก่บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะทำให้มีบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็น ปัจจัยที่สำคัญและเอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและ เยาวชนให้มีคุณภาพและปริมาณตรงความต้องการของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับนโยบายและ ยุทธศาสตร์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๗๐ ในกรอบแพลตฟอร์มการดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ซึ่งเป็นวาระในการพัฒนา กำลังคนในประเทศให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑

ถือได้ว่าการลงทุนในทรัพยากรบุคคลและสถาบันความรู้เป็นการลงทุนในระยะยาว ที่จะสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย และยกระดับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๑.๒.๓ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้

๑.๒.๔ เพื่อบูรณาการและประสานความร่วมมือจากเครือข่ายนักวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑.๒.๕ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๑.๓ คำถามการวิจัย

๑.๓.๑ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัยเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ระดับแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัยเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๑.๓.๔ ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๑.๓.๕ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวิจัย ควรมีทิศทางใดและควรดำเนินการอย่างไร

๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ ปัจจัยความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัย (ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย และด้านคุณสมบัติของนักวิจัย) และแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัย (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๑.๔.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นนักวิจัย คือ การอบรมเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจ รวมถึงการฝึกปฏิบัติในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑.๕ นิยามศัพท์

๑.๕.๑ การเสริมสร้างศักยภาพ หมายถึง การพัฒนาความสามารถที่อยู่ภายในตัวบุคลากร ซึ่งถ้ามีการพัฒนาให้ดีและนำมาใช้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรมกระบวนการวิจัย

๑.๕.๒ บุคลากร หมายถึง บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๑.๕.๓ นักวิจัยรุ่นใหม่ หมายถึง บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่สนใจทำวิจัย เพื่อพัฒนาการทำงาน และได้ผ่านการอบรมเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรม เด็กและเยาวชน

๑.๕.๔ การอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๑.๕.๕ ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรในการ ทำวิจัยเพื่อใช้พัฒนางานหรือหน่วยงาน ในด้านต่างๆ ได้แก่

๑) ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ ในเรื่องการเขียนข้อเสนองานวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย การค้นคว้าข้อมูล และอื่นๆ

๒) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับลักษณะงานที่ ได้รับ มอบหมาย มีความเหมาะสมกับการทำวิจัยเพื่อการพัฒนางาน

๓) ด้านนโยบายของหน่วยงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับหน่วยงาน มีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัย หรือพัฒนางานโดยการนำวิจัยมาใช้ประโยชน์

๔) ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการ ให้ความสำคัญ ต่องานวิจัยในการนำมาใช้ประโยชน์ หรือทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน

๕) ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณสมบัติของ นักวิจัยที่ดี เช่น การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และจรรยาบรรณการทำวิจัย เป็นต้น

๑.๕.๖ แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย หมายถึง สิ่งที่สามารถจูงใจให้บุคลากรใน การทำวิจัยทั้งภายในและภายนอก ได้แก่

๑) ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จะจูงใจจากภายในของบุคลากรกรมพินิจฯ มีความต้องการ ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การสร้างคุณค่าให้แก่งานของตนเอง หรือสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

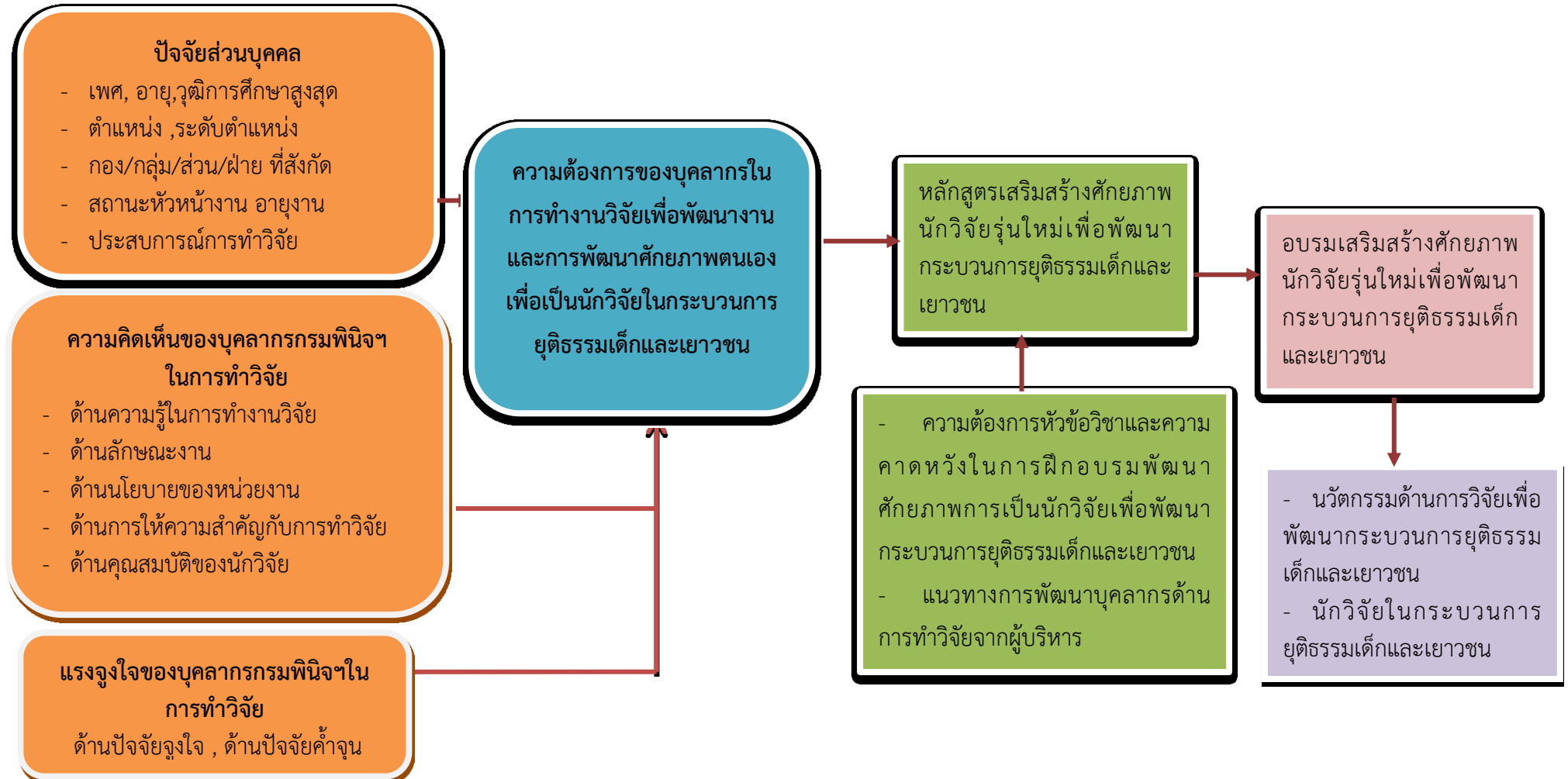
๒) ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง สิ่งที่เป็นสิ่งที่สนับสนุนจากภายนอกให้บุคลากรกรมพินิจฯ มีความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนา เช่น ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัล ค่าตอบแทนต่างๆ เป็นต้น

๑.๕.๗ ความต้องการของบุคลากร หมายถึง บุคลากรมีความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมาย หรือพัฒนางานของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และต้องการได้รับการ พัฒนาความรู้ด้านการทำวิจัย

๑.๕.๘ การพัฒนางาน หมายถึง การนำงานวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาในการทำงานในตำแหน่ง ของตนเอง หรือการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ต่อยอดหรือพัฒนาให้งานประจำที่ทำอยู่มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

๑.๕.๙ การพัฒนาศักยภาพตนเองในการเป็นนักวิจัย หมายถึง การที่บุคลากรมีการหาความรู้ หรือเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย การฝึกการทำวิจัยด้วยตนเอง

๑.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย



๑.๗ ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่อยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๗๗ แห่ง และบุคลากรที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๒๐ แห่ง และส่วนกลาง จำนวน ๑๓ แห่ง จำนวนทั้งสิ้น ๔,๒๑๖ คน (ข้อมูลจาก War room ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔) โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๑๗ คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๗๗ แห่ง และบุคลากรที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๒๐ แห่ง และส่วนกลาง จำนวน ๑๓ แห่ง

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

๑.๘ วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Quantitative & Qualitative Research) โดยแบ่งการศึกษาดังนี้

๑. การศึกษาเชิงปริมาณ ศึกษาจากแบบสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จากบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยใช้แบบสำรวจ (Questionnaire)

๒. การศึกษาเชิงคุณภาพ ศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๔ ท่าน

๑.๙ ระยะเวลา

เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ – กันยายน ๒๕๖๔

๑.๑๐ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้หลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน
๒. บุคลากรได้รับการเสริมสร้างศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัย งานวิจัยเพื่อกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้
๓. มีนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนเพิ่มขึ้น

บทที่ ๒ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

รัฐบาลให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาบุคลากรของประเทศ เนื่องจากเป็นรากฐานและปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรวิจัยและนวัตกรรม นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งสำหรับการนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลาง (Middle income trap) ซึ่งต้องขับเคลื่อนประเทศจากประเทศที่ใช้แรงงานเข้มข้นไปเป็นประเทศที่ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ด้านการวิจัยและนวัตกรรม กับดักความเหลื่อมล้ำ (Inequality trap) เกิดการกระจายรายได้ สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และกับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา (Imbalance trap) เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืน เป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และเป้าหมายประเทศไทย ๔.๐

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกในมิติต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเร่งพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดด้วยการบูรณาการองค์ความรู้และเทคโนโลยีในหลายสาขาเข้าด้วยกัน ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ โดยจะทำให้โครงสร้างอุตสาหกรรม โครงสร้างการจ้างงานของประเทศเปลี่ยนแปลงไป และเกิดอุตสาหกรรมใหม่ที่ต้องการบุคลากรที่มีองค์ความรู้และทักษะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้คนต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะใหม่ตลอดเวลา และปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต นอกเหนือจากองค์ความรู้เฉพาะทางที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ทักษะด้านอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตรวมถึงประเด็นด้านคุณธรรมและจริยธรรมก็มีความสำคัญเช่นกัน

การขับเคลื่อนไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วอย่างยั่งยืนและทั่วถึงตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและเป้าหมายประเทศไทย ๔.๐ จำเป็นต้องมีบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงและเพียงพอเพื่อคิดค้นนวัตกรรมซึ่งเป็นฐานสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และแก้ไขปัญหาสำคัญทางสังคม โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมต้องคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของโลก ทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

สภานโยบายวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (National Science Technology and Innovation Policy Office) โดยคณะอนุกรรมการด้านนโยบายและยุทธศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม จึงได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) และให้คณะอนุกรรมการด้านการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม จัดทำ “แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)” ขึ้น เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยเชื่อมโยงกับแผนการศึกษาและแผนพัฒนาแรงงานของประเทศซึ่งแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าวได้ระบุวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มีบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพทัดเทียมระดับโลก เพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ประเทศกลุ่มรายได้สูง และเติบโตอย่างทั่วถึง ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙” โดยมีวัตถุประสงค์คือ (๑) เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมให้มีความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติประเทศ โดยมีทักษะและคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีของโลก สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ และผลิตทรัพย์สินทางปัญญาให้กับประเทศ (๒) เพื่อพัฒนาแรงงานให้มีทักษะสูง ตรงความต้องการของผู้ประกอบการ สามารถพัฒนาต่อยอดและนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ได้ และ (๓) เพื่อสร้างระบบการผลิตนักเรียนนักศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง สามารถเป็นตัวป้อนเข้าสู่ขีพบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ ๑ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจนวัตกรรมด้วยบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม

ระดับหัวรถจักร กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาต่อยอดเทคโนโลยีรองรับภาคการผลิต บริการ สังคมและชุมชนด้วยบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพสูง และกลยุทธ์ที่ ๓ เตรียมความพร้อมเข้าสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ในอนาคต ด้วยการขยายฐานบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนากฎหมาย รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน โดยมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน ซึ่งบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ทำให้ทราบถึงลักษณะงาน บริบท และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ด้วยเหตุนี้หากมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการทำวิจัยให้แก่บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะทำให้มีบุคลากรทางการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเด็กและเยาวชนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและเอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพและปริมาณตรงความต้องการของการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ในกรอบ platform การดำเนินงานด้านการพัฒนากำลังคนและสถาบันความรู้ ซึ่งเป็นวาระในการพัฒนากำลังคนในประเทศให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ ถือได้ว่าการลงทุนในทรัพยากรบุคคลและสถาบันความรู้เป็นการลงทุนในระยะยาว ที่จะสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย และยกระดับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว

การศึกษาวิจัย “โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน” ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training)
- ๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ๒.๖ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย (Research)
- ๒.๗ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Herzberg
- ๒.๘ งานวิจัยและพัฒนากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- ๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แผนและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคณะและสังคมให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา ความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลมีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรมรู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคงโดยมีแนวทางสำคัญ คือ การเพิ่มจำนวนบุคลากรด้านวิจัยและพัฒนา โดยมีเป้าหมายการเพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาต่อประชากร ๑๐,๐๐๐ คน

ให้มากขึ้น และการพัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒. แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งมีวาระสำคัญ คือ วาระการเตรียมคนไทย ๔.๐ ให้พร้อมก้าวสู่โลกที่หนึ่ง วาระการพัฒนา Cluster เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต วาระการบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่าย วิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ และการบูรณาการอาเซียน เชื่อมโยงประเทศไทยสู่ประชาคมโลก โดยแผนปฏิบัติการดังกล่าวเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย (อุตสาหกรรมเดิมหรือ the First S-Curve และ ๕ อุตสาหกรรมใหม่ หรือ the New S-Curves) การสร้างโปรแกรมพัฒนาทักษะอาชีพ การยกระดับคุณภาพฝีมือแรงงาน และการพัฒนาเกษตรกรสมัยใหม่ (Smart farmer)

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) หลักการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) จะมุ่งเน้นการพัฒนาที่น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาพื้นฐานในการกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้เติบโตอย่างมีดุลยภาพ คำนึงถึงการวางรากฐานการพัฒนาในระยะยาว คนในชาติจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม ความเพียรและมีจิตสำนึก คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ โดยในส่วนของยุทธศาสตร์การพัฒนาวissenschaftและเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ได้กำหนดให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรวิจัยเป็นแนวทางสำคัญ โดยจะเร่งการผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการโดยเฉพาะบุคลากรในสาขาสะเต็ม (Science, Technology, Engineering and Mathematics หรือ STEM) เร่งผลิตและสร้างนักวิจัยมืออาชีพและพัฒนาศักยภาพนักวิจัย และดึงดูดผู้เชี่ยวชาญต่างชาติสาขาวิทยาศาสตร์ ตลอดจนพัฒนาผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี

๔. นโยบายและแผนวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๖๔) การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพทุนมนุษย์ของประเทศด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม (วทน.) เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในนโยบายและแผนฉบับนี้ โดยมีเป้าหมายหลัก ประกอบด้วย ๑) เพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายวิทยาศาสตร์ ๒) ผลิตภาพแรงงานของกำลังคนด้าน วทน. ขยายตัวเพิ่มขึ้น และ ๓) เพิ่มสัดส่วนบุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเป็นบุคลากรที่ทำงานในภาคเอกชนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีแนวทางและมาตรการสำคัญ อาทิ การส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษ การบ่มเพาะผู้ประกอบการด้านวิทยาศาสตร์ การส่งเสริมการเคลื่อนย้ายและแลกเปลี่ยนบุคลากรวิจัยและพัฒนาระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Talent mobility) การพัฒนากำลังคนด้าน วทน. ในสาขาที่ขาดแคลนระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่เน้นการบูรณาการ การเรียนรู้กับการทำงาน (Work-integrated Learning; WiL) การยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถทางด้านทักษะและองค์ความรู้ด้าน วทน. ให้แก่แรงงานทั่วไป การสร้างแรงจูงใจให้เด็กและเยาวชนสนใจเรียนวิทยาศาสตร์โดยการสร้างเส้นทางอาชีพ การยอมรับ และตลาดรองรับวิชาชีพนักวิจัยและนักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

๕. แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนฉบับนี้มียุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนา กำลังคนการวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนาากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้านส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและ

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ อีกทั้งยังส่งเสริมแนวทางการศึกษาหลักสูตรทวิภาคีหรือสหกิจศึกษาในสถานประกอบการ และความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และสถานประกอบการในการจัดการศึกษา เพื่อตอบโจทย์บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง (Relevancy)

๖. กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งได้ระบุยุทธศาสตร์การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานไทยให้ได้มาตรฐานสากล ส่งเสริมการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน การพัฒนาระบบความสามารถ (Competency-based system) รายกลุ่มอุตสาหกรรม และเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้สถานประกอบการที่พัฒนาทักษะแรงงาน โดยมีเป้าประสงค์ คือ แรงงานมีผลิตภาพ มีสมรรถนะได้มาตรฐาน มีทักษะฝีมือสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และสถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

๗. แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕) ใช้สำหรับเป็นกรอบแนวทางการประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรมให้เป็นไปอย่างสอดคล้อง และมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของสังคมซึ่งมี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมด้านกฎหมายกระบวนการยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททั้งทางอาญาทางแพ่ง และพาณิชย์ และทางปกครอง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากฎหมายและระบบบริหารงานยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมด้วยดิจิทัล

๘. กรอบการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย ใช้นานวิจัยเป็นฐานเพื่อเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ปรับโครงสร้าง พัฒนากฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักนิติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และถ่วงน้ำหนัก” โดยมีกรอบการวิจัย ๕ กรอบ ดังนี้ กรอบที่ ๑ การวิจัยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรม กรอบที่ ๒ การวิจัยเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๓ การวิจัยเพื่อประเมินผลกระทบของกฎหมาย และความสอดคล้องของกฎหมายกับสภาพการณ์ปัจจุบัน กรอบที่ ๔ การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบข้อมูลและนวัตกรรมของกระบวนการยุติธรรม และกรอบที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม

๙. นโยบายผู้บริหารกระทรวงยุติธรรมจุดเน้น ๓ เรื่องหลัก ประกอบด้วย

๙.๑ การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย หน่วยงานภาครัฐสามารถปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ถูกต้องตามหลักนิติธรรม และเป็นไปตามปณิธานสากล ตลอดจนเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้โดยสะดวก รวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงสร้างความรับรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้กับประชาชน ซึ่งมีที่มาจากปัญหาประชาชนไม่รู้กฎหมาย ทำให้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ทราบว่าสิ่งที่กำลังกระทำเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย ระเบียบต่างๆ รวมถึงการไม่รู้สิทธิที่ตัวเองพึงมีพึงได้ ไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น จากปัญหาดังกล่าว กระทรวงยุติธรรมจึงกำหนดนโยบายสร้างความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว อันเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลโดยมีแนวทางการสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมผ่านชุดความรู้ความเข้าใจที่ประชาชนเข้าใจได้ง่าย รวมถึงการจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ และการลงพื้นที่เพื่อสร้าง

การรับรู้แก่ประชาชน เป็นต้น ทำให้ประชาชนรับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมายเพิ่มขึ้น ลดจำนวนผู้กระทำความผิดเพราะไม่รู้กฎหมาย นอกจากนี้ประชาชนสามารถได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายและเข้าถึงสิทธิเพิ่มขึ้นข้อพิพาทและการกระทำผิดต่าง ๆ ลดลง รวมถึงเกิดการเคารพสิทธิของผู้อื่นโดยผลลัพธ์จะตอบโจทย์นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ในการยกระดับศักยภาพและคุณค่าของมนุษย์ผ่านการสร้างนวัตกรรมการสร้างการรับรู้ และสังคมที่อยู่ดีมีสุข กล่าวคือ เมื่อประชาชนมีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ก็จะไม่กระทำความผิด มีการเคารพสิทธิของผู้อื่น สังคมก็จะเกิดความสงบสุข

๙.๒ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคมเป็นการลดช่องว่างในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม โดยสร้างโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน อาทิ งานกองทุนยุติธรรม ที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมในด้านต่าง ๆ งานค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนแก่จำเลยในคดีอาญา ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าขาดรายได้ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นรวมถึงค่าทดแทนการถูกจำคุก และคลินิกยุติธรรม ที่ให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่ประชาชน ซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดทั่วประเทศรวมถึงงานการบริการของกระทรวงยุติธรรมด้านต่าง ๆ เป็นต้น

๙.๓ การคืนคนดีสู่สังคมการลดจำนวนผู้กระทำความผิดซ้ำโดยดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูกลุ่มผู้กระทำความผิด ซึ่งแยกเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มเด็กและเยาวชน กลุ่มผู้ต้องขัง และกลุ่มผู้กระทำความผิดที่ถูกคุมความประพฤติ สำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชน มีการบำบัดแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนเฉพาะรายแบบต่อเนื่อง (IRC) ขณะที่กลุ่มผู้ต้องขังเน้นการฝึกทักษะเพื่อประกอบอาชีพผ่านเรือนจำเฉพาะทางและการฝึกทักษะวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอก ซึ่งเป็นการร่วมมือกับภาคเอกชน รวมถึงการพัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มผู้กระทำความผิดผ่านระบบ e-commerce เพื่อสร้างอาชีพให้ผู้กระทำความผิดสามารถใช้ชีวิตหลังพ้นโทษ ทำให้สังคมยอมรับ และกลุ่มผู้ต้องขังที่พ้นโทษมั่นใจในศักยภาพตัวเองมากขึ้น การพัฒนาทักษะ และผลิตภัณฑ์ของผู้ต้องขัง ส่วนการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดที่ถูกคุมความประพฤติเป็นการนำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Monitoring: EM) เข้ามาใช้ในการควบคุมตัวผู้กระทำความผิดทั้งในช่วงการคุมประพฤติการพัก/ลดโทษ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและติดตามแนวโน้มการกระทำความผิดซ้ำ สร้างแนวทางในการใช้ชีวิตในสังคมหลังพ้นโทษ

๑๐. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) โดยจะใช้เป็นวาระแห่งการพัฒนาของโลกระหว่างปี ๒๐๑๖-๒๐๓๐ มี ๑๗ เป้าหมายโดยกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีส่วนที่เกี่ยวข้องในเป้าหมายที่ ๑๖ ที่กำหนดว่า ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ

๑๑. แผนปฏิรูปราชการกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีแก่เด็กและเยาวชนด้านพฤติกรรมนิสัย การศึกษาและอาชีพภายใต้กระบวนการยุติธรรม” ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ ๔ ด้าน คือ ด้านที่ ๑ ส่งเสริมเด็กและเยาวชนดีสู่สังคม ด้านที่ ๒ ส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมภาครัฐภาคเอกชน และชุมชนในการป้องกัน แก้ไขบำบัดและช่วยเหลือสงเคราะห์เด็กและเยาวชนภายหลังปล่อย ด้านที่ ๓ ดูแลสิทธิและสวัสดิภาพผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม และด้านที่ ๔ พัฒนาศักยภาพและระบบงาน

๑๒. แผนปฏิรูปราชการด้านการวิจัยและพัฒนา ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ภายใต้วิสัยทัศน์ด้านการวิจัยและพัฒนา “กรมพินิจฯ มุ่งสร้างสรรคงานวิจัยและ

นวัตกรรมที่อยู่บนพื้นฐานเครือข่ายความร่วมมือ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาด้านกระบวนการ ยุติธรรมได้อย่างยั่งยืน” ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาด้านการวิจัยได้ ๔ ด้าน ดังนี้ด้านที่ ๑ การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายด้านการวิจัย ด้านที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานวิจัย ด้านที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย และด้านที่ ๔ การส่งเสริม เผยแพร่ และใช้ประโยชน์งานวิจัย

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สิริวิญญู เชนธรรม (๒๕๕๒) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าจุดประสงค์ในการปรับปรุงผลงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละคน องค์กรแต่ละองค์กรมีค่านิยม ความเชื่อที่แตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อกำหนดทิศทางทั้งหมดขององค์การ ทำหน้าที่ควบคุมดูแลจัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจโครงสร้างขององค์การตลอดจนสร้างระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การบริหารจัดการทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้จะประสบความสำเร็จได้ย่อมได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรม องค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นรูปแบบของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในแต่ละองค์กร รวมถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

Woolner (๑๙๙๒ : ๙) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน ๓ ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

Gilley and Egglard (๑๙๙๒ : ๑๔) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ส่วน คือ ๑) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) ๒) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ๓) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) องค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler (๑๙๙๐ : ๒๐) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำความรู้ มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ๓ กิจกรรม คือ ๑) กิจกรรมการฝึกอบรม ๒) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ ๓) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่

ัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (๒๕๕๓ : ๑๐) ได้อธิบายความหมายของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์กรเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

สมคิด บางโม (๒๕๕๓) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยภักษ์ (๒๕๕๒) ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

दनัย เทียนพุ่ม (๒๕๔๓ : ๖๑) ให้ความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

Beach (๒๕๕๑) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ (๒๕๕๐) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยที่สำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (๒๕๔๗) กล่าวถึงแนวคิดของ ศาสตราจารย์ เลียนวาร์ดแนดเลอร์ (Professor Leonard Nadler) แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน (George Washington University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร จะต้องประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่งาน ด้านการศึกษา (Education) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคล และด้านการพัฒนา (Development) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม

รุ่งฤดี กิจควร (๒๕๕๓) เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ผลดีต่อตนเอง ผลดีต่อคนอื่น และผลดีต่อหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ผลดีต่อตนเอง ส่งเสริมความรู้สึกรักในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีการปรับปรุงข้อบกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ช่วยส่งเสริมการเข้าใจตนเองและทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยอำนวยโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

๒. ผลดีต่อคนอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลซึ่งกันและกันและกันเสมอการปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง จึงนับได้ว่าเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นตัวอย่าง หรือแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาต่อไป

๓. ผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์กรใดเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ในงานกระตุ้นให้มีการใช้ความคิดเป็น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรับปรุงงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการปรับปรุงและการพัฒนาตนเองจะส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงานสังคม และประเทศชาติ

๒.๒.๑ ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หรือ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในทุกองค์กร โดยการใช้แรงงาน ใช้ความคิดสร้างสรรค์ วางแผน ประสานงาน อำนาจความสะดวกต่อสิ่งต่าง ๆ เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร เมื่อคนหรือบุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือและความสามารถ องค์กรนั้นย่อมจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายขององค์กร Sherman and Bohlander (๑๙๙๒, อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ด้านองค์กรช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้ และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์กร ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้กิจการขององค์กรดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์กร ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนักในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทักษะ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้มีความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคลเกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ทำงาน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และความร่วมมือประสานงานการพัฒนาขีดความสามารถทำให้องค์กรเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่

๒.๒.๒ องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย

๑. การเรียนรู้ (Learning) คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดแบบถาวร ที่มีผลต่อการปฏิบัติหรือประสบการณ์ Michael J. Marquardt (๑๙๙๖: ๒๑-๒๒) จำแนกการเรียนรู้ ๓ ระดับ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความรู้ และค่านิยม อันเป็นผลจากการศึกษาด้วยตัวเอง จากการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยี และจากการสำรวจ การเรียนรู้ระดับกลุ่มเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถที่จะต้องใช้อย่างเต็มที่ในและระหว่างกลุ่มการเรียนรู้ระดับองค์กร เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพ ตลอดจนความสามารถในการผลิตขององค์กรในการปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

กล่าวได้ว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างการฝึกอบรม (Training) และการเรียนรู้ (Learning) จะเห็นว่า การฝึกอบรม คือ การริเริ่มจากภายนอกสู่ภายใน โดยผู้อื่นจะเน้นความรู้ทักษะความสามารถและการปฏิบัติงานเหมาะสำหรับการพัฒนาขีดความสามารถเบื้องต้น เน้นที่การปรับปรุงและเน้นเป้าหมายในระยะสั้น ส่วนการเรียนรู้ คือ การริเริ่มจากภายในด้วยตนเอง จะเน้นคุณค่า ทัศนคติ นวัตกรรมและผลลัพธ์ ช่วยให้บุคคลและการเรียนรู้กับวิถีจัดการกับปัญหา เน้นที่การจัดการกับปัญหาให้คล่องและ

เน้นเป้าหมายในระยะยาว ดังนั้น จากข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกลยุทธ์ที่องค์กรควรให้ความสำคัญจากทิศทางการทำงานยุคใหม่ องค์กรต่างๆ ได้นำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการปรับเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ให้ทุกคนเตรียมพร้อมและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ เป็นที่น่าสังเกตว่าการเรียนรู้มีความแตกต่างจากการฝึกอบรม กล่าวคือ การเรียนรู้ คือกระบวนการที่แต่ละบุคคลสร้างความรู้ใหม่ๆ ทักษะและความสามารถ ในทางตรงกันข้ามการฝึกอบรม ซึ่งจะให้เพียงผลลัพธ์โดยทั่วไปที่องค์กรจะใช้ในการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่องค์กรจะใช้

๒. การฝึกอบรม (Training) เป็นแผนการและระบบการปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งผ่านการเรียนรู้ หรือโปรแกรมหรือรายการที่บุคคลสามารถพัฒนาไปในแต่ละระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ การฝึกอบรม (Training) ยังเป็นกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นในงานปัจจุบัน และเป็นการแสดงถึงวิธีการปฏิบัติงาน การพัฒนา (Development) ให้ความสำคัญมากกว่างานปัจจุบันที่ทำอยู่ และมุ่งเน้นระยะเวลายาวนานกว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) เป็นหัวใจสำคัญของการปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (Mondy and Noe, ๒๐๐๕:๒๐๒) องค์กรที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทั้งหมด ๔ ด้าน คือ การเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษา (พิชิต เทพวรรณ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, ๒๕๕๔. อ้างอิง Raynold, Caley, and Marson, ๒๐๐๒)

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ผูกพันกับองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) คือ การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากร และองค์กร การพัฒนาบุคลากร เป็นการฝึกการฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์การ (Organize Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) อย่างบูรณาการ เพื่อจะเพิ่มประสิทธิผลของบุคลากร

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงานแต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

Nadler (๑๙๘๐ : ๒๓) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคตสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของบุคลากรในขณะนั้น ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

๒. การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร โดยวิธีการ ศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการ ของหน่วยงานในอนาคต

๓. การพัฒนาดตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากร ได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (๒๕๕๐ : ๕-๘) สามารถแบ่งแยกแนวทางในการ พัฒนาศักยภาพเป็น ๓ วิธีคือ

๑. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาดตนเอง (Self Development) มีวิธีการต่างๆ ดังนี้

- ๑.๑ ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
- ๑.๒ การศึกษาทางไกล
- ๑.๓ การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
- ๑.๔ การศึกษาเอกสารจากคู่มือการทำงาน
- ๑.๕ ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
- ๑.๖ ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
- ๑.๗ ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
- ๑.๘ การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ

๒. ให้การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) มีรูปแบบต่างๆ คือ

- ๒.๑ จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
- ๒.๒ ส่งอบรมสถาบันภายนอก
- ๒.๓ วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
- ๒.๔ วางแผนฝึกอบรม พัฒนาศักยภาพตามความจำเป็นหรือทุกระดับ
- ๒.๕ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
- ๒.๖ ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และการพัฒนาศักยภาพสมัยใหม่
- ๒.๗ ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้น หรือโยกย้าย
- ๒.๘ สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่างๆ

๓. การพัฒนาในงาน (In – Service Development) มีวิธีการต่างๆ คือ

- ๓.๑ รักษาการแทน
- ๓.๒ ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
- ๓.๓ ให้ความร่วมมือคณะทำงาน
- ๓.๔ การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม
- ๓.๕ การให้คำปรึกษาหารือ

- ๓.๖ การให้ออกไปสังเกตการณ์
- ๓.๗ การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม
- ๓.๘ การเป็นตัวอย่างที่ดี
- ๓.๙ การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
- ๓.๑๐ การดูงานใน/นอกหน่วยงาน
- ๓.๑๑ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
- ๓.๑๒ การสอนงาน แนะนำงาน
- ๓.๑๓ การฝึกอบรมในงาน
- ๓.๑๔ การมอบหมายงาน

รัชช บุนนชัย (๒๕๕๐ : ๒๐๗) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ ๒ วิธีดังนี้

๑. วิธีการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ (Job-Site Development Methods) เป็นวิธีการพัฒนาในงานที่บุคคลทำหรือองค์การที่บุคคลทำงานอยู่นั้นด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การใช้พี่เลี้ยง (Coaching) การมอบหมายให้เป็นกรรมการ/การประชุม (Committee Assignments/meeting) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ผู้ช่วยในตำแหน่ง (Assistant-To Positional) การพัฒนาออนไลน์(Online Development) การประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/ศูนย์พัฒนาบุคคล (Corporate University/Development Centers) องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการพัฒนาในงานอย่างแท้จริงและประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องวางแผนและประสานงานการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เหล่านี้อย่างจริงจัง จริงใจและต่อเนื่อง

๒. วิธีการพัฒนานอกงานที่ปฏิบัติ (Off-Site Development Methods) เป็นวิธีการพัฒนา นอกจากงานที่บุคคลทำหรือสถานที่อื่นภายนอกองค์กร บุคคลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้ตามโอกาสและความสมัครใจ วิธีการพัฒนาเหล่านี้ ได้แก่ การเข้าเรียนในชั้นเรียน (Classroom Courses and Degree) การอบรมสร้างความสัมพันธ์ (Human Relations Training) การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulations) ทัศนศึกษา (Sabbaticals) การอบรมภาคสนาม (Outdoor Training)

Mondy and Noe (๒๐๐๕ : ๖) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นหน้าที่หลักของการบริหาร ทุนมนุษย์ ประกอบด้วย การฝึกอบรมพัฒนาวางแผนและพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคต

จุฑามาศ แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา (๒๕๕๓ : ๑๐) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สังวาล เชื้อนาคำ (๒๕๕๔ : ๑๐) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งองค์กรควรจะต้องพิจารณาว่า การพัฒนาบุคคลนั้น เป็นการลงทุนในรูปแบบหนึ่งที่จะส่งผลในระยะยาว ซึ่งการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเพิ่มความรู้ความสามารถ และมีทัศนคติและทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย

Swanson & Holton (๒๐๐๑ : ๓) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการในการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เป็นการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์โดยผ่านกระบวนการ

ฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยสองแนวทาง คือ การพัฒนาระดับองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาระดับบุคคล (Individual Development) ซึ่งการพัฒนาระดับบุคคลนั้น เพื่อมุ่งหวังที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญและเกิดการเรียนรู้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training & Development)

Werner and Desimone (๒๐๐๙ : ๕) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้ และทัศนคติ การฝึกอบรมมุ่งผลระยะสั้น เน้นพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (Performance) การพัฒนาเน้นการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ (Learning) ในระยะยาว

อารรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (๒๕๕๐ : ๑๙๙-๒๐๕) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เกี่ยวกับหลักการ พัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. การฝึกอบรมในขณะทำงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งวิธีนี้เหมาะสมสำหรับพนักงาน เข้าใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายงานและการอธิบายถึงงานใหม่ๆ

๒. การสอนงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวัง ให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันและการพัฒนา ศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป ในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive Change)

๓. การให้คำปรึกษาแนะนำ การวิเคราะห์ วินิจฉัยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ทำงานและกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึง แนวทางเลือกที่เหมาะสม พบว่าวิธีการนี้เน้นไปที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยหัวหน้างานจะต้องใช้เวลา การรับฟังประเด็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ

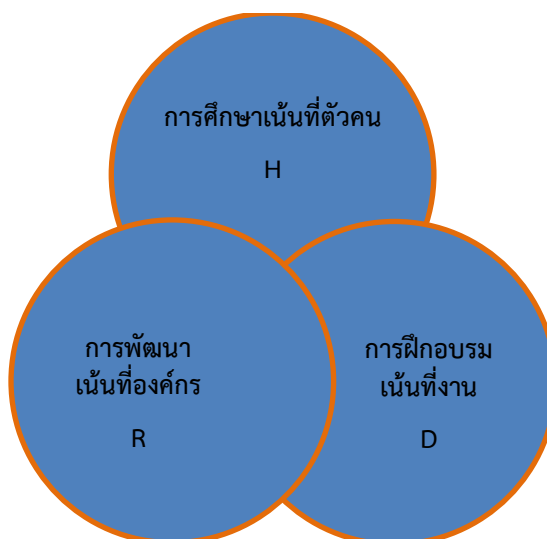
๔. การหมุนเวียนงาน เป็นเทคนิควิธีการโยกย้ายบุคลากรจากส่วนงานหนึ่งออกไปยังอีกส่วนงาน หนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสบการณ์แตกต่างไปจากเดิม เป็นการหมุนเวียนงานภายใน ระยะเวลาหนึ่งๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในส่วนงานต่างๆ

๕. การทำกิจกรรม เป็นการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ที่ต้องการรับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติจริงโดยการทำกิจกรรมต่างๆ ตามที่องค์กรได้กำหนดขึ้น

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างหนึ่งในรูปแบบของ การบริหารจัดการความรู้หรือ (Knowledge Management) เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร ซีดีรอม วีดีโอเทป เป็นต้น

๗. การให้ดูงานนอกสถานที่มักใช้ในระดับจัดการ (Management Level) ขึ้นไป โดยมี วัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์กรวิธีการนี้ จะแบ่งออกเป็น การดูงานภายในประเทศและการดูงานต่างประเทศ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการดูงาน ที่ทุกองค์กรคาดหวัง นั่นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ๆ ที่ได้ไปสัมผัสมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

๘. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการ ถกเถียงกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางในการ ทำงานของหน่วยงานในอนาคต เป็นต้น



ที่มา : ดนัย เทียนพุ่ม, กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ (กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗ : ๒๒)

การฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา (Development) กล่าวคือการพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นและหรือเพื่อให้บุคลากรมีความองกวมเติบโตทางจิตใจ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายระยะยาว และมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคลากรมีความองกวมเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น และการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งที่การฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีหลายชนิด ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การหมุนเวียนงาน การดูงาน การสอนงาน การให้การศึกษา ทั้งในแง่การส่งบุคลากรไปเรียนในสถานศึกษา หรือเรียนด้วยตนเอง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่าแนวคิดและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีองค์กรเป็นผู้ดำเนินการ แต่บางวิธีผู้ปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทักษะและทัศนคติที่ดีได้ด้วยตนเองซึ่งมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาบุคลากร

๒.๓.๑ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นขั้นตอนหรือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและเด่นมากที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๓๒) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและได้ผลดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและนอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ย่อมที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

๒. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

๓. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือในกรณีที่บุคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดๆ ก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนั้นย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนัก จึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นหรือบุคคลอื่นใดก็ตามที่อยู่ตลอดเวลาซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำ จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

๕. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

๖. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

งามนิจ จันทร (๒๕๓๖) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ผลงานสูงขึ้น ซึ่งย่อมจะนำผลสำเร็จมาสู่หน่วยงานด้วยเป็นส่วนรวม ซึ่งอาจสรุปผลที่หน่วยงานได้รับจากการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑. ช่วยให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีชีวิตจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น

๒. เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้ลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่องบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย

๓. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง การปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและทันเวลามากกว่า

๔. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง ไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงในการสั่งงาน ทั้งยังลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง

๕. ช่วยกระตุ้นเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน

ในด้านความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรก็เช่นกัน ได้มีผู้สรุปถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างกว้างขวาง ดังนี้

งามนิจ จันทร (๒๕๓๖) การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของระบบงานและวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ แม้ว่าจะใช้ระบบการคัดเลือกดีเพียงใดก็ตาม บุคคลก็ยังคงได้รับการพัฒนา เพราะคุณสมบัติของตำแหน่งงานย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามความก้าวหน้าของวิทยาการ หรือเมื่อบุคคลทำงานไปนานๆ พฤติกรรมต่างๆ ก็อาจจะเปลี่ยนแปลงไป เช่น เกิดความเบื่อหน่ายเฉื่อยชา การพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานที่ต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ผลที่ได้ย่อมตกอยู่กับหน่วยงานนั่นเอง

วันเพ็ญ ศรีแก้ว (๒๕๕๒ : ๑๙ – ๒๐) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเจริญให้กับองค์กร เพราะการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าองค์กรนั้นจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แต่ยังต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เครื่องมือที่นำมาดูแลควบคุม จึงทำให้การทำงานสามารถเดินต่อไปอย่างไม่มีปัญหา ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก

สำหรับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ได้มีผู้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรไว้หลายท่าน สรุปได้คือ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเพิ่มพูนและปรับปรุงวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความคล่องตัว และการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีการเพิ่มผลผลิต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เขามีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาจากหน่วยงาน เช่น การเลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่มีความสำคัญมาก ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่บุคลากร

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานภารกิจของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความสุข เกิดความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรต้องทำอย่างต่อเนื่อง เช่น เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้ตามทันโลก และวิชาการใหม่ ๆ

จึงอาจกล่าวได้โดยสรุปว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรก็เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อให้หน่วยงานหรือองค์กรได้รับผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรก็เพื่อให้ได้คนที่มีคุณภาพ และเพื่อให้ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training)

เป็นที่ยอมรับกันว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม เพราะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีประสิทธิภาพลดการสูญเสียทรัพยากรเพิ่มปริมาณผลผลิต พร้อมทั้งบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดีเปี่ยมไปด้วยความรู้ความสามารถ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรม โดยได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ชูชัย สมितिไกร (๒๕๕๔ : ๕) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อาภรณ์ ภูวพิพนธ์ (๒๕๕๐ : ๑๙๔) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง เครื่องมือที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ระยะสั้น (Short Term Learning) เกิดขึ้นในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น

วิจิตร อวระกุล (๒๕๕๐ : ๑๕) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของบุคคลหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการพัฒนาบุคคล” หรืออาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรม ก็คือ “ กระบวนการที่จะส่งเสริมสมรรถภาพบุคคล (พนักงาน ข้าราชการ) ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลโดยตรงไปยังผลงานของหน่วยงาน สังคม ประชาชน

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (๒๕๕๐ : ๑๔) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understand) ความชำนาญ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ดีเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งจนกระทั่งผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดการเรียนรู้หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

ชาญ สวัสดิ์สาส์ (๒๕๕๐ : ๑๖) พัฒนาบุคคลช่วยให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากของทุกหน่วยงาน ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันสูงมาก โดยสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรมอาจประมวลได้ดังนี้

๑. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง

๒. การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ รวมถึงแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าวทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น

๓. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสมกับงานยิ่งขึ้น

๔. การฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐาน

๕. การฝึกอบรมช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และตามความต้องการของหน่วยงาน

๖. การฝึกอบรมให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

๗. การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง จึงเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง

๘. การฝึกอบรมช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงานช่วยในการติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน

๙. การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ให้น้อยลง

๑๐. การฝึกอบรมช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง และช่วยแบ่งภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๑. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

๑๒. การฝึกอบรมลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะการฝึกอบรมจะจัดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการต่างๆ มาก

๑๓. การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๑๔. การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุ และความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับ การใช้เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ

๑๕. การฝึกอบรมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิด ความเข้าใจอันดีต่อกัน และถือเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่งด้วย

๑๖. การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้

๑๗. การฝึกอบรมช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้องและทันต่อการ เปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ด้วยช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน

สุริยา มนตรีภักดิ์ (๒๕๕๐ : ๗๒) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนา บุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการ ทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรือ อีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

P.Nick Blanchard and James W.Thacker (๒๐๐๗) การฝึกอบรม หมายถึง การจัดการอย่าง เป็นระบบในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ เพื่อสร้างความรู้ ทักษะทัศนคติ สำหรับใช้ในการ ทำงานในปัจจุบันและอนาคต

Goldstein (๑๙๙๓) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (ability) และเจตคติ (attitude) ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรม จึงเป็นโครงการที่ถูกจัดขึ้นมาเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่มีคุณสมบัติในการทำงานสูงขึ้น

Mondy, Noe and Premeaux (Mondy, Noe ๑๙๙๙ : GL-๙ อ้างถึงในสมชาย หิรัญภิตติ ๒๕๔๒ : ๑๕๗) กล่าวถึง การฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่ต้องการ ในงานปัจจุบัน

Beach (Beach ๑๙๘๐:๖๕ อ้างถึงใน นงลักษณ์ สีนสืบผล ๒๕๔๒ : ๓๑) กล่าวว่า การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น ไปในแนวทางที่ต้องการ

Flippo (๑๙๘๕: ๖๘) กล่าวว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคคล ให้มีความรู้ความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น”

สรุปได้ว่าการฝึกอบรม (Training) มีประโยชน์ในแง่ที่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและยังเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไข ข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต อย่างไรก็ตาม องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมและ มีความรู้ความชำนาญที่ดีแล้ว ผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมีคุณค่าและเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม

การฝึกอบรม (Training) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนา (Development) กล่าวคือ การพัฒนาบุคลากร คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และหรือเพื่อให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโต ทางจิตใจการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายระยะยาวและมุ่งหวังผลในด้านการช่วยให้บุคลากรมีความงอกงามเติบโตมากกว่าการมุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้นและการแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งการฝึกอบรมให้ความสำคัญ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยรูปแบบและวิธีหลายชนิด ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมีความหมายที่แคบกว่าการพัฒนาบุคลากรและอาจถือได้ว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมจัดได้ว่าเป็นกิจกรรมหลักที่มีการกระทำประจำในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร (พิไลวรรณ อินทรักษา, ๒๕๕๐)

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) คือการเพิ่มประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ เข้าร่วมสัมมนา ส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศและนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

กิบสันและคณะ (Gibson and Others ๑๙๘๘ : ๓๗) ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) ว่าโดยทั่วไป หมายถึงอัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ratio of outputs to inputs) ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็นรวมถึงมีการใช้เทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ

ประสิทธิภาพขององค์กร

คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎี กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาความมีประสิทธิภาพขององค์กร จะเน้นปัจจัยและกระบวนการ ที่เชื่อมโยงไปสู่ผลผลิตแบบครบวงจร นั่นคือพิจารณาประสิทธิภาพในลักษณะที่มีการจัดปัจจัย และใช้กระบวนการอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเสีย ไม่สิ้นเปลือง ใช้วิธีการทำงานและวิธีการบริหารจัดการที่ดี ให้องค์กรสามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ คือ

๑) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม ต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น การประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce) คู่แข่งขันทางการผลิตการบริการ แหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

๒) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

๓) ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

๔) กระบวนการขององค์กร กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิและการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (สมใจ ลักษณะ, ๒๕๕๒)

๒.๔.๑ การพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพบุคคลในองค์กร

ในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสำหรับหน่วยงานของตน ดังนั้น จึงจะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานด้วยวิธีการมากมายหลายรูปแบบ แตกต่างก็มีเป้าหมายเดียวกันคือ พัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานของตนให้มีศักยภาพและทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานได้อย่างสูงสุด จนบางครั้งลืมไปว่าการพัฒนาบุคคลนั้นเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อน เนื่องจากการกระทำที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งต้องระลึกไว้ว่า คนไม่ใช่เครื่องจักรที่เราสามารถนำมาซ่อมแซมได้ตลอดเวลาเมื่อเกิดชำรุดหรือขาดประสิทธิภาพในการใช้งาน และทำการซ่อมแซมเสร็จก็นำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดิม หรือเพิ่มเทคโนโลยีเข้าไปก็จะสามารถให้ผลผลิตยิ่งได้กว่าเก่า แต่“คน” เป็นทรัพยากรชนิดเดียวที่มีชีวิตและมีความรู้สึกนึกคิด หากเป็นวัตถุหรือสิ่งของเมื่อต้องการจะปรับปรุงหรือพัฒนาเพียงแต่มีความพร้อมในเรื่องของงบประมาณ หรือผู้มีความรู้ความชำนาญที่จะพัฒนา ก็จะได้วัตถุหรือสิ่งของที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามที่ต้องการ แต่สำหรับคนนั้น การที่จะมุ่งหวังให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคคลที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อมุ่งหวังเพื่อพัฒนาบุคลากรของตนให้ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตลอดจนการปฏิบัติงานนั้น อาจจะได้ผลเพียงเล็กน้อยหรืออาจจะไม่ได้ผลเลย เพราะเป็นการกระทำในระยะเวลานั้นๆ ในขณะที่พฤติกรรมของบุคคลนั้นได้สร้างสมมาเป็นเวลานาน จนเกิดเป็นนิสัยถาวร การพัฒนาบุคคลจึงต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของคนด้วย การพัฒนาบุคคลที่ให้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า หรือได้ประสิทธิภาพจะต้องเกิดจากบุคคลนั้นมองเห็นคุณค่าและต้องการพัฒนาตนเองโดยเกิดจากความรู้สึกว่าตนเองต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างสม่ำเสมอโดยเฉพาะเรื่องอาชีพการงาน เพราะปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจให้เห็นว่าบุคคลนั้น

ประสบความสำเร็จในชีวิต คือ ความเจริญก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ในชีวิตการทำงานของคนเรานั้น ส่วนใหญ่ก็ด้วยมุ่งหวังในสิ่งสำคัญ ๒ ประการ คือ ความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จอันเป็นความรับผิดชอบต่อหน่วยงานส่วนรวม และต่อประเทศชาติ ต่อประชาชน ดังนั้นแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จขององค์การจึงได้ถูกนำมาใช้เป็นแบบแผนและแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพบุคคลในองค์การควบคู่ไปกับแนวคิดในเรื่องการพัฒนาที่เริ่มต้นจากตัวบุคลากรเอง หรือการพัฒนาตนเองของบุคลากร

๒.๖ แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย (Research)

การวิจัย (Research) เกิดจากการรวมคำ ๒ คำ คือคำว่า RE + SEARCH (RE แปลว่า “ซ้ำ”, SEARCH แปลว่า “ค้น”) Research แปลว่า “ค้นคว้าซ้ำแล้วซ้ำอีก” ปี ค.ศ.๑๙๖๑ ณ สหรัฐอเมริกา ที่ประชุม Pan Pacific Science Congress โดยนักจิตวิทยาด้านการวิจัยได้ออกแบบแนวคิดอธิบายคำว่า “Research” โดยแยกเป็นอักษรอธิบายความหมายไว้ดังนี้

R = Recruitment & Relationship หมายถึง การฝึกตนให้มีความรู้ รวมทั้งรวบรวมผู้ที่มีความรู้เพื่อปฏิบัติงานรวมกันติดต่อสัมพันธ์และประสานงานกัน E = Education & Efficiency หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีการศึกษามีความรู้และสมรรถภาพสูงในการวิจัย S = Science & Stimulation หมายถึง เป็นศาสตร์ที่ต้องมีการพิสูจน์ค้นคว้า เพื่อหาความจริงและผู้วิจัยต้องมีความคิดริเริ่มกระตือรือร้นที่จะทำวิจัย E = Evaluation & Environment หมายถึง รู้จักประเมินผลว่ามีประโยชน์สมควรจะทำต่อไปหรือไม่ และต้องรู้จักใช้เครื่องมือต่างๆ ในการวิจัย A = Aim & Attitude หมายถึง มีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่แน่นอนและมีทัศนคติที่ดีต่อการติดตามผลการวิจัย R = Result หมายถึง การวิจัยได้มาผลเป็นอย่างไรก็ตามจะต้องยอมรับผลทางวิจัยนั้นอย่างดุขุฎี และเป็นผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบ C = Curiosity หมายถึง ผู้วิจัยจะต้องมีความอยากรู้อยากเห็นมีความสนใจและขวนขวายในการวิจัยอยู่ตลอดเวลา H = Horizon หมายถึง เมื่อผลการวิจัยปรากฏออกมาแล้วย่อมทำให้ทราบและเข้าใจในปัญหาเหล่านั้นได้ เหมือนกับการเกิดแสงสว่างขึ้น แต่ถ้ายังไม่เกิดแสงสว่างผู้วิจัยต้องดำเนินการต่อไปจนกว่าจะพบแสงสว่างในทางสังคมแสงสว่าง หมายถึง ผลการวิจัยก่อให้เกิดสุขแก่สังคม (อารมณ สนานนท์ : ๒๕๔๕, อ้างใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ,๒๐๑๐)

๒.๕.๑ ความหมายการวิจัย

การวิจัย (Research) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความจริงอย่างจริงจังด้วยระบบและวิธีการอันถูกต้องเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ในสิ่งที่วิจัยนั้น (จุฬพล สวัสดิการ, ๒๕๒๐) หรือ การวิจัย หมายถึง การค้นคว้าหาข้อมูลอย่างถี่ถ้วนตามหลักวิชา (ราชบัณฑิตยสถาน, ๒๕๓๑) และการวิจัยเป็นเรื่องของการศึกษาค้นคว้าเพื่อพิสูจน์หาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงอะไรบางอย่าง (เทียนฉาย กีระนันท์, ๒๕๓๗)

Best. J. W. and Kahn J.V. (๑๙๙๓) ให้ความหมายว่า การวิจัย หมายถึง การวิเคราะห์ที่มีระบบระเบียบ และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นข้อสรุปที่เป็นนัยทั่วไป หรือได้มาซึ่งหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีอันสามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ได้และมีคุณลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑) การวิจัยจะต้องนำไปสู่การแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate goal) กล่าวคือการค้นพบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร (Variable) ต่างๆ

๒) การวิจัยควรเน้นการพัฒนาข้อสรุปที่เป็นนัยทั่วไป (Generalization) หลักการ Principle) หรือทฤษฎี (Theory) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓) การวิจัยต้องอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ที่สามารถสังเกตได้ (Observable experience) หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical evidence) ซึ่งในหลายกรณีจะเห็นว่ามีคำถามที่น่าสนใจหลายประการที่ไม่สามารถนำไปสู่กระบวนการทำวิจัยได้ เพราะไม่สามารถสังเกตได้

๔) การวิจัยต้องมีการสังเกตที่ถูกต้อง (Accurate observation) และพรรณาความได้นักวิจัยอาจเลือกวิธีการวัดและเครื่องมือทางด้านปริมาณ หากมีความเหมาะสมในการหาคำตอบได้ นักวิจัยก็ต้องใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) หรือวิธีการที่ไม่ใช่เชิงปริมาณ (Non quantitativemethod) แทน

๕) การวิจัยเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลใหม่ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลที่ใช้เป็นครั้งแรกหรือมิฉะนั้นก็จะเป็นการใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วสำหรับวัตถุประสงค์ใหม่ ในทางตรงข้ามการจัดการใหม่ (Reorganizing) หรือการนำเอาผลงานของผู้ทำวิจัยไว้แล้วมาศึกษาใหม่ (Restating) ไม่ถือว่าเป็นการทำวิจัย เพราะการศึกษาดังกล่าวไม่ได้ทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมา

๖) การวิจัยมีวิธีการหรือแบบการวิจัย (Research procedure or Research design) ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ที่เข้มแข็งและถือได้ว่าเป็นการวิจัย

๗) การทำวิจัยต้องการความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ (Expertise) ดังนั้น ผู้ทำวิจัยจะต้องรู้และเข้าใจปัญหา (Problem) ที่จะทำพร้อมกับต้องรู้ด้วยว่าคนอื่นได้ทำวิจัยอะไรไว้บ้างและอย่างไร ผู้ทำวิจัยจะต้องรู้ถ้อยคำที่ใช้ (Terminology) แนวคิด (Concept) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เพื่อที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างถูกต้อง

๘) การวิจัยต้องมีวัตถุประสงค์และเหตุผลถูกต้องตามหลักตรรกวิทยา ดังนั้น ผู้ที่จะทำการวิจัยจึงควรใช้เครื่องทดสอบทุกอันที่เป็นไปได้เพื่อทำให้วิธี การศึกษา (Procedure) ที่ใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา หรือแม้แต่ข้อสรุปของงานวิจัยที่ค้นพบมีเหตุผลและนักวิจัยต้องพยายามขจัดอคติส่วนตัว (Bias) หรือไม่ใช้อารมณ์ในการวิเคราะห์หากแต่ใช้เหตุผลและความรู้ทางวิชาการในการทำวิจัย

๙) งานวิจัยที่จะทำจะต้องเกี่ยวข้องกับคำถามที่ต้องการคำตอบของปัญหาที่ยังแก้ไม่ได้

๑๐) การทำวิจัยเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความอดทน นักวิจัยควรคาดการณ์ไว้ก่อนถึงความผิดหวังหรือความหมดกำลังใจ หากถึงตอนที่หาคำตอบสำหรับคำถามที่ตั้งขึ้นได้อย่างยากลำบาก

๑๑) การทำวิจัยจะต้องมีการบันทึกและรายงานอย่างระมัดระวัง โดยจะต้องให้คำนิยาม (Definition) คำศัพท์สำคัญ (Key work) และจะต้องตระหนักถึงข้อจำกัด (Limitation) ต่างๆ ด้วยวิธีการศึกษาจะต้องกล่าวโดยละเอียดนอกจากนี้การอ้างอิง (Reference) ก็ต้องกระทำอย่างระมัดระวัง ผลการวิจัยจะต้องมีการบันทึกไว้อย่างชัดเจนและจะต้องเสนอข้อสรุป (Conclusion) ด้วยความระมัดระวัง

๑๒) การทำวิจัยบางครั้งต้องการกำลังใจหรือการสนับสนุน ไม่ว่างานวิจัยนั้นจะมีผลเกื้อกูลหรือขัดขวางต่อกลุ่มคนใดก็ตาม

๒.๕.๒ ประเภทการวิจัย

การแบ่งประเภทของการวิจัย มีหลากหลายแบบขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่จะใช้ในการแบ่ง ต่อไปนี้ขอกล่าวถึงประเภทของการวิจัยที่ใช้เกณฑ์ต่าง ๆ กัน ดังนี้

๑) แบ่งตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท

๑.๑ การวิจัยเชิงพยากรณ์ (Predictive research) เป็นการวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ทำนายสิ่งที่จะเกิดในอนาคตซึ่งอาจพยากรณ์ได้ไม่ถูกต้องเสมอไป เพราะอาจมีสาเหตุอื่นทำให้เกิดคลาดเคลื่อนได้

๑.๒ การวิจัยเชิงวินิจฉัย (Diagnostic research) เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคล กลุ่มชน หรือชุมชน เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุของปัญหา รู้ถึงพฤติกรรม จะได้ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขต่อไปการวิจัยประเภทนี้ นักสังคมสงเคราะห์นิยมใช้กันมาก

๑.๓ การวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วว่าเกิดขึ้นอย่างไร มีสาเหตุมาจากอะไรและทำไมจึงเป็นเช่นนั้นในเชิงเหตุและผล

๒. แบ่งตามประโยชน์ของการวิจัย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๒.๑ การวิจัยพื้นฐาน (Basic research) หรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Pure research) หรือการวิจัยเชิงทฤษฎี (Theoretical research) เป็นการวิจัยที่แสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อสร้างเป็นทฤษฎี เพิ่มพูนความรู้ต่าง ๆ ที่มีความลึกซึ้งและสลับซับซ้อน ได้แก่ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

๒.๒ การวิจัยประยุกต์ (Applied research) หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research) หรือการวิจัยเพื่อหาแนวทางปฏิบัติ (Operational research) เป็นการวิจัยที่มุ่งแสวงหาความรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ในทางปฏิบัติ หรือนำผลวิจัยไปแก้ไขปัญหาดังตรงการวิจัยประเภทนี้อาจนำผลการวิจัยพื้นฐานมาวิจัยต่อแล้วทดลองใช้ เช่น การวิจัยเกี่ยวกับอาหาร ยา รักษาโรค การเกษตร และการเรียนการสอน

ดังนั้นเราจึงไม่สามารถที่จะแยกการวิจัยพื้นฐานและวิจัยประยุกต์ออกจากกันได้โดยเด็ดขาด

๓. แบ่งตามวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๓.๑ การวิจัยจากเอกสาร (Documentary research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงาน จดหมายเหตุ ศิลากาารึก แล้วเสนอผลในเชิงวิเคราะห์ ส่วนใหญ่เอกสารที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมนี้จะอยู่ในห้องสมุด ดังนั้น จึงอาจเรียกการวิจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า การวิจัยจากห้องสมุด (Library research)

๓.๒ การวิจัยจากการสังเกต (Observation research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสังเกต การวิจัยประเภทนี้นิยมใช้มากทางด้านมนุษยวิทยา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในสังคมในแง่ของสถานภาพ (Status) และบทบาท (Role)

๓.๓ การวิจัยแบบสำมะโน (Census research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากทุกๆ หน่วยของประชากร

๓.๔ การวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง (Sample survey research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

๓.๕ การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) การศึกษาเฉพาะกรณีเป็นการวิจัยที่นักสังคมสงเคราะห์นิยมใช้มาก ที่เรียกว่าการศึกษาเฉพาะกรณีก็เพราะเป็นการศึกษาเรื่องที่สนใจในขอบเขตจำกัด หรือแคบๆ และใช้จำนวนตัวอย่างไม่มากนัก แต่จะศึกษาอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงที่จะทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นหรือกลุ่มบุคคลนั้นมีความบกพร่องในเรื่องใด เนื่องมาจากสาเหตุใดเพื่อจะได้หาทางแก้ไขหรือช่วยเหลือต่อไป

๓.๖ การศึกษาแบบต่อเนื่อง (Panel study) เป็นการศึกษาที่มีการเก็บข้อมูลเป็นระยะๆ เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการศึกษาแบบต่อเนื่องนี้จะช่วยให้เข้าใจและทราบถึงลักษณะการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

๓.๗ การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลมาจากการทดลองซึ่งเป็นผลมาจากการกระทำ (Treatment) โดยมีการควบคุมตัวแปรต่างๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๔. แบ่งตามลักษณะการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๔.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เป็นการวิจัยที่นำเอาข้อมูลทางด้านคุณภาพเป็นข้อมูลที่ไม่เป็นตัวเลขแต่จะเป็นข้อความบรรยายลักษณะสภาพเหตุการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและการเสนอผลการวิจัยก็จะออกมาในรูปของข้อความที่ไม่มีตัวเลขทางสถิติสนับสนุน เช่นเดียวกับการวิจัยประเภทนี้จึงมุ่งบรรยายหรืออธิบายเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยความคิดวิเคราะห์เพื่อประเมินผลหรือสรุปผลนั่นเอง

๔.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เป็นการวิจัยที่นำเอาข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์กล่าวคือใช้ตัวเลขประกอบการวิเคราะห์ สรุปผล และการเสนอผลการวิจัยก็ออกมาเป็นตัวเลขเช่นเดียวกัน ดังนั้น การวิจัยประเภทนี้จึงมุ่งที่จะอธิบายเหตุการณ์ต่างๆ โดยอาศัยตัวเลขยืนยันแสดงปริมาณมากน้อยแทนที่จะใช้ข้อความบรรยายให้เหตุผล อนึ่งการวิจัยที่ดั่งนี้ไม่ควรใช้แบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะจะทำให้ผลที่ได้ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้นในการปฏิบัติมักจะประยุกต์การวิจัยทั้ง ๒ ประเภทนี้เข้าด้วยกันเพื่อให้ผลการวิจัยมีทั้งเหตุและผลและมีตัวเลขสนับสนุนอันจะทำให้ผลการวิจัยน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

๕. แบ่งตามลักษณะวิชาหรือศาสตร์ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๑ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ (Scientific research) เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปรากฏการณ์ธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นการวิจัยประเภทนี้ได้กระทำกันมานานแล้ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมวลมนุษยอย่างมากมาย เช่น การค้นพบยา รักษาโรค การค้นพบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เป็นต้น นอกจากนี้การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ยังสามารถใช้แก้ปัญหาที่เกิดจากธรรมชาติได้อีกด้วย เนื่องจากการวิจัยทางวิทยาศาสตร์มีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เที่ยงตรงและมีกฎเกณฑ์แน่นอน ตลอดจนสามารถควบคุมการทดลองได้เพราะทำการทดลองในห้องปฏิบัติการ จึงทำให้ผลการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ได้รับความเชื่อถือมาก

๕.๒ วิจัยทางสังคมศาสตร์ (Social research) เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม สังคมวัฒนธรรมและพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น การวิจัยด้านปรัชญา สังคมวิทยา ศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เป็นต้น การวิจัยทางสังคมศาสตร์นี้แตกต่างกับการวิจัยทางวิทยาศาสตร์มาก เนื่องจากสังคมศาสตร์เป็นวิชาที่วัดด้วยสังคม สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งวัดไม่ได้โดยตรงและควบคุมได้ยาก แต่มนุษย์ก็ได้พยายามวัดโดยใช้เครื่องมือวัดทางอ้อม เช่น ใช้แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบวัดเจตคติ ฯลฯ และได้้นำเอาวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการวิจัยทำให้ผลการวิจัยเป็นที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น แม้ว่าการวิจัยทางสังคมศาสตร์จะมีข้อจำกัดอยู่หลายประการก็ตาม แต่การวิจัยทางด้านนี้ก็สามารถศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากพอสมควร

๖. แบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๖.๑ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงของเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้วในอดีต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบันทึกอดีตอย่างมีระบบ และมีความเป็นปรนัยจากการรวบรวมประเมินผล ตรวจสอบ และวิเคราะห์เหตุการณ์เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงในอันที่จะนำมาสรุปอย่างมีเหตุผล การวิจัยประเภทนี้ต้องอ้างอิงเอกสารและวัตถุโบราณที่มีเหลืออยู่ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วมักไม่ใช้สถิติ สรุปได้ว่าการวิจัยประเภทนี้มุ่งที่จะบอกว่า “เป็นอะไรในอดีต” (What was)

๖.๒ การวิจัยเชิงบรรยายหรือพรรณนา (Descriptive research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงในสภาพการณ์หรือภาวะการณ์ของสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร การวิจัยประเภทนี้มักจะ

ทำการสำรวจหรือหาความสัมพันธ์ต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องของความเชื่อ ความคิดเห็น และเจตคติจึงกล่าวได้ว่าเป็นการวิจัยที่มุ่งจะบอกว่า เป็นอะไรในปัจจุบัน (What is) นั่นเอง

๖.๓ การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของปรากฏการณ์ต่างๆ การวิจัยประเภทนี้ต้องมีการควบคุมตัวแปรต้นเพื่อสังเกตตัวแปรตามที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อจะได้ทราบว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผล ดังนั้น ตัวแปรในการวิจัยจึงต้องมีทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง สรุปได้ว่า การวิจัยประเภทนี้มุ่งที่จะบอกว่า “อะไรอาจจะเกิดขึ้น” (What may be) (ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัย, ๒๕๕๒)

ประโยชน์ของการวิจัย

๑. ได้ความรู้ใหม่ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ
๒. พิสูจน์หรือตรวจสอบความถูกต้องของกฎเกณฑ์ หลักการและทฤษฎีต่างๆ
๓. ทำให้เข้าใจสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่างๆ
๔. พยากรณ์ผลภายหน้าของสถานการณ์ ปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง
๕. แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ
๖. ช่วยในการวินิจฉัย ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม
๗. นำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๘. ปรับปรุงและพัฒนาสภาพความเป็นอยู่และวิถีดำรงชีวิตได้ดียิ่งขึ้น
๙. กระตุ้นบุคคลให้มีเหตุผล รู้จักคิดและค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

ปัจจุบันการวิจัย เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ของปัญหาต่างๆ ที่มนุษย์ไม่รู้และต้องการแสวงหาคำตอบ การวิจัยทำให้มนุษย์มีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ของโลกและของจักรวาล ทำให้มนุษย์มีการพัฒนา เจริญก้าวหน้า รุ่งเรือง ไม่มีที่สิ้นสุด การวิจัยถือเป็นกิจกรรมพัฒนาปัญญาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่มนุษย์ เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาวิถีการดำรงชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ผลการวิจัยของประเทศไทยที่ผ่านมา ช่วยทำให้ประเทศไทยสามารถพึ่งพาตนเองในทางปัญญาไปได้ในระดับหนึ่ง และควรสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ มีการตัดสินใจในการบริหารและการจัดการภายใต้ผลการวิจัย ก็อาจจะช่วยให้ประเทศไทยมีการพัฒนา ดังนั้น การวิจัยมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางาน พัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งในปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้พยายามส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา โดยเชื่อว่า การวิจัยและพัฒนาจะช่วยให้ได้ทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ (สุพัตร์ พิบูลย์, ๒๕๕๒)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย นับเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรด้านการวิจัย และเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่องค์กรดำเนินอยู่ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

๒.๗ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

การจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไปคือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการ

ขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคน มีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่าง ที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถ แยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจ เกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคง ในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อ ปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้อง สนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่จำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียง กลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้ และขับเคลื่อนพฤติกรรมของมนุษย์ที่สัมพันธ์กับธรรมชาติภายในของงานที่ทำ เกิดความพึงพอใจให้แก่ บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการ ภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่ (กมลพร กัลยาณมิตร, ๒๕๕๙; Herzberg, Mausner, & Snyderman, ๑๙๕๙)

๑. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

๒. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

๓. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง แต่ผู้เดียว

๔. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๕. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสดูแลศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยห้า

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

๑. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

๒. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

๓. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปมาว่าเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

๔. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๕. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

๖. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

๗. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

๘. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

๙. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้น ในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมากจะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี

และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียวนัก และให้ผลผลิตเพี้ยนไปได้เสมอ

๒.๘ งานวิจัยและพัฒนาของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยสถาบันวิจัยและพัฒนามีการดำเนินงานด้านการวิจัย กระบวนการยุติธรรมเด็กอย่างมีคุณภาพประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินการตามนโยบาย แผนปฏิบัติราชการด้านการวิจัยและพัฒนา มีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานวิจัยส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอกด้านกระบวนการยุติธรรมเด็ก เพื่อให้ได้ผลงานวิจัย และงานริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพมีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสามารถสนองความต้องการของสังคมได้ในวงกว้างและก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณะชน รวมทั้งมีการให้บริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแก่สังคมที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในวงกว้าง และกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงทั้งในประเทศ และต่างประเทศซึ่งอาจให้บริการโดยการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งในระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลได้ในหลายลักษณะ อาทิ การให้คำปรึกษา การศึกษาวิจัย และการค้นคว้าด้านกระบวนการยุติธรรมเด็ก การให้บริการทางวิชาการนี้ สามารถจัดในรูปแบบของการให้บริการแบบให้เปล่าหรือเป็นข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อพัฒนา และปรับปรุงเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ด้านกระบวนการยุติธรรมเด็กแก่องค์กร

จากที่กล่าวข้างต้นจึงนับได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการวิจัย มีความสำคัญต่อการพัฒนางานด้านกระบวนการยุติธรรมเด็ก

๒.๙ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

๒.๙.๑ งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีความคิดเห็นจากนักวิจัยในประเทศที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ดังต่อไปนี้

กาญจนา ศรีชัยตัน (๒๕๕๕) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ศศลักษณ์ ทองปานดี (๒๕๕๑) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์ บีม จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน ๓ แห่ง ในกรุงเทพฯ ในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเพศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายได้ ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรมแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อ แตกต่างกันส่วน

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และทุกๆด้านแตกต่างกัน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาว่า ควรจัดให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากร ควรจัดฝึกอบรมให้ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และควรส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองจากเทคโนโลยีสารสนเทศ

ชนิดา คล้ายสกุล (๒๕๕๒) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่เพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษามีความแตกต่างในด้านการศึกษาต่อการฝึกอบรมและส่วนตำแหน่งมีผลต่อด้านภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน

รุ่งอรุณ กระทบทากญ์ (๒๕๕๑) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุข เขต ๑๔ จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากความต้องการในการพัฒนาตนเองค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านบริหาร วิชาการ และบริการ ในการเปรียบเทียบกลุ่มที่มีภูมิลาเนา อายุ รายได้ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

กาญจนา เอมดิษฐ์ (๒๕๕๒) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากุศลกรรรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานบริหารมากที่สุด ด้านการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรรรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ รองลงมาเป็นงานบริการด้านการให้บริการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แก่กลุ่มเป้าหมาย และงานวิชาการ ด้านการศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมตามลำดับ ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากุศลกรรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านหน่วยงานขาดบุคลากรที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนากุศลกรรรมผลการศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนากุศลกรรรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการภาพรวมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนากุศลกรรรม ด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรและด้านวิธีการพัฒนากุศลกรรรม ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างข้อมูลทั่วไปกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากุศลกรรรม พบว่า หน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากุศลกรรรมแตกต่างกันและผลการเปรียบเทียบข้อมูลทั่วไปกับแนวทางการพัฒนากุศลกรรรม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับ และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนากุศลกรรรมแตกต่างกัน

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง (๒๕๕๖) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสายการบินในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพการบริการของพนักงานสายการบินประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาข้างต้นได้นำไปประยุกต์เป็นข้อเสนอแนะเป็นแนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์ คือ ๑) การบริหารทุนมนุษย์องค์กรธุรกิจสายการบินควรใช้หลักการ ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างคนกับกระบวนการผ่านกิจกรรมการ

วางแผนและสรรหาทุนมนุษย์ กิจกรรมการสร้างความรู้ความผูกพันของทุนมนุษย์, กิจกรรมประเมินสมรรถนะทุนมนุษย์และกิจกรรมการให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ๒) การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรธุรกิจสายการบินควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่พนักงานเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล, การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร ๓) การพัฒนาองค์กร องค์กรธุรกิจสายการบินในประเทศไทยควรนำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและปรับปรุงองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขัน

เสถียร จันทิมา (๒๕๕๒) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาบุคลากรทุกด้าน โดยมีความต้องการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาด้านความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง ด้านคุณสมบัติ/คุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร และด้านนันทนาการ ตามลำดับ และตามลำดับความต้องการกิจกรรมนั้นๆ สำหรับวิธีการพัฒนา มีความต้องการฝึกอบรมเป็นลำดับแรก รองลงมาคือการศึกษาหรือดูงาน ลำดับสุดท้ายคือการมอบหมายงาน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรควรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาตามที่ศึกษาทั้ง ๖ ด้าน โดยกิจกรรมในแต่ละด้านตามลำดับความต้องการและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควรมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งทุกคน และในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรดังกล่าว

ปริยาภัทร ศรีเพชร (๒๕๕๘) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ๑) แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ เรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการปฏิรูปองค์การสู่ความเป็นเลิศในการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ ด้านการจัดการความรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ค่าเฉลี่ย ๓.๔๘ ด้านการเอื้ออำนาจให้แก่บุคลากร ค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ และด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีระบบสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ ๒) เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า เพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่อายุและตำแหน่งแตกต่างกัน ทำให้การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ในส่วนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (๒๕๕๗) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนปีที่ผ่านมา (๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๖) พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องคุณภาพงาน งานล่าช้าและไม่ประหยัด, เรื่อง พี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (ในบางงาน) เรื่อง ความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็นเรื่องแรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็น เรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เรื่องความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงานเรื่องพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบ(ในบางงาน) และเรื่องความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา ในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ไม่มีหลักสูตรที่ตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ มาตรฐานการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้และทักษะ และลำดับความสำคัญ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่มีความจำเป็นที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วยตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่ได้รับผิดชอบ (ในบางงาน) , ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ,ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

ทิพย์วัลย์ ศรีพรม (๒๕๕๘) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยพบว่าในภาพรวมข้อมูลเป็นตามเกณฑ์โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์อธิบายความแปรปรวนในตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัยได้ร้อยละ ๙๖ ๒) อิทธิพลรวมสูงสุดในโมเดลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัยคือตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ๓) อิทธิพลทางตรงสูงสุดในโมเดลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัยคือตัวแปรลักษณะสภาพแวดล้อมและตัวแปรเจตคติต่อการทำวิจัยตามลำดับ ๔) อิทธิพลทางอ้อมสูงสุดในโมเดลที่มีต่อตัวแปรแรงจูงใจในการทำวิจัยคือตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล โดยส่งผ่านตัวแปรเจตคติต่อการทำวิจัย

ภควรรณ สีสวย และ เพ็ญศรี ชื่นชม (๒๕..) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ โดยผลการวิจัยพบว่า ๑) ปัจจัยด้านผู้ทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ ภาระงานประจำมาก รองลงมา คือ ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการทำวิจัยได้ตามที่กำหนดและหาผู้ช่วยวิจัยที่มีคุณภาพยากตามลำดับ ๒) ปัจจัยด้านงบประมาณในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนผู้ช่วยวิจัยค่อนข้างต่ำ รองลงมา คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอและจำนวนงบประมาณที่ทางคณะให้ยืมไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายตามลำดับ ๓) ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความทันสมัยของอุปกรณ์ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัย รองลงมา คือ สถานที่ในการทำวิจัยมีไม่เพียงพอเช่นห้องปฏิบัติการและความยุ่งยากในการจัดซื้อจัดหาอุปกรณ์ตามลำดับ ๔) ปัจจัยด้านผลการทำวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ต้องทำการทดลองซ้ำหลายครั้งเพื่อความถูกต้อง รองลงมา คือ ระยะเวลาในการทำวิจัยแต่ละขั้นตอนไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้และผลการวิจัยที่ได้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

นิตยา ศรีพูล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (๒๕..) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่โดยผลการวิจัย พบว่า ๑) อายุงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ๒) การดำรงตำแหน่งบริหาร

มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ ๓) ปัญหาความรู้และทักษะในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ ๔) เจตคติต่อการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๑

ธนัญพร สุวรรณคาม (๒๕..) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งโดยผลการวิจัยพบว่า ๑) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .๔๖, p < .๐๑$) ๒) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .๖๑, p < .๐๑$) ๓) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ ๓๙.๓ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (๒๕..) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยผลการวิจัย พบว่า ๑) สภาพปัญหาอุปสรรคในการทำงานวิจัยของบุคลากรในภาพรวมและของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบุคลากรสายวิชาการกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๒) ตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยทั้งในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพบว่าจะอยู่ในระดับปานกลาง ๓) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายด้านทั้งสี่ด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยบุคลากรสายวิชาการมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้ง ๓ ด้าน

๒.๙.๒ งานวิจัยต่างประเทศ

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มีความคิดเห็นจากนักวิจัยต่างประเทศที่มีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ ดังต่อไปนี้

Samuel and Empl. (๒๐๐๙) ได้ศึกษาเรื่อง การรักษาพนักงาน และการลาออกของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จ ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้น องค์กรต่างๆ ต่างมีความต้องการที่จะรักษาพนักงานที่ดีที่สุดของตนเองไว้ จากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สำคัญมากในการที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กร ตัวแปรดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การให้ความสำคัญแก่พนักงาน การให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่แข่งขันได้ และความมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เป็นตัวแปรอื่นๆ ก็ไม่อาจจะละเลยได้ในการที่จะกำหนดนโยบายการรักษาพนักงาน สิ่งสำคัญก็คือการผสมผสานระหว่างตัวแปรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน และตัวแปรทางด้านค่าตอบแทนที่จับต้องได้จะต้องมีความสมดุล เพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกในการอยากทำงานกับองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรของเรา

อีวา, ฟิลลิป และมายา (Kyndt, Dochy. Michielsens&Moeyaert, ๒๐๐๙) ได้ศึกษาถึงการรักษาพนักงาน กรณีศึกษาองค์กรและมุมมองส่วนตัวของพนักงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของ

เศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน บริษัทจะต้องสามารถประเมินการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถแข่งขันได้กับองค์กรอื่นๆ ทั่วโลก ซึ่งการกระทำดังกล่าวนี้ ทำให้องค์กรจะต้องเน้นความสำคัญในด้านการพัฒนาองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้ของพนักงาน และจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การรักษาพนักงานที่มีทักษะและความสามารถนั้นมีความสำคัญมากในกระบวนการนี้ เพราะความรู้และทักษะของพนักงานนี่เองที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ การรักษาพนักงานจึงมีความสำคัญมากในการที่จะทำให้องค์กรสร้างผลงาน และสามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ งานวิจัยนี้ได้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยทางด้านองค์กรและบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการรักษาพนักงานไว้ สิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษก็คือการเรียนรู้ของพนักงาน เพราะว่าสิ่งนี้คือตัวสนับสนุนกิจกรรมการรักษาพนักงานไว้ได้ งานวิจัยนี้ได้ส่งแบบสอบถามไปยังพนักงาน จำนวน ๓๔๙ คน และมีสัมภาษณ์พนักงาน ๑๑ คน การสัมภาษณ์นี้ใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลทางด้านปริมาณ ผลการวิจัยที่ออกมาแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกและการให้ความสำคัญกับการรักษาพนักงาน ผลการวิจัยที่ได้ยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ของการรักษาพนักงานได้มีมากขึ้นจากเรื่องของการพัฒนาพนักงานแต่ละบุคคลไปจนถึงการรักษาพนักงาน การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานแต่ละคนได้รับอิทธิพลในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไปสำหรับเรื่องของการรักษาพนักงาน ทักษะเรื่องภาวะผู้นำและระบบอาวุโส มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรักษาพนักงาน ระดับของความพร้อมและความคิดสร้างสรรค์ จะมีผลทางด้านลบกับการรักษาพนักงาน

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อตรวจสอบความต้องการและความจำเป็นของกรมพินิจฯ ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรมพินิจฯ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่ผ่านมา และโอกาสพัฒนาให้เข้มแข็งมากขึ้น รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาระบบงาน ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการวิจัยเพื่อยกระดับการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรเป้าหมาย (Target population) ของการตรวจสอบความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน คือ บุคลากรที่อยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๗๗ แห่ง และบุคลากรที่อยู่ในศูนย์ฝึกและอบรมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๒๐ แห่ง และส่วนกลาง จำนวน ๑๓ แห่ง จำนวนทั้งสิ้น ๔,๒๑๖ คน (ข้อมูลจาก War room ณ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔)

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๔,๒๑๖ คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, ๑๙๖๗) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม ๕ % ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดเป็น .๐๕ สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = \frac{4,216}{1 + 4,216 * (.05)^2}$$

$$N = 365 \text{ คน}$$

การศึกษาครั้งนี้ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำนวน ๔,๒๑๖ คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ๓๖๕ คน โดยเพิ่มระดับความผิดพลาดจาก

กลุ่มตัวอย่าง ๑๐ % เป็นจำนวน ๓๖ คน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ ๔๐๑ คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง แต่จากการเก็บข้อมูลได้ กลุ่มตัวอย่าง ๔๑๗ คน ดังนี้

๑. บุคลากรของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จำนวน ๒๐ แห่งทั่วประเทศโดยในแต่ละแห่งมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการ | จำนวน ๑ คน |
| ๑.๒ หัวหน้าส่วนทั้ง ๔ ส่วน | จำนวนส่วนละ ๑ คน |
| ๑.๓ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วน | จำนวนส่วนละ ๑ คน |

๒. บุคลากรของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๗๗ แห่งทั่วประเทศโดยในแต่ละแห่งมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

- | | |
|---|--|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการ | |
| ๑.๑ หัวหน้าส่วนในสถานพินิจฯ ที่มีสถานแรกรับ ๓๓ แห่ง (๕ ส่วน) | |
| ๑.๒ หัวหน้าส่วนในสถานพินิจฯ ที่มีสถานแรกรับขนาดเล็ก ๑๗ แห่ง | |
| ๑.๓ หัวหน้าส่วนในสถานพินิจฯ ที่ไม่มีสถานแรกรับ ๒๗ แห่ง (๓ ส่วน) | |
| ๑.๔ ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วน | |

๓. บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๑๓ หน่วยงาน

- | | |
|--|--|
| ๓.๑ สำนักผู้ตรวจราชการกรม | |
| ๓.๒ กองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน | |
| ๓.๓ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน | |
| ๓.๔ กองบริหารทรัพยากรบุคคล | |
| ๓.๕ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |
| ๓.๖ กองยุทธศาสตร์และแผน | |
| ๓.๗ กองพัฒนาระบบสุขภาพเด็กและเยาวชน | |
| ๓.๘ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ | |
| ๓.๙ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน | |
| ๓.๑๐ สถาบันวิจัยและพัฒนา | |
| ๓.๑๑ กลุ่มเรียนรู้ศาสตร์พระราชและพัฒนานวัตกรรม | |
| ๓.๑๒ ศูนย์อำนวยการประสานกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามฯ (ศอ.กต.) | |
| ๓.๑๓ สำนักผู้บริหาร | |

โดยแต่ละหน่วยงานมีกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้ากลุ่ม/สำนัก จำนวน ๑ คน และผู้ปฏิบัติในแต่ละหน่วยงาน จำนวน ๑ คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรเป้าหมาย (Target population) ของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสำรวจความต้องการและความจำเป็นของกรมพินิจฯ ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรมพินิจฯ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่ผ่านมา และโอกาสพัฒนาให้เข้มแข็งมากขึ้น รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการงาน ตลอดจนการส่งเสริมนวัตกรรมด้านการวิจัยเพื่อยกระดับการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน คือ ผู้บริหารในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ของการสำรวจฯ ได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๔ คน ได้แก่ (๑) อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (๒) รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๓ ท่าน

๓.๒ พื้นที่ที่ดำเนินการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่ดำเนินการศึกษา คือ หน่วยงานส่วนกลางกรมพินิจฯ จำนวน ๑๓ แห่ง สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ๗๗ แห่ง และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนทั่วประเทศ ๒๑ แห่ง

การวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่ดำเนินการศึกษา คือ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง)

๓.๓ เครื่องมือและวิธีทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด ๖ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๑๑ ข้อ ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ วุฒิกการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง กอง/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ที่สังกัด สถานะหัวหน้างาน อายุงาน และประสบการณ์การทำวิจัย

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งหมด ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย และด้านคุณสมบัติของนักวิจัย จำนวน ๒๔ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	๕ คะแนน
มาก	กำหนดให้	๔ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	๓ คะแนน
น้อย	กำหนดให้	๒ คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	๑ คะแนน

ตอนที่ ๓ แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งหมด ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน มีคำถามจำนวนรวม ๒๐ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	๕ คะแนน
มาก	กำหนดให้	๔ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	๓ คะแนน
น้อย	กำหนดให้	๒ คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	๑ คะแนน

ตอนที่ ๔ ความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จำนวนรวม ๗ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	๕ คะแนน
มาก	กำหนดให้	๔ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	๓ คะแนน
น้อย	กำหนดให้	๒ คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	๑ คะแนน

ตอนที่ ๕ ความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ทั้งหมด ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาในการอบรม และความคาดหวังภายหลังการอบรม มีคำถามจำนวนรวม ๓๒ ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	กำหนดให้	๕ คะแนน
มาก	กำหนดให้	๔ คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	๓ คะแนน
น้อย	กำหนดให้	๒ คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	๑ คะแนน

และตอนที่ ๖ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุด้วยตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย มีรายละเอียดคำถาม ดังนี้

๑. ท่านมีมุมมองอย่างไรในการใช้การศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒. เนื่องจากในปี ๒๕๖๓ ที่ผ่านมาสภานักวิจัยและพัฒนา ได้มีการสำรวจข้อเสนองานวิจัยจากหน่วยงานในสังกัดหรือบุคลากรที่สนใจทำวิจัยเพื่อนำข้อเสนอมาพิจารณาเพื่อขอรับทุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จากการสำรวจพบว่า ไม่มีหน่วยงานหรือบุคลากรสนใจส่งข้อเสนองานวิจัยเข้ามารับการพิจารณา ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหา อุปสรรคของบุคลากรที่ไม่สนใจในการทำวิจัย

๓. ท่านมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรกรมพินิจฯ ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงานอย่างไร

๔. ท่านคิดว่าหากมีการจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ ควรจะมีการให้ความรู้อะไรบ้าง

๕. ท่านมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง หากมีการจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ

๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ : แบบสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัย จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสำรวจ

๒. กำหนด (ร่าง) แบบสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และจัดประชุม

ที่ปรึกษาและคณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินงาน โดยมี นายโกมล พรหมเพ็ง รองอธิบดีฯ เป็นประธานการประชุม และคณะทำงานเข้าร่วมประชุม ซึ่งที่ประชุมได้ร่วมพิจารณาวางแผนการทำวิจัย และการเก็บข้อมูลกับบุคลากร พร้อมกับพิจารณาร่างแบบสำรวจฯ เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ ณ ห้องพินิจ ๑ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๓. แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบทางวิชาการ เพื่อหาความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ คน ได้แก่ ๑) นายฉัตรชัย รอดสุทธิ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) นางสาวโรจนา วิโรจน์กุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา และ ๓) นางสาวพงศชา แสงหิรัญ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และขออนุเคราะห์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบทางวิชาการและตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับแก้เครื่องมือวิจัย

๔. ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) โดยการเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐ คน โดยใช้แบบสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผ่าน QR CODE ช่วงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ – ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง (Try out) ของแบบสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ด้วยโปรแกรม SPSS ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .๙๗๓

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ : แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัยเพื่อสำรวจความต้องการและความจำเป็นของกรมพินิจฯ ปัจจัยการสนับสนุนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกรมพินิจฯ ปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่ผ่านมา และโอกาสพัฒนาให้เข้มแข็งมากขึ้น รวมไปถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนากระบวนการงาน ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการวิจัยเพื่อยกระดับการแก้ไขฟื้นฟูเด็กและเยาวชนที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน คือ ผู้บริหารในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และกำหนดหัวข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาหาความตรงของเนื้อหาโดยการเสนอต่อคณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา หลังจากผ่านการพิจารณาแล้ว ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะให้เหมาะสม

เครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตร

๑. ศึกษาข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จากบุคลากรในสังกัดกรมพินิจฯ ทั้งสิ้นจำนวน ๔๑๗ คน รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ ให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร และได้รวบรวมผลการศึกษามาร่วมออกแบบโปรแกรม

๒. การออกแบบหลักสูตรฯ มีรายละเอียดดังนี้

๑) แนวคิดทฤษฎีในการออกแบบ มาจากแนวคิด การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย (Research) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ให้กับองค์กร ผ่านการอบรม (Training) การเสริมความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการฝึกฝน บุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และการแก้ปัญหาของงานโดยใช้กระบวนการเชิงวิจัย

๒) ผลการสำรวจความต้องการหัวข้อและความคาดหวังในการอบรมเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เช่น วิจัยกับกระบวนการยุติธรรม หลักการ กระบวนการวิจัย และจริยธรรมการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม และสร้างกรอบแนวคิด การกำหนด รูปแบบการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และการสร้างเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล ส่วนงาน หลักสู่การพัฒนาเป็นงานวิจัย R to R และการนำเสนอการเผยแพร่และการใช้ประโยชน์ เป็นต้น

๓) พัฒนาหลักสูตรร่วมกับคณาจารย์จากคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยจัดทำเป็นร่างหลักสูตร ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร และรายละเอียดหัวข้อวิชา

๔) นำเสนอร่างหลักสูตรต่อที่ปรึกษาและคณะทำงาน โดยจัดประชุมที่ปรึกษาและคณะทำงาน โครงการส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๗-๑๐ ชั้น ๗ กรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน ให้ผู้เกี่ยวข้องพิจารณา ผู้เข้าร่วมการประชุมประกอบด้วย รองอธิบดี ผู้อำนวยการ กองบริหารบุคคล ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบกับหลักสูตรฯ

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดย

๑. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องในและ ผลงานวิจัย เช่น แผนกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙), กรอบการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕, แผนปฏิบัติการราชการกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน ระยะ ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ , แนวคิดและทฤษฎีการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน , แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย (Research) เป็นต้นเพื่อที่จะศึกษา คุณลักษณะทั่วไปของประชากรเป้าหมาย การสุ่มตัวอย่าง ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลการ ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการทำวิจัยในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชน เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาและเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม ที่เหมาะสมตามสมมุติฐาน

๒. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากการ จัดส่งแบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อสำรวจความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็ก และเยาวชน ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่อยู่ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวน ๗๗ แห่ง และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน จำนวน ๓๔ แห่ง และหน่วยงานส่วนกลางกรมพินิจฯ จำนวน ๑๓ แห่ง โดยได้มีหนังสือเวียนกรมพินิจฯ ที่ ยธ. ๐๖๑๐๙/ว๔๗๐ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ การสำรวจ ความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผ่าน QR CODE โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๑๗ คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร โดยดำเนินการ เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจฯ ประกอบด้วย อธิบดีฯ และรองอธิบดี ๓ ท่าน เกี่ยวกับแนวทาง

การพัฒนาการวิจัยและการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยเก็บข้อมูลช่วงระหว่างวันที่ ๔ – ๘ มีนาคม ๒๕๖๔

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณจากการเก็บข้อมูลได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ออกเป็น ๒ ส่วน โดยผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง กอง/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่ายที่สังกัด สถานะหัวหน้างาน อายุงาน และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๓ แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๔ ความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๕ ความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ ๖ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน วิเคราะห์ข้อมูลความถดถอยพหุคูณ (Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Spss ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๗ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ส่วน ๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ ภายหลังจากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปเป็นประเด็นเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๗ เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนนแบบสอบถาม ในตอนที่ ๒ – ตอนที่ ๔ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดความคิดเห็นเป็น ๓ ระดับ โดยใช้มาตรวัดเจตคติของลิเคอร์ท ดังนี้

ระดับที่ ๑ หมายถึง มาก คือ มีความคิดเห็นมาก

ระดับที่ ๒ หมายถึง ปานกลาง คือ มีความคิดเห็นปานกลาง

ระดับที่ ๓ หมายถึง น้อย คือ มีความคิดเห็นน้อย

โดยใช้สูตรหาอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\text{สูตร อัตราภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

$$= \frac{๕ - ๑}{๓}$$

$$= ๐.๖๖$$

สำหรับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นแต่ละด้านจะนำมาเทียบเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๖๖ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๖๗ – ๓.๓๒ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๓๓ – ๕.๐๐ หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้ โดยผู้วิจัยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย

๔.๑.๓ แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย

๔.๑.๔ ความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔.๑.๕ ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔.๒ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

๔.๒.๑ ความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔.๒.๒ การสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

๔.๓ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔.๑ ผลการวิเคราะห์การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะประชากร	จำนวน (n=๔๑๗)	ร้อยละ
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ไม่มีแรกรับ)	๑๑๙	๒๘.๕
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับชั่วคราว)	๓๑	๗.๔
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับ)	๑๔๕	๓๔.๘
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน	๑๐๘	๒๕.๙
หน่วยงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง)	๑๔	๓.๔
เพศ		
ชาย	๑๖๙	๔๐.๕
หญิง	๒๔๘	๕๙.๕
อายุ		
๒๐ – ๓๐ ปี	๒๙	๗
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๓๐	๓๑.๒
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๗๕	๔๒
๕๑ ปีขึ้นไป	๘๓	๑๙.๙
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ปวส.)	๑๖	๓.๘
ปริญญาตรี	๒๗๐	๖๔.๗
ปริญญาโท	๑๒๗	๓๐.๕
ปริญญาเอก	๔	๑

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์(ต่อ)

ลักษณะประชากร		จำนวน (n=๔๑๗)	ร้อยละ
ตำแหน่ง			
	ผู้อำนวยการ	๔๑	๙.๘
	นิติกร	๑	๐.๒
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๐.๒
	นักจัดการงานทั่วไป	๖๓	๑๕.๑
	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘	๔.๓
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๗	๔.๑
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๐.๗
	นักทรัพยากรบุคคล	๕	๑.๒
	พนักงานคุมประพฤติ	๗๖	๑๘.๒
	นักสังคมสงเคราะห์	๔๓	๑๐.๓
	นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก	๔๑	๙.๘
	นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๗๗	๑๘.๕
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาล	๑๐	๒.๔
	พนักงานขับรถ	๒	๐.๕
	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	๔	๑
	หัวหน้าแกร็บ	๒	๐.๕
	พนักงานพินิจ	๑๓	๓.๑
ระดับตำแหน่ง(หากมี)			
	ระดับผู้อำนวยการสูง	๘	๑.๙
	ระดับผู้อำนวยการต้น	๓๓	๗.๙
	ระดับชำนาญการพิเศษ	๓๕	๘.๔
	ระดับชำนาญการ	๒๒๔	๕๓.๗
	ระดับปฏิบัติการ	๔๘	๑๑.๕
	ระดับชำนาญงาน	๒	๐.๕
	ระดับปฏิบัติงาน	๘	๑.๙
	ระดับอาวุโส	๑๔	๓.๔
	ไม่ใช่ข้าราชการ	๔๕	๑๐.๘

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ (ต่อ)

ลักษณะประชากร		จำนวน (n=๔๑๗)	ร้อยละ
กอง/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย			
ที่สังกัดที่ปฏิบัติงาน	ส่วนอำนวยการและการจัดการ	๑๐๖	๒๕.๔
	ส่วนป้องกันสงเคราะห์และประสานเครือข่าย	๕๗	๑๓.๗
	ส่วนคดี	๗๓	๑๗.๕

ลักษณะประชากร		จำนวน (n=๔๑๗)	ร้อยละ
ส่วนพัฒนาพหุตินิสัย		๖๕	๑๕.๖
ส่วนแก้ไข บำบัด พื้นฟู		๓๐	๗.๒
ฝ่ายอภิบาลและการพินิจ		๕	๑.๒
หัวหน้าสถานแรกรับ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ		๒๗	๖.๕
กอง/กลุ่ม/ส่วน ในกรมพินิจฯ (ส่วนกลาง)		๑๓	๓.๑
อื่นๆ ผู้อำนวยการ		๔๑	๙.๘
ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าในข้อ ๗			
ใช่		๒๔๐	๕๗.๖
ไม่ใช่		๑๗๗	๔๒.๔
อายุงานที่ท่านปฏิบัติงานในสังกัด			
๐ - ๕ ปี		๕๙	๑๔.๑
๕ - ๑๐ ปี		๕๓	๑๒.๗
๑๐-๑๕ ปี		๖๖	๑๕.๘
๑๕-๒๐ ปี		๘๙	๒๑.๓
๒๐ ปี ขึ้นไป		๑๕๐	๓๖

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ตามลักษณะประชากรศาสตร์ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๑๗ คน

ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับ) จำนวน ๑๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ รองลงมาปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ไม่มีแรกรับ) จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานในหน่วยงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง) จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๔

ด้านเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๕ และเพศชาย จำนวน ๑๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๕

ด้านอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒ รองลงมาอยู่ระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒ และน้อยที่สุด อยู่ระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗

ด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ วุฒิปริญญาตรี จำนวน ๒๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗ รองลงมา วุฒิปริญญาโท จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕ และน้อยที่สุด วุฒิปริญญาเอก จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑

ด้านตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ รองลงมา ตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๗๖ คน คิดเป็น

ร้อยละ ๑๘.๒ และน้อยที่สุด ตำแหน่ง นิติกรและนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ คนคิดเป็นร้อยละ ๐.๒

ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ รองลงมาระดับปฏิบัติการ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕ และน้อยที่สุด ระดับชำนาญงาน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕

ด้าน กอง/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ที่สังกัดที่ปฏิบัติงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สังกัด ส่วนอำนวยการและการจัดการจำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ รองลงมาสังกัด ส่วนคดี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๕ และน้อยที่สุด สังกัด ฝ่ายอภิบาลและการพินิจ จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒

ด้านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้างาน จำนวน ๒๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖ และไม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๔

ด้านอายุงานที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖ รองลงมาอายุงานระหว่าง ๑๕ – ๒๐ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓ และน้อยที่สุดอายุงานระหว่าง ๕ – ๑๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗

ตารางที่ ๒ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานวิจัย

ลักษณะประชากร	จำนวน (n=๔๑๗)	ร้อยละ
ท่านมีประสบการณ์การทำงานวิจัยเป็นทีมวิจัย หรือเป็นคณะทำงานโครงการวิจัยหรือไม่		
บุคลากร <u>เคย</u> มีประสบการณ์การทำงานวิจัย	๗๙	๑๘.๙
บุคลากร <u>ไม่เคย</u> มีประสบการณ์การทำงานวิจัย	๓๓๘	๘๑.๑

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นบุคลากร ไม่เคย มีประสบการณ์การทำงานวิจัยจำนวน ๓๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑ และบุคลากร เคย มีประสบการณ์การทำงานวิจัยจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙

๔.๑.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทําวิจัย

ตารางที่ ๓ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทําวิจัย จำแนกตามด้านความรู้ในการทำงานวิจัย

ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. เขียนข้อเสนอ งานวิจัย/การเขียน	๑๙ (๔.๖)	๖๗ (๑๖.๑)	๑๘๕ (๔๔.๔)	๑๑๕ (๒๗.๖)	๓๑ (๗.๔)	๒.๘๓ ปานกลาง	.๙๔๓

ด้านความรู้ในการ ทำงานวิจัย	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
โครงการวิจัย							
๒. ออกแบบการวิจัยที่ เหมาะสมกับปัญหา	๒๒ (๕.๓)	๖๔ (๑๕.๓)	๑๘๙ (๔๕.๓)	๑๑๕ (๒๗.๖)	๒๗ (๖.๕)	๒.๘๕ ปานกลาง	.๙๓๘
๓. คำนวณงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการงานที่ ศึกษา	๒๔ (๕.๘)	๗๙ (๑๘.๙)	๑๘๗ (๔๔.๘)	๑๐๑ (๒๔.๒)	๒๖ (๖.๒)	๒.๙๔ ปานกลาง	.๙๕๔
๔. สร้างเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยได้อย่างมี คุณภาพ	๒๕ (๖)	๗๗ (๑๘.๕)	๑๖๗ (๔๐)	๑๑๘ (๒๘.๓)	๓๐ (๗.๒)	๒.๘๘ ปานกลาง	.๙๙๑
๕. เลือกใช้สถิติเพื่อ วิเคราะห์ข้อมูลได้ อย่างถูกต้อง	๒๑ (๕)	๗๔ (๑๗.๗)	๑๘๒ (๔๓.๖)	๑๑๓ (๒๗.๑)	๒๗ (๖.๕)	๒.๘๘ ปานกลาง	.๙๔๗
๖. สรุปผลและ อภิปรายผลการวิจัยได้ อย่างถูกต้อง	๒๐ (๔.๘)	๗๗ (๑๘.๕)	๑๗๘ (๔๒.๗)	๑๑๘ (๒๘.๓)	๒๔ (๕.๘)	๒.๘๘ ปานกลาง	.๙๓๗
๗. นำเสนอผลการวิจัย ไปใช้ประโยชน์	๒๙ (๗)	๗๘ (๑๘.๗)	๑๘๗ (๔๔.๘)	๙๗ (๒๓.๓)	๒๖ (๖.๒)	๒.๙๗ ปานกลาง	.๙๗๔
	รวม					๒.๘๙ (ปานกลาง)	.๘๘๒

จากตารางที่ ๔ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย ด้านความรู้
ในการทำงานวิจัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๘๙, S.D. = .๘๘๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
ทุกข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นด้านความรู้ในการทำงานวิจัยมีในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของของความคิดเห็นของบุคลากร
กรมพินิจฯในการทำวิจัย จำแนกตามด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะ งาน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๘. ภาระงานที่ท่าน ได้รับมอบหมายมี ความเหมาะสม	๕๐ (๑๒)	๒๐๙ (๕๐.๑)	๑๒๕ (๓๐)	๒๘ (๖.๗)	๕ (๑.๒)	๓.๖๕ มาก	.๘๒๒
๙. หน่วยงานให้อิสระ	๕๒	๑๙๕	๑๓๗	๒๗	๖	๓.๖๒	.๘๓๘

ด้านลักษณะงาน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
กับท่านในการพัฒนางาน	(๑๒.๕)	(๔๖.๘)	(๓๒.๙)	(๖.๕)	(๑.๔)	มาก	
๑๐. ท่านเข้าใจกระบวนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	๘๗ (๒๐.๙)	๒๔๑ (๕๗.๘)	๗๘ (๑๘.๗)	๙ (๒.๒)	๒ (๕)	๓.๙๖ มาก	.๗๒๕
๑๑. ลักษณะงานประจำของท่านสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้	๕๖ (๑๓.๔)	๑๙๗ (๔๗.๒)	๑๓๘ (๓๓.๑)	๒๒ (๕.๓)	๔ (๑)	๓.๖๗ มาก	.๘๐๙
					รวม	๓.๗๓ มาก	.๖๒๕

จากตารางที่ ๕ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย ด้านลักษณะงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, S.D. = .625$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็น ด้านลักษณะงานด้านลักษณะงาน ในระดับมาก

ตารางที่ ๕ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย จำแนกตามด้านนโยบายของหน่วยงาน

ด้านนโยบายหน่วยงาน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑๒. ท่านทราบว่ากรมพินิจฯ เปิดโอกาสให้ส่งข้อเสนอแนะ วิจัยเพื่อขอรับงบประมาณในการทำวิจัย	๑๖ (๓.๘)	๑๒๗ (๓๐.๕)	๑๗๕ (๔๒)	๘๒ (๑๙.๗)	๑๗ (๔.๑)	๓.๑๐ ปานกลาง	.๘๙๙
๑๓. ท่านคิดว่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาใช้ความสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนากกรมพินิจฯได้	๓๔ (๘.๒)	๑๘๓ (๔๓.๙)	๑๖๔ (๓๙.๓)	๒๙ (๗)	๗ (๑.๗)	๓.๕๐ มาก	.๘๐๙
๑๔. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำวิจัยของผู้ปฏิบัติงาน	๒๗ (๖.๕)	๑๕๑ (๓๖.๒)	๑๘๗ (๔๔.๘)	๔๖ (๑๑)	๖ (๑.๔)	๓.๓๕ มาก	.๘๑๖

ด้านนโยบาย หน่วยงาน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๑๕. ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม ให้นำผลการวิจัยไป พัฒนางาน	๔๒ (๑๐.๑)	๑๗๗ (๔๒.๔)	๑๖๒ (๓๘.๘)	๓๐ (๗.๒)	๖ (๑.๔)	๓.๕๓ มาก	.๘๒๖
				รวม		๓.๓๗ มาก	.๖๙๙

จากตารางที่ ๖ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ด้านนโยบาย
ของหน่วยงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37, S.D. = .699$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากร
มีระดับความคิดเห็น ด้านนโยบายหน่วยงาน ข้อที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร
กรมพินิจ ในระดับมาก มี ๓ ข้อ ได้แก่ ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้นำผลการวิจัยไปพัฒนางาน
($\bar{X} = 3.53, S.D. = .826$) ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนากกรมพินิจ ได้
($\bar{X} = 3.50, S.D. = .809$) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำวิจัยของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} =$
3.35, S.D. = .8๑๖) และท่านทราบว่ากรมพินิจฯ เปิดโอกาสให้ส่งข้อเสนองาน วิจัยเพื่อขอรับ
งบประมาณในการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.10, S.D. = .899$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๖ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ
ในการทำวิจัย จำแนกตามด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย

ด้านการให้ความสำคัญ กับการวิจัย	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๑๖. การศึกษาวิจัย เป็นกระบวนการที่ สามารถแก้ไขปัญหา แลพัฒนางานได้จริง	๔๙ (๑๑.๘)	๒๐๑ (๔๘.๒)	๑๔๖ (๓๕)	๑๘ (๔.๓)	๓ (๐.๗)	๓.๖๖ มาก	.๗๖๘
๑๗.การศึกษาวิจัยเป็น หน้าที่ของสถาบันวิจัย ฯ หรืออาจารย์ มหาวิทยาลัยเท่านั้น	๙ (๒.๒)	๖๖ (๑๕.๘)	๒๒๕ (๕๔)	๘๑ (๑๙.๔)	๓๖ (๘.๖)	๒.๘๓ ปานกลาง	.๘๗๑
๑๘.งานวิจัยเป็นเพียง งานวิชาการที่ไม่สามารถ นำผลมาใช้ได้อย่างเป็น รูปธรรม	๙ (๒.๒)	๖๐ (๑๔.๔)	๒๒๑ (๕๓)	๙๖ (๒๓)	๓๑ (๗.๔)	๒.๘๑ ปานกลาง	.๘๕๐
					รวม	๓.๑	.๕๙๑

ด้านการให้ความสำคัญ กับการวิจัย	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
						ปานกลาง	

จากตารางที่ ๗ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1, S.D. = .591$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็น ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัยอยู่ในระดับมากมี ๑ ข้อ ได้แก่ การศึกษาวิจัยเป็นกระบวนการที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนางานได้จริง ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .768$) ส่วนที่เหลือ ๒ ข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๗ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย จำแนกตามด้านคุณสมบัติของนักวิจัย

ด้านคุณสมบัติของ นักวิจัย	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
๑๙. มีการทำงาน การ แก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบและใช้เหตุผล	๘๙ (๒๑.๓)	๒๒๕ (๕๔)	๙๒ (๒๒.๑)	๑๐ (๒.๔)	๑ (๐.๒)	๓.๙๔ มาก	.๗๔๑
๒๐. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการทำสิ่ง ใหม่	๑๐๗ (๒๕.๗)	๒๑๘ (๕๒.๓)	๗๙ (๑๘.๙)	๑๒ (๒.๙)	๑ (๐.๒)	๔.๐๐ มาก	.๗๖๔
๒๑. มีความใฝ่หา ความรู้ ทักษะใหม่ๆอยู่ เสมอ	๑๔๒ (๓๔.๑)	๑๘๗ (๔๔.๘)	๘๐ (๑๙.๒)	๖ (๑.๔)	๒ (๐.๕)	๔.๑๑ มาก	.๗๙๐
๒๒. เคารพ ความ คิดเห็นทางวิชาการ ของผู้อื่น	๑๔๓ (๓๔.๓)	๑๙๒ (๔๖)	๗๕ (๑๘)	๔ (๑)	๓ (๐.๗)	๔.๑๒ มาก	.๗๘๓
๒๓. มีมนุษยสัมพันธ์ ในการประสานงาน เพื่อเก็บข้อมูล	๑๒๘ (๓๐.๗)	๒๐๘ (๔๙.๙)	๗๔ (๑๗.๗)	๕ (๑.๒)	๒ (๐.๕)	๔.๐๙ มาก	.๗๕๔
๒๔. มีจรรยาบรรณใน การเป็นนักวิจัย	๑๘๐ (๔๓.๒)	๑๕๖ (๓๗.๔)	๗๐ (๑๖.๘)	๙ (๒.๒)	๒ (๐.๕)	๔.๒๑ มาก	.๘๓๐
รวม						๔.๐๗ มาก	.๗๐๒

จากตารางที่ ๘ พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ด้านคุณสมบัติของนักวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .702$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้อ พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็น ด้านคุณสมบัติของนักวิจัยอยู่ในระดับมาก

๔.๑.๓ แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย

ตารางที่ ๘ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย จำแนกตามด้านปัจจัยจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. ท่านมีความพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง	๘๙ (๒๑.๓)	๒๒๐ (๕๒.๘)	๑๐๕ (๒๕.๒)	๑ (๐.๒)	๒ (๐.๕)	๓.๙๔ มาก	.๗๑๘
๒. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในความสามารถและผลงานของท่านเมื่อท่านทำงานได้บรรลุสำเร็จ โดยการชมเชยให้กำลังใจ หรือมอบหมายงานที่สำคัญ	๖๕ (๑๕.๖)	๒๐๐ (๔๘)	๑๓๔ (๓๒.๑)	๑๒ (๒.๙)	๖ (๑.๔)	๓.๗๓ มาก	.๘๐๘
๓. ท่านพึงพอใจหากได้เรียนรู้งานที่น่าสนใจ ทำทหายงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มากกว่างานประจำ	๗๖ (๑๘.๒)	๒๑๑ (๕๐.๖)	๑๑๙ (๒๘.๕)	๘ (๑.๙)	๓ (๐.๗)	๓.๘๔ มาก	.๗๖๔
๔. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการ	๖๗ (๑๖.๑)	๒๒๕ (๕๔)	๑๑๓ (๒๗.๑)	๑๐ (๒.๔)	๒ (๐.๕)	๓.๘๓ มาก	.๗๓๖
๕. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อให้	๕๖ (๑๓.๔)	๑๙๔ (๔๖.๕)	๑๔๐ (๓๓.๖)	๑๙ (๔.๖)	๘ (๑.๙)	๓.๖๕ มาก	.๘๓๙

ด้านปัจจัยจิตใจ	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือระดับชั้นได้							
๖. ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจาก	๓๔ (๘.๒)	๑๗๓ (๔๑.๕)	๑๗๕ (๔๒)	๒๘ (๖.๗)	๗ (๑.๗)	๓.๔๘ มาก	.๘๐๖
๗. ท่านมีโอกาสดำเนินงานเองด้วยการศึกษาอบรมอยู่เสมอและมีอิสระในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร	๔๗ (๑๑.๓)	๑๗๙ (๔๒.๙)	๑๕๔ (๓๖.๙)	๓๒ (๗.๗)	๕ (๑.๒)	๓.๕๕ มาก	.๘๓๖
รวม						๓.๗๑ มาก	.๖๑๒

จากตารางที่ ๙ พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ด้านปัจจัยจิตใจ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, S.D. = .612$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๙ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย จำแนกตามด้านปัจจัยค้ำจุน

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๘. หน่วยงานมีแนวทางการส่งเสริมนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม	๑๖ (๓.๘)	๙๖ (๒๓)	๒๑๙ (๕๒.๕)	๗๖ (๑๘.๒)	๑๐ (๒.๔)	๓.๐๘ ปานกลาง	.๘๑๑
๙. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งในการให้	๓๔ (๘.๒)	๑๕๖ (๓๗.๔)	๑๘๑ (๔๓.๔)	๔๑ (๙.๘)	๕ (๑.๒)	๓.๔๑ มาก	.๘๒๒

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติ							
๑๐. ผู้บริหารกำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน	๒๔ (๕.๘)	๑๒๓ (๒๙.๕)	๒๐๑ (๔๘.๒)	๖๐ (๑๔.๔)	๙ (๒.๒)	๓.๒๒ ปานกลาง	๘.๔๑
๑๑. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางาน และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา	๔๐ (๙.๖)	๑๗๒ (๔๑.๒)	๑๖๕ (๓๙.๖)	๓๕ (๘.๔)	๕ (๑.๒)	๓.๕๐ มาก	.๘๒๗
๑๒. ผู้บังคับบัญชากำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากร เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน	๓๐ (๗.๒)	๑๓๘ (๓๓.๑)	๑๘๗ (๔๔.๘)	๕๔ (๑๒.๙)	๘ (๑.๙)	๓.๓๑ ปานกลาง	.๘๕๖
๑๓. ผู้บังคับบัญชา มักจะลดภาระงานประจำที่มอบหมายให้ หากต้องการมอบหมายทำงานสำคัญให้ท่าน	๑๔ (๓.๔)	๙๒ (๒๒.๑)	๒๐๕ (๔๙.๒)	๘๖ (๒๐.๖)	๒๐ (๔.๘)	๒.๙๙ ปานกลาง	.๘๖๙
๑๔. ผู้บังคับบัญชามักส่งเสริมให้คำแนะนำ และให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน	๔๕ (๑๐.๘)	๑๕๕ (๓๗.๒)	๑๖๘ (๔๐.๓)	๔๔ (๑๐.๖)	๕ (๑.๒)	๓.๔๖ มาก	.๘๖๕
๑๕. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	๕๒ (๑๒.๕)	๑๙๐ (๔๕.๖)	๑๔๗ (๓๕.๓)	๒๓ (๕.๕)	๕ (๑.๒)	๓.๖๓ มาก	.๘๑๗

ด้านปัจจัยค้ำจุน	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑๖. ตำแหน่งที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๘๑ (๑๙.๔)	๑๙๕ (๔๖.๘)	๑๒๔ (๒๙.๗)	๑๖ (๓.๘)	๑ (๐.๒)	๓.๘๑ มาก	.๗๙๕
๑๗. หน่วยงานมีการให้รางวัล หรือค่าตอบแทนจากปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ	๑๖ (๓.๘)	๗๖ (๑๘.๒)	๑๙๙ (๔๗.๗)	๙๓ (๒๒.๓)	๓๓ (๗.๙)	๒.๘๘ ปานกลาง	.๙๒๙
๑๘. หน่วยงานมีงบประมาณ เครื่องมือเอื้อต่อการทำงานวิจัย	๖ (๑.๔)	๖๖ (๑๕.๘)	๑๗๕ (๔๒)	๑๓๓ (๓๑.๙)	๓๗ (๘.๙)	๒.๖๙ ปานกลาง	.๘๙๒
๑๙. หน่วยงานมีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านการวิจัย เช่น การเขียนข้อเสนองานวิจัย อบรม เป็นต้น	๑๐ (๒.๔)	๙๑ (๒๑.๘)	๑๙๔ (๔๖.๕)	๙๗ (๒๓.๓)	๒๕ (๖)	๒.๙๑ ปานกลาง	.๘๘๔
รวม						๓.๒๔ (ปานกลาง)	.๖๖๔

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า ระดับแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = .664$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก มี ๕ ข้อ ได้แก่ ตำแหน่งที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.81, S.D. = .795$) ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.63, S.D. = .817$) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางาน และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.50, S.D. = .827$) ผู้บังคับบัญชามักส่งเสริม ให้คำแนะนำและให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.46, S.D. = .865$) หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งในการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.41, S.D. = .822$) ส่วนที่เหลือ ๗ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง

๔.๑.๔ ความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ตารางที่ ๑๐ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการทำงานวิจัย เพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ความต้องการฯ	ระดับความความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน	๔๐ (๙.๖)	๑๓๕ (๓๒.๔)	๑๘๔ (๔๔.๑)	๔๖ (๑๑)	๑๒ (๒.๙)	๓.๓๕ มาก	.๙๐๒
๒. ท่านมีความต้องการจะทำวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน	๖๙ (๑๖.๕)	๑๓๔ (๓๒.๑)	๑๔๙ (๓๕.๗)	๕๑ (๑๒.๒)	๑๔ (๓.๔)	๓.๔๖ มาก	๑.๐๑๔
๓. ท่านต้องการที่จะพัฒนางานหลักของตนเองด้วยงานวิจัย	๖๙ (๑๖.๕)	๑๔๑ (๓๓.๘)	๑๓๘ (๓๓.๑)	๕๗ (๑๓.๗)	๑๒ (๒.๙)	๓.๔๗ มาก	๑.๐๑๔
๔. ท่านต้องการอบรมภาคบรรยายเกี่ยวกับการทำวิจัย	๔๔ (๑๐.๖)	๑๒๒ (๒๙.๓)	๑๔๓ (๓๔.๓)	๗๗ (๑๘.๕)	๓๑ (๗.๔)	๓.๑๗ ปานกลาง	๑.๐๘๒
๕. ท่านต้องการอบรมภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย	๕๖ (๑๓.๔)	๑๑๔ (๒๗.๓)	๑๒๖ (๓๐.๒)	๘๘ (๒๑.๑)	๓๓ (๗.๙)	๓.๑๗ ปานกลาง	๑.๑๔๕
๖. ท่านต้องการการฝึกการทำงานวิจัยรายบุคคล	๕๑ (๑๒.๒)	๑๑๗ (๒๘.๑)	๑๒๗ (๓๐.๕)	๘๙ (๒๑.๓)	๓๓ (๗.๙)	๓.๑๕ ปานกลาง	๑.๑๓๑
๗. ท่านต้องการฝึกการนำเสนอผลการวิจัย	๔๙ (๑๑.๘)	๑๑๘ (๒๘.๓)	๑๓๔ (๓๒.๑)	๘๒ (๑๙.๗)	๓๔ (๘.๒)	๓.๑๖ ปานกลาง	๑.๑๒๐
รวม					รวม	๓.๒๗ ปานกลาง	.๙๑๓

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ระดับความต้องการฯ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = .913$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ความต้องการฯ ในระดับมาก มี ๓ ข้อ ได้แก่ ท่านมีความต้องการที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.35, S.D. = .902$) ท่านมีความต้องการจะทำวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 1.014$) ท่านต้องการที่จะพัฒนางานหลักของตนเองด้วยงานวิจัย ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 1.014$) ส่วนข้อที่เหลือ ๔ ข้ออยู่ในระดับปานกลาง

๔.๑.๕ ผลการปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ตารางที่ ๑๑ ผลการปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน (วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression))

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	β		
ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัย					
ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย	.๒๓๑	.๐๔๘	.๒๑๓	๔.๘๑๙	.๐๐๐**
ด้านลักษณะงาน	.๑๑๖	.๐๖๔	.๐๙๒	๑.๗๙๒	.๐๗๔
ด้านนโยบายของหน่วยงาน	.๑๐๙	.๐๕๖	.๑๐๑	๑.๙๕๘	.๐๕๑
ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย	.๐๐๕	.๐๕๔	.๐๐๔	.๐๘๘	.๙๓๐
ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย	.๐๓๒	.๐๗๕	.๐๒๒	.๔๓๑	.๖๖๗
แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจฯในการทำวิจัย					
ด้านปัจจัยจูงใจ	.๒๔๑	.๐๖๕	.๑๙๖	๓.๖๙๑	.๐๐๐**
ด้านปัจจัยค้ำจุน	.๑๘๐	.๐๕๙	.๑๖๑	๓.๐๓๙	.๐๐๓**
Method	Enter				
R Square	.๒๘๗				
Sig.	.๐๐๐ ^b				

จากตารางตัวแปรอิสระทั้ง ๗ ตัวคือ ความคิดเห็นในการทำวิจัย ของบุคลากรกรมพินิจฯ ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ๒) ด้านลักษณะงาน ๓) ด้านนโยบายของหน่วยงาน ๔) ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย ๕) ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจฯ ได้แก่ ๖) ด้านปัจจัยจูงใจ และ๗) ด้านปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนได้ร้อยละ ๒๘.๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ($\beta = .๒๑๓$) มีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนมากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ($\beta = .๑๙๖$) และปัจจัยค้ำจุน ($\beta = .๑๖๑$) โดยเมื่อพิจารณา β แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรกรมพินิจฯและปัจจัยหรือสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการเป็นนักวิจัยฯ สามารถร่วมกันทำนายความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานฯได้ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรกรมพินิจฯ ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย และปัจจัยหรือสิ่งที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการเป็นนักวิจัยฯ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยทั้ง ๓ ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและ

การพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๒ ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

๔.๒.๑ ความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ตารางที่ ๑๒ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จำแนกตามหัวข้อในการอบรม

หัวข้อในการอบรม	ระดับความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. นโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย	๔๓ (๑๐.๓)	๑๕๕ (๓๗.๒)	๑๖๙ (๔๐.๕)	๔๒ (๑๐.๑)	๘ (๑.๙)	๓.๔๔ มาก	.๘๗๘
๒. แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๔๒ (๑๐.๑)	๑๒๗ (๓๐.๕)	๑๖๙ (๔๐.๕)	๖๘ (๑๖.๓)	๑๑ (๒.๖)	๓.๒๙ ปานกลาง	.๙๔๕
๓. งานวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน	๕๗ (๑๓.๗)	๑๓๕ (๓๒.๔)	๑๕๘ (๓๗.๙)	๖๐ (๑๔.๔)	๗ (๑.๗)	๓.๔๒ มาก	.๙๕๓
๔. หลักการกระบวนการวิจัย	๕๙ (๑๔.๑)	๑๓๕ (๓๒.๔)	๑๕๙ (๓๘.๑)	๔๙ (๑๑.๘)	๑๕ (๓.๖)	๓.๔๒ มาก	.๙๙๐
๕. จริยธรรมการวิจัย	๖๔ (๑๕.๓)	๑๓๘ (๓๓.๑)	๑๕๔ (๓๖.๙)	๔๖ (๑๑)	๑๕ (๓.๖)	๓.๔๖ มาก	.๙๙๗
๖. เทคนิคการเขียนข้อเสนองานวิจัยให้	๗๘ (๑๘.๗)	๑๒๔ (๒๙.๗)	๑๔๙ (๓๕.๗)	๔๙ (๑๑.๘)	๑๗ (๔.๑)	๓.๔๗ มาก	๑.๐๕๑
๗. การสืบค้นข้อมูลงานวิจัยไทยต่างประเทศให้สอดคล้องกับโจทย์วิจัย	๕๗ (๑๓.๗)	๑๑๙ (๒๘.๕)	๑๕๑ (๓๖.๒)	๗๐ (๑๖.๘)	๒๐ (๔.๘)	๓.๒๙ ปานกลาง	๑.๐๕๒
๘. ฐานข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๕๗ (๑๓.๗)	๑๓๖ (๓๒.๖)	๑๕๖ (๓๗.๔)	๕๘ (๑๓.๙)	๑๐ (๒.๔)	๓.๔๑ มาก	.๙๗๐

หัวข้อในการอบรม	ระดับความความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๙. การกำหนดตัวแปรและวิธีการวัดตัวแปร การให้คำนิยามตัวแปร	๕๘ (๑๓.๙)	๑๒๙ (๓๐.๙)	๑๕๐ (๓๖)	๖๘ (๑๖.๓)	๑๒ (๒.๙)	๓.๓๗ มาก	๑.๐๐๖
๑๐. การสร้างกรอบ แนวคิดการวิจัย	๕๘ (๑๓.๙)	๑๓๙ (๓๓.๓)	๑๔๓ (๓๔.๓)	๖๔ (๑๕.๓)	๑๓ (๓.๑)	๓.๔๐ มาก	๑.๐๐๗
๑๑. การกำหนด สมมติฐานการวิจัย	๕๙ (๑๔.๑)	๑๒๖ (๓๐.๒)	๑๕๕ (๓๗.๒)	๖๔ (๑๕.๓)	๑๓ (๓.๑)	๓.๓๗ มาก	๑.๐๐๖
๑๒. การวิจัยเชิง คุณภาพ	๗๒ (๑๗.๓)	๑๒๔ (๒๙.๗)	๑๔๙ (๓๕.๗)	๖๒ (๑๔.๙)	๑๐ (๒.๔)	๓.๔๕ มาก	๑.๐๑๘
๑๓. การวิจัยเชิง ปริมาณ	๕๕ (๑๓.๒)	๑๒๖ (๓๐.๒)	๑๖๕ (๓๙.๖)	๖๒ (๑๔.๙)	๙ (๒.๒)	๓.๓๗ มาก	.๙๖๓
๑๔. การวิจัยแบบ ผสมผสาน Mix Method	๖๐ (๑๔.๔)	๑๒๕ (๓๐)	๑๕๗ (๓๗.๖)	๖๖ (๑๕.๘)	๙ (๒.๒)	๓.๓๙ มาก	.๙๘๖
๑๕. การกำหนด ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	๕๖ (๑๓.๔)	๑๒๗ (๓๐.๕)	๑๖๓ (๓๙.๑)	๖๒ (๑๔.๙)	๙ (๒.๒)	๓.๓๘ มาก	.๙๖๖
๑๖. ระเบียบวิธีวิจัย ทางสังคมศาสตร์ และ เทคนิคการรวบรวม ข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ	๖๔ (๑๕.๓)	๑๒๕ (๓๐)	๑๖๑ (๓๘.๖)	๕๒ (๑๒.๕)	๑๕ (๓.๖)	๓.๔๑ มาก	๑.๐๐๘
๑๗. การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติ เบื้องต้น	๖๕ (๑๕.๖)	๑๒๔ (๒๙.๗)	๑๖๓ (๓๙.๑)	๔๙ (๑๑.๘)	๑๖ (๓.๘)	๓.๔๑ มาก	๑.๐๑๑
๑๘. การวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS	๖๘ (๑๖.๓)	๑๑๗ (๒๘.๑)	๑๖๒ (๓๘.๘)	๕๐ (๑๒)	๒๐ (๔.๘)	๓.๓๙ มาก	๑.๐๔๖
๑๙. ความหมาย หลักการ และ ประโยชน์ของ R to R	๕๔ (๑๒.๙)	๑๑๗ (๒๘.๑)	๑๔๖ (๓๕)	๗๖ (๑๘.๒)	๒๔ (๕.๘)	๓.๒๔ ปานกลาง	๑.๐๗๕
๒๐. การกำหนดโจทย์ วิจัยจากงานหลัก	๕๖ (๑๓.๔)	๑๑๓ (๒๗.๑)	๑๕๕ (๓๗.๒)	๗๑ (๑๗)	๒๒ (๕.๓)	๓.๒๖ ปานกลาง	๑.๐๖๐
๒๑. ระเบียบวิธีวิจัย แบบ R to R	๕๔ (๑๒.๙)	๑๑๙ (๒๘.๕)	๑๔๗ (๓๕.๓)	๗๓ (๑๗.๕)	๒๔ (๕.๘)	๓.๒๕ ปานกลาง	๑.๐๗๑

หัวข้อในการอบรม	ระดับความความต้องการ					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๒๒. การปรับใช้ผลงานวิจัยกับการพัฒนางาน	๕๖ (๑๓.๔)	๑๒๘ (๓๐.๗)	๑๔๕ (๓๔.๘)	๖๘ (๑๖.๓)	๒๐ (๔.๘)	๓.๓๒ ปานกลาง	๑.๐๕๐
๒๓. เทคนิคการเขียนบทนำ บททวนวรรณกรรม วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์สรุปผลและการอภิปรายผล	๖๔ (๑๕.๓)	๑๒๐ (๒๘.๘)	๑๔๑ (๓๓.๘)	๖๕ (๑๕.๖)	๒๗ (๖.๕)	๓.๓๑ ปานกลาง	๑.๑๐๖
๒๔. เทคนิคการเขียนบทคัดย่อ บทสรุปผู้บริหาร	๖๘ (๑๖.๓)	๑๑๙ (๒๘.๕)	๑๓๗ (๓๒.๙)	๖๖ (๑๕.๘)	๒๗ (๖.๕)	๓.๓๒ ปานกลาง	๑.๑๑๙
๒๕. เทคนิคการเขียนงานวิจัยให้น่าสนใจและตรงประเด็นสอดคล้องกับโจทย์วิจัย	๗๓ (๑๗.๕)	๑๑๘ (๒๘.๓)	๑๓๖ (๓๒.๖)	๖๓ (๑๕.๑)	๒๗ (๖.๕)	๓.๓๕ มาก	๑.๑๒๘
๒๖. การนำเสนองานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ	๗๒ (๑๗.๓)	๑๒๕ (๓๐)	๑๓๖ (๓๒.๖)	๕๙ (๑๔.๑)	๒๕ (๖)	๓.๓๘ มาก	๑.๑๐๘
๒๗. เทคนิคการทำ One concept paper และการทำ Info-graphic	๗๙ (๑๘.๙)	๑๑๐ (๒๖.๔)	๑๓๘ (๓๓.๑)	๖๔ (๑๕.๓)	๒๖ (๖.๒)	๓.๓๖ มาก	๑.๑๓๘
๒๘. เทคนิคการเขียนบทความสำหรับตีพิมพ์	๗๕ (๑๘)	๑๑๔ (๒๗.๓)	๑๓๕ (๓๒.๔)	๖๗ (๑๖.๑)	๒๖ (๖.๒)	๓.๓๕ มาก	๑.๑๓๔
รวม						๓.๓๗ มาก	.๙๔๐

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า ระดับความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จำแนกตามหัวข้อในการอบรม ความต้องการของบุคลากรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๓๗, S.D. = .๙๔๐) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีหัวข้อในการอบรมอยู่ในระดับมาก ๒๐ ข้อ ได้แก่ นโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๔๔, S.D. = .๘๗๘) งานวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ($\bar{X}$ =

๓.๔๒,S.D. = .๙๕๓) หลักการกระบวนกรวิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๔๒,S.D. = .๙๕๓) จริยธรรมการวิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๔๖,S.D. = .๙๙๗) เทคนิคการเขียนข้อเสนองานวิจัยให้ ($\bar{X}$ = ๓.๔๗,S.D. = ๑.๐๑๕) ฐานข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ($\bar{X}$ = ๓.๔๑,S.D. = .๙๗๐) การกำหนดตัวแปรและวิธีการวัดตัวแปรการให้คำนิยามตัวแปร ($\bar{X}$ = ๓.๓๗,S.D. = ๑.๐๐๖) การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๔๐,S.D. = ๑.๐๐๗) การกำหนดสมมติฐานการวิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๓๗,S.D. = ๑.๐๐๖) การวิจัยเชิงคุณภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๔๔,S.D. = ๑.๐๑๘) การวิจัยเชิงปริมาณ ($\bar{X}$ = ๓.๓๗,S.D. = .๙๖๓) การวิจัยแบบผสมผสาน Mix Method ($\bar{X}$ = ๓.๓๙,S.D. = .๙๘๖) การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ($\bar{X}$ = ๓.๓๘,S.D. = .๙๖๖) ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเทคนิคการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ ($\bar{X}$ = ๓.๔๑,S.D. = ๑.๐๐๘) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น ($\bar{X}$ = ๓.๔๑,S.D. = ๑.๐๑๑) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ($\bar{X}$ = ๓.๓๙,S.D. = ๑.๐๔๖) เทคนิคการเขียนงานวิจัยที่น่าสนใจและตรงประเด็นสอดคล้องกับโจทย์วิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๓๕,S.D. = ๑.๑๒๘) การนำเสนองานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = ๓.๓๘,S.D. = ๑.๑๐๘) เทคนิคการทำ One concept paper และการทำ Info-graphic ($\bar{X}$ = ๓.๓๖,S.D. = ๑.๑๓๘) เทคนิคการเขียนบทความสำหรับตีพิมพ์ ($\bar{X}$ = ๓.๓๕,S.D. = ๑.๑๓๔) ระเบียบวิธีวิจัยแบบ R to R ($\bar{X}$ = ๓.๒๕,S.D. = ๑.๐๗๑) การปรับใช้ผลงานวิจัยกับการพัฒนางาน ($\bar{X}$ = ๓.๓๒,S.D. = ๑.๐๕๐) เทคนิคการเขียนบทนำ ทบทวนวรรณกรรม วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์สรุปผลและการอภิปรายผล ($\bar{X}$ = ๓.๓๑,S.D. = ๑.๑๐๖) เทคนิคการเขียนบทคัดย่อ บทสรุปผู้บริหาร ($\bar{X}$ = ๓.๓๒,S.D. = ๑.๑๑๙)

และ ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๘ ข้อ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ($\bar{X}$ = ๓.๒๙,S.D. = .๙๔๕) การสืบค้นข้อมูลงานวิจัยไทยต่างประเทศให้สอดคล้องกับโจทย์วิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๒๙,S.D. = .๙๗๐) ความหมาย หลักการ และประโยชน์ของ R to R ($\bar{X}$ = ๓.๒๔,S.D. = ๑.๐๗๕) การกำหนดโจทย์วิจัยจากงานหลัก ($\bar{X}$ = ๓.๒๖,S.D. = ๑.๐๖๐)

ตารางที่ ๑๓ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการวิชาการในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จำแนกตาม ด้านความคาดหวังภายหลังการอบรม

ความคาดหวัง	ระดับความความคาดหวัง					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๑. สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๗๑ (๑๗)	๑๔๖ (๓๕)	๑๓๒ (๓๑.๗)	๕๔ (๑๒.๙)	๑๔ (๓.๔)	๓.๔๙ มาก	๑.๐๒๖
๒. สามารถเขียนข้อเสนองานวิจัยที่เป็นการพัฒนาตนเองได้	๖๔ (๑๕.๓)	๑๔๒ (๓๔.๑)	๑๔๒ (๓๔.๑)	๕๓ (๑๒.๗)	๑๖ (๓.๘)	๓.๔๔ มาก	๑.๐๒๐

ความคาดหวัง	ระดับความคาดหวัง					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
๓. สามารถส่งผลงานตีพิมพ์วารสาร	๔๘ (๑๑.๕)	๑๓๐ (๓๑.๒)	๑๔๔ (๓๔.๕)	๗๑ (๑๗)	๒๔ (๕.๘)	๓.๒๖ ปานกลาง	๑.๐๕๓
๔. สามารถส่งผลงานเข้าประกวดผลงานวิจัยดีเด่น	๔๘ (๑๑.๕)	๑๒๒ (๒๙.๓)	๑๔๕ (๓๔.๘)	๖๙ (๑๖.๕)	๓๓ (๗.๙)	๓.๒๐ ปานกลาง	๑.๐๙๕
รวม						๓.๓๕ มาก	.๙๙๖

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า ระดับความคาดหวังจากการอบรมหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๓๕, S.D. = .๙๙๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = ๓.๔๔, S.D. = ๑.๐๒๖$) และสามารถเขียนข้อเสนองานวิจัยที่เป็นการพัฒนางานตนเองได้ ($\bar{X} = ๓.๔๔, S.D. = ๑.๐๒๐$) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน ๒ ข้อ ได้แก่ สามารถส่งผลงานตีพิมพ์ตีพิมพ์วารสาร ($\bar{X} = ๓.๒๖, S.D. = ๑.๐๕๓$) สามารถส่งผลงานเข้าประกวดผลงานวิจัยดีเด่น ($\bar{X} = ๓.๒๐, S.D. = ๑.๐๙๕$)

๔.๒.๒ การสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

สามารถนำเสนอผลได้ ดังนี้

๑. ท่านมีมุมมองอย่างไรในการใช้การศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมากในการใช้งานวิจัยมาพัฒนางานของกรมพินิจฯ เนื่องจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางที่ชัดเจนถูกต้อง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเชื่อมั่นในการทำงานของกรมพินิจฯ

- กรมพินิจฯ เป็นหน่วยงานเดียวในประเทศไทยที่มีภารกิจหลักในการดูแลเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด ซึ่งบุคลากรที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด การทำงานวิจัยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำมาพัฒนาองค์กรและกำหนดรูปการพัฒนารูปองค์กร

- การศึกษาวิจัยของกรมพินิจฯ เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม เราควรมองว่าหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมได้ทำงานวิจัยไปอย่างไรและทิศทางเป็นอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนางานวิจัยหรือนวัตกรรมให้ทันต่อสถานการณ์ และเป็นไปตามกรอบการวิจัยของกระทรวงยุติธรรม

- การทำงานวิจัยจะต้องตอบโจทย์ปัญหาที่กรมพินิจฯ เจอได้ และสามารถเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาที่น่าเชื่อถือ

๒. ท่านมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรกรมพินิจฯ ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงานอย่างไรบ้าง

- บุคลากรกรมพินิจฯ จบปริญญาโทกว่าร้อยละ ๒๖ ซึ่งผ่านการวิจัยมาแล้ว เราสามารถใช้คนกลุ่มนี้มาช่วยคิดแก้ปัญหา หรือคิดค้นงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนากกรมพินิจฯ ได้ (สอดคล้องกับผู้ตอบแบบสอบถามที่จบปริญญาโทมากกว่าร้อยละ ๓๐.๕

- บุคลากรที่ทำงานวิจัยที่พัฒนางานอาจจะต้องมีแรงจูงใจ เช่น การพิจารณาในการเลื่อนระดับ/เงินเดือน หรือการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญต่อไป

- บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านการทำวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

๓. ท่านคิดว่าหากมีการจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ ควรจะมีการให้ความรู้อะไรบ้าง

- ควรมีช่วงเวลาให้ผู้เข้าร่วมอบรมร่วมคิดโจทย์การวิจัยของกรมพินิจฯ ที่เห็นว่าสำคัญและจำเป็นที่ต้องดำเนินการ

- ควรมีการให้ความรู้ด้านการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์ และการทำวิจัยในระดับหน่วยงาน

- ควรให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ทราบถึงกระบวนการทำงาน กรมพินิจฯ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

๔. ท่านมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง หากมีการจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ

- บุคลากรสามารถทำวิจัยให้หน่วยงานของตนเอง หรือสามารถนำวิธีการวิจัยมาใช้ในการแก้ปัญหาที่พบเจอจากการปฏิบัติงานได้

- บุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ สามารถช่วยคิดโจทย์วิจัยของกรมพินิจฯ ทำวิจัยฯ หรือเป็นคณะทำงานในโครงการวิจัยของกรมพินิจฯ ต่อไป

๔.๓ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชน

๔.๓.๑ ที่มาและความสำคัญ

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนากฎหมาย รูปแบบและวิธีการปฏิบัติต่อเด็กและเยาวชน โดยมียุทธศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน ซึ่งบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้และมีประสบการณ์ ในการทำงานด้านพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ทำให้ทราบถึงลักษณะงาน บริบท และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ด้วยเหตุนี้หากมีการเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านการทำวิจัยให้แก่บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จะทำให้มีบุคลากร ทางการวิจัยและพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการเด็กและเยาวชนในปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและเอื้อต่อการสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมในการพัฒนากระบวนการ ยุติธรรมเด็กและเยาวชนให้มีคุณภาพและปริมาณตรงความต้องการของการพัฒนาประเทศ

จากผลการศึกษาของโครงการ ข้างต้น พบว่า บุคลากรในสังกัดกรมพินิจฯ มีความต้องการ ที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการเป็นนักวิจัย รวมทั้งผู้บริหารของกรมพินิจฯ ให้ความสำคัญกับการนำวิจัยมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ใฝ่หาความรู้ และ พัฒนางานด้วยวิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นที่มาของการออกแบบหลักสูตรฯ โดยการหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน มุ่งเน้นให้บุคลากร ในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และสามารถดำเนินงานวิจัยที่สอดคล้องกับภาระกิจงานของกรมพินิจฯ

๔.๓.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒. เพื่อสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนและสามารถดำเนินงานวิจัยที่สอดคล้องกับภาระกิจงานของกรมพินิจฯ

๔.๓.๓ กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนที่สนใจและสมัครใจเข้าร่วมอบรม

๔.๓.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนได้รับความรู้และได้พัฒนา ศักยภาพด้านการทำวิจัยเพื่อใช้ในการพัฒนางานและพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๒. บุคลากรในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสามารถดำเนินการวิจัยได้และ ประยุกต์ใช้การวิจัยในการทำงาน

๓. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีงานวิจัยในการพัฒนาการดำเนินงานจาก ผู้ปฏิบัติงานจริง

๔.๓.๕ โครงสร้างหลักสูตร

จากผลการศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย จึงได้นำข้อมูลมาพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย การอบรมภาควิชาการ จำนวน ๓๐ ชั่วโมง (๕ วัน) ,หลักสูตรเสริม (ศึกษาดูงาน) จำนวน ๖ ชั่วโมง (๑ วัน) , การอบรมภาคปฏิบัติ จำนวน ๒๔ ชั่วโมง (๔ วัน) ,การจัดทำงานวิจัยปฏิบัติ จำนวน ๓๐ วัน และการนำเสนอผลงานวิจัยภาคปฏิบัติ (๓ วัน) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การอบรมภาควิชาการ จำนวน ๓๐ ชั่วโมง ประกอบด้วย

วิชาที่ ๑ งานวิจัยกับกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

- นโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย
- แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- งานวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

วิชาที่ ๒ หลักการ กระบวนการวิจัย และจริยธรรมการวิจัย

- หลักการ กระบวนการวิจัย
- จริยธรรมการวิจัย
- เทคนิคการเขียนข้อเสนองานวิจัยที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับนโยบาย

วิชาที่ ๓ การทบทวนวรรณกรรม และสร้างกรอบแนวคิด

- การสืบค้นข้อมูลงานวิจัยไทย ต่างประเทศให้สอดคล้องกับโจทย์วิจัย
- ฐานข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
- การกำหนดตัวแปรและวิธีการวัดตัวแปรการให้คำนิยามตัวแปร
- การสร้างกรอบแนวคิด
- การกำหนดสมมติฐานการวิจัย

วิชาที่ ๔ การกำหนดรูปแบบการวิจัย

- การวิจัยเชิงคุณภาพ
- การวิจัยเชิงปริมาณ
- การวิจัยแบบผสมผสาน Mix Method
- การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- กรณศึกษาของรูปแบบการวิจัย

วิชาที่ ๕ ระเบียบวิธีวิจัย และการสร้างเครื่องมือ

- ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเทคนิคการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ
- กรณศึกษาการวิจัยทางสังคมศาสตร์

วิชาที่ ๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

- การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น
- การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS

วิชาที่ ๗ งานหลักสู่การพัฒนาเป็นงานวิจัย R to R

- ความหมาย หลักการ และประโยชน์ของ R to R
- การกำหนดโจทย์วิจัยจากงานหลัก

- ระเบียบวิธีวิจัยแบบ R to R
- การปรับใช้ผลงานวิจัยกับการพัฒนางาน

วิชาที่ ๘ การเขียนรายงาน

- เทคนิคการเขียนบทนำ ทบทวนวรรณกรรม วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์สรุปผลและการอภิปรายผล

- เทคนิคการเขียนบทคัดย่อ บทสรุปผู้บริหาร
- เทคนิคการเขียนงานวิจัยให้น่าสนใจและตรงประเด็นสอดคล้องกับโจทย์วิจัย

วิชาที่ ๙ การนำเสนอ การเผยแพร่และการใช้ประโยชน์

- การนำเสนองานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ
- เทคนิคการจัดทำ One Concept paper และการทำ Info-graphic
- เทคนิคการเขียนบทความสำหรับตีพิมพ์

๒. หลักสูตรเสริม (ศึกษาดูงาน) จำนวน ๖ ชั่วโมง (๑ วัน)

ดูงานหน่วยงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจำนวน ๒ หน่วยงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมฯ ได้ทราบบริบทการทำงานของหน่วยงานในสังกัดที่แตกต่างกันเพื่อในการกำหนดโจทย์การวิจัยอย่างครอบคลุมสภาพปัญหา

๓. อบรมภาคปฏิบัติ จำนวน ๒๔ ชั่วโมง (๔ วัน) โดยการแบ่งกลุ่มฝึกปฏิบัติ

ฝึกที่ ๑ กำหนดโจทย์วิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ร่วมอาจารย์

ฝึกที่ ๒ การออกแบบการวิจัย และการสร้างเครื่องมือ

ฝึกที่ ๓ การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ฝึกที่ ๔ ใช้โปรแกรม Spss ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ฝึกที่ ๕ การสรุปและอภิปรายผล

ฝึกที่ ๖ การจัดทำเค้าโครงการวิจัย (แบ่งกลุ่ม)

ฝึกที่ ๗ นำเสนอเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ

๔. การจัดทำงานวิจัยปฏิบัติ จำนวน ๓๐ วัน

๕. การนำเสนอผลงานวิจัยภาคปฏิบัติ (๓ วัน)

วันที่ ๑ นำเสนองานวิจัยเพื่อให้วิทยากรปรับแก้ไข

วันที่ ๒ ปรับแก้ไขงานวิจัย และจัดทำนำเสนอผล

วันที่ ๓ นำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารกรมพินิจฯ และมอบประกาศนียบัตร

ทั้งนี้ที่ปรึกษาและคณะทำงานยังมีมติ ผู้เข้าร่วมการอบรมจะต้องเป็นบุคลากรที่สนใจในการทำงานวิจัย โดยให้จัดทำหนังสือเวียน และประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และจัดทำเกณฑ์การคัดเลือกและคัดเลือกผู้สมัครเข้าร่วมอบรมฯ และให้นำผลงานวิจัยของผู้เข้าร่วมอบรมมาจัดประกวด โดยให้มีรางวัล จำนวน ๔ รางวัล ได้แก่ รางวัลวิจัยระดับดีเด่น ๑ รางวัล รางวัลวิจัยระดับดี ๑ รางวัล และรางวัลวิจัยระดับดีมาก ๒ รางวัล เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้าร่วมอบรมฯ และดำเนินการวิจัย โดยให้การแต่งตั้งคณะกรรมการให้รางวัลงานวิจัยดังกล่าว

๔.๓.๖ การนำหลักสูตรไปใช้

๑. อนุมัติโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ต่อผู้บริหาร

๒. ประสานงานและวางแผนการจัดกิจกรรมกับวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านการวิจัยและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๓. ประกาศและประชาสัมพันธ์รับสมัครบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมโครงการ โดยมีบุคลากรสนใจเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ คน

๔. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผ่านการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Video Conference ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ การอบรมฯ ดำเนินการผ่านระบบห้องอบรมออนไลน์ และยกเว้นการจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน เนื่องจากช่วงจัดอบรมฯ เป็นช่วงการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๒๐๑๙) จึงไม่สามารถให้ผู้เข้าร่วมอบรมเดินทาง และจัดกิจกรรมร่วมกันได้

๕. การฝึกทำงานวิจัยรายบุคคล/รายคู่ ระหว่างวันที่ ๑๗ กรกฎาคม – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาได้ดำเนินการส่งเค้าโครงการวิจัยและเครื่องมือในการวิจัยของผู้เข้าร่วมการอบรมให้กับคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยเฉพาะด้าน ร่วมพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัย รวมถึงสถาบันวิจัยและพัฒนาได้ดำเนินการเสนองานวิจัยเพื่อขออนุญาตในการทำงานวิจัยและอนุญาตเก็บข้อมูลต่ออธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๖. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนอผลงานวิจัย ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ โดยผู้เข้าร่วมอบรมได้ดำเนินการทำงานวิจัย ทั้งสิ้นจำนวน ๓๑ เรื่อง ตามกรอบการวิจัยของกรมพินิจฯ ๔ ด้าน

๑. ด้านการส่งเสริมเด็กและเยาวชนดึกดำบรรพ์สู่สังคม จำนวน ๒๑ เรื่อง ประกอบด้วย

๑) การศึกษาการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนในการจำหน่ายยาเสพติด กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดเชียงราย

๒) กระบวนการดำเนินการต่อเด็กและเยาวชนที่กระทำผิดจากการชุมนุมทางการเมือง

๓) การพัฒนารูปแบบการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูโดยมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต ๘

๔) ความพึงพอใจของเด็กและเยาวชนต่อการจัดสวัสดิการสังคมในสถานแรกรับเด็กและเยาวชนของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรณีศึกษา สถานแรกรับเด็กและเยาวชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

๕) การศึกษาเด็กและเยาวชนที่มีประวัติหลบหนีจากการควบคุม

๖) ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อเพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเองของเด็กและเยาวชน กลุ่มเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

๗) หลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นกับแรงจูงใจในการฝึกอบรมของเด็กและเยาวชน ศูนย์ฝึกอบรมเด็กและเยาวชนหญิงบ้านปรานี

๘) ทศนคติของเด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ต่อการวางแผนการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชนระยะเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย

๙) การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ในศูนย์ฝึกและอบรม ระหว่างประเทศไทยและสหรัฐอเมริกา

๑๐) แนวทางการพัฒนากระบวนการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู เด็กและเยาวชนกระทำผิดซ้ำ กรณีศึกษาศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน เขต ๔

๑๑) รูปแบบการเลี้ยงดูเด็กและเยาวชนที่กระทำความผิด : กรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดนครพนม

๑๒) การศึกษาแรงจูงใจของเยาวชนที่สนับสนุนต่อการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๑๓) การทบทวนโปรแกรมบำบัดของสถานแรกรับเด็กและเยาวชน

๑๔) การศึกษาความสัมพันธ์ของบอร์ดเกมต่อการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ในเด็กและเยาวชนกระทำผิดกรณีศึกษาสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดสงขลา

๑๕) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมภายหลังปล่อยตัวของเด็กและเยาวชน : กรณีศึกษาเด็กและเยาวชนที่ได้รับการปล่อยตัวจากศูนย์ฝึกฯ เขต ๘ และเขต ๙

๑๖) ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหลบหนีของเด็กและเยาวชนภายในสถานพินิจฯ ที่มีแรกรับฯ เขต ๒

๑๗) การดำเนินงานของนักสังคมสงเคราะห์ตามแนวทางการเตรียมความพร้อม ก่อนปล่อยของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑๘) ศึกษาปัญหาการกระทำผิดซ้ำของเด็กและเยาวชนในคดีความผิดเกี่ยวกับ ยาเสพติดของสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดลำพูน

๑๙) การเปรียบเทียบค่าสมรรถภาพทางกายของเด็กและเยาวชนระหว่าง ถูกควบคุมตัวในสถานพินิจฯ และศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑๐

๒๐) การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาเด็กและเยาวชน IRC ศูนย์ฝึกฯ เขต ๑๐

๒๑) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระทำผิดกฎระเบียบของเด็กและเยาวชน ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑๐

๒. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายหรือชุมชนในการป้องกัน แก้ไขบำบัด และช่วยเหลือสงเคราะห์หลังปล่อย จำนวน ๔ เรื่อง ประกอบด้วย

๑) การศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำกับติดตามช่วยเหลือเด็กและเยาวชนภายหลังได้รับการปล่อยตัว (ศึกษาเฉพาะในเขตพื้นที่จังหวัด สกลนคร)

๒) แนวทางการส่งเสริมให้เยาวชนศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนสตรีนธ ทำงานต่อเนื่องภายหลังปล่อยตัวในสถานประกอบการ

๓) ความคาดหวังของเครือข่ายที่มีต่อสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดเพชรบุรี

๔) ปัจจัยที่ทำให้เด็กและเยาวชนประสบความสำเร็จในการทำงานกับสถานประกอบการเครือข่ายของศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต ๑

๓. ด้านการดูแลสิทธิและสวัสดิภาพผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒ เรื่อง ประกอบด้วย

๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินงานกำกับ การปกครอง

๒) การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสืบเสาะข้อเท็จจริงในคดีครอบครัว ที่เกี่ยวกับการใช้อำนาจปกครองบุตร หรือการตั้งผู้ปกครอง

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน จำนวน ๔ เรื่อง ประกอบด้วย

๑) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ (โควิด ๑๙)

๒) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อ จัดจ้างและการบริหารพัสดุกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๓) แนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๔) คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชนจังหวัดนครปฐม

๔.๓.๗ การประเมินผลการอบรมตามหลักสูตร

๑. การทำแบบทดสอบความรู้ก่อน และหลังการอบรม

แบบทดสอบความรู้ก่อน และหลังการอบรม ประกอบด้วยข้อคำถามจากการบรรยาย ตั้งแต่วันที่ ๕ - ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ออกข้อสอบโดยวิทยากรผู้บรรยาย โดยมีข้อสอบทั้งสิ้นจำนวน ๓๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน มีเกณฑ์การผลสำเร็จการประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมที่ ร้อยละ ๗๐ หรือ ๒๑ คะแนน จากการทำแบบทดสอบความรู้ก่อนการอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๕๐ คน ทำคะแนนแบบทดสอบได้ ดังนี้

ตารางที่ ๑๔ แสดงคะแนนแบบทดสอบก่อนอบรม (Pre-test)

คะแนน ทดสอบ	จำนวนผู้เข้า อบรมที่ ทำ แบบทดสอบ N (คน)	คะแนน สูงสุด Max	คะแนน ต่ำสุด Min	คะแนนเฉลี่ย Mean	ผลสำเร็จการ ประเมินความรู้ ของผู้ทำ เข้ารับ การอบรม (ร้อยละ)
ก่อนเรียน	๕๐	๒๕	๑๒	๑๙	๔๐

จากตารางพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมที่ทำแบบทดสอบความรู้ก่อนอบรม (Pre-test) จำนวน ๕๐ คน คะแนน สูงสุด ๒๕ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๑๒ คะแนน คะแนนเฉลี่ยของผู้ทำแบบทดสอบเท่ากับ ๑๙ คิดเป็น ผลสำเร็จการประเมินความรู้ของผู้นำแบบทดสอบก่อนอบรม (Pre-test) เท่ากับร้อยละ ๔๐

จากการทำแบบทดสอบความรู้หลังการอบรม พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมจำนวน ๕๐ คน ทำคะแนน แบบทดสอบได้ ดังนี้

ตารางที่ ๑๕ แสดงคะแนนแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test)

คะแนน ทดสอบ	จำนวนผู้เข้า อบรมที่ ทำ แบบทดสอบ N (คน)	คะแนน สูงสุด Max	คะแนน ต่ำสุด Min	คะแนนเฉลี่ย Mean	ผลสำเร็จการ ประเมินความรู้ของ ผู้ทำ เข้ารับการ อบรม (ร้อยละ)
หลังเรียน	๕๐	๒๑	๓๐	๒๕	๑๐๐

จากตารางพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมที่ทำแบบทดสอบความรู้หลังอบรม (Post-test) จำนวน ๕๐ คน คะแนน สูงสุด ๓๐ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๒๑ คะแนน คะแนนเฉลี่ยของผู้ทำแบบทดสอบเท่ากับ ๒๕ คิดเป็น ผลสำเร็จการประเมินความรู้ของผู้นำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๒. การทดสอบระหว่างวิชาอบรม

แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรมในแต่ละหัวข้อวิชาในการอบรมภาค วิชาการ ในวันที่ ๕ – ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น ๕๐ คน ออกข้อสอบโดยวิทยากร ผู้บรรยาย โดยมีเกณฑ์การผลสำเร็จการประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรมที่ ร้อยละ ๕๐

ตารางที่ ๑๖ แสดงคะแนนแบบทดสอบก่อนอบรม (Pre-test) และหลังอบรม (Post-test) ของแต่ละ หัวข้อวิชา

หัวข้อวิชา	คะแนนเฉลี่ย ทดสอบก่อน อบรม (Pre- test)	ผู้ผ่านการทดสอบ (ได้คะแนน ๓ คะแนนขึ้นไป) (คน)	คะแนนเฉลี่ย ทดสอบหลัง อบรม (Post- test)	ผู้ผ่านการ ทดสอบ (ได้คะแนน ๓ คะแนนขึ้นไป) (คน)
หลักการ กระบวนการวิจัย และจริยธรรมการวิจัย	๓/๕	๓๒	๔/๕	๔๘
เทคนิคและการประยุกต์การ เขียนข้อเสนองานวิจัยให้ น่าสนใจ และสอดคล้องกับ นโยบาย	๔/๕	๔๐	๓/๕	๔๘
หลักการทบทวนวรรณกรรม และการสืบค้นข้อมูลงานวิจัย ไทย ต่างประเทศให้สอดคล้อง กับโจทย์วิจัย	๔/๕	๔๗	๘/๙	๔๔
การวิจัยเชิงคุณภาพและ เทคนิคการรวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยวิธีต่างๆ	๓/๕	๓๕	๔.๕/๕	๕๐
ระเบียบวิธีวิจัยทาง สังคมศาสตร์ และเทคนิคการ รวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ	๔/๕	๔๕	๕/๕	๕๐

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นและการใช้โปรแกรม SPSS	ฝึกปฏิบัติการโปรแกรม Spss
การเขียนรายงาน การนำเสนอ การเผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	ฝึกทำอินโฟกราฟฟิคนำเสนอ และส่งงานภาพอินโฟกราฟฟิกมีผู้ส่งจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓. การประเมินผลโครงการฯ

๑) การดำเนินการ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ผ่านการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Video Conference ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีผู้เข้าร่วมจำนวน ๕๐ คน และส่งแบบประเมินโครงการออนไลน์จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒) วัตถุประสงค์การประเมิน

- เพื่อประเมินผลการเรียนรู้ ความเข้าใจต่อเนื้อหาวิชาในโครงการ
- เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการอบรม และการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร
- เพื่อรับทราบข้อเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและโครงการ

๓) วิธีการประเมิน

- แจกแบบประเมินผลโครงการทางออนไลน์ทาง Google Form โดยผ่านการใช้ QR Code
- ประมวลผลจากแบบประเมินผลโครงการออนไลน์

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบประเมินผลโครงการทางออนไลน์ทาง Google Form โดยผ่านการใช้ QR Code โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมินแบบ CIPP Model โดยข้อคำถามในแบบประเมินแบ่งเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโครงการ

ส่วนที่ ๒ ด้านองค์ประกอบของโครงการ

ส่วนที่ ๓ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ส่วนที่ ๔ ด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการประชุม

ส่วนที่ ๕ ด้านความคาดหวังและความคุ้มค่า

ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

๕) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เข้าร่วมการอบรมตอบแบบประเมินโครงการออนไลน์ทาง Google Form โดยผ่านการใช้ QR Code เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

๖) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบประเมินโครงการออนไลน์จากผู้เข้าร่วมการอบรม จำนวน ๕๐ คน โดยผลการตอบแบบประเมินโครงการออนไลน์จะถูกรวบรวมไว้ใน Google Sheets ซึ่งสามารถนำผลมาประมวลผล หรือวิเคราะห์ข้อมูลต่อ

กำหนดคะแนนตามระดับความคิดเห็นด้านองค์ประกอบของโครงการ และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๑ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ น้อยที่สุด

คะแนน ๒ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ น้อย

คะแนน ๓ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ ปานกลาง

คะแนน ๔ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ มาก

เกณฑ์การประมวลผลความพึงพอใจ แยกเป็น ๔ ระดับ ให้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๔ โดยใช้
หลักการประมาณค่า ดังนี้

ช่วงคะแนน ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจน้อยที่สุด

ช่วงคะแนน ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจน้อย

ช่วงคะแนน ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจปานกลาง

ช่วงคะแนน ๓.๕๐ - ๔.๐๐ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจมาก

กำหนดคะแนนตามระดับความคิดเห็นด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการประชุม
ออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๑ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ไม่ทราบ

คะแนน ๒ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ น้อย

คะแนน ๓ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง

คะแนน ๔ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ มาก

เกณฑ์การประมวลผลความพึงพอใจ แยกเป็น ๔ ระดับ ให้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๔ โดยใช้
หลักการประมาณค่า ดังนี้

ช่วงคะแนน ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ไม่ทราบ

ช่วงคะแนน ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ น้อย

ช่วงคะแนน ๒.๕๐ - ๓.๔๙ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ปานกลาง

ช่วงคะแนน ๓.๕๐ - ๔.๐๐ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ มาก

กำหนดคะแนนตามระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังและความคุ้มค่า ออกเป็น
๓ ระดับ ดังนี้

คะแนน ๑ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ น้อย

คะแนน ๒ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ ปานกลาง

คะแนน ๓ หมายถึง ความคิดเห็น / ความพึงพอใจ มาก

เกณฑ์การประมวลผลความพึงพอใจ แยกเป็น ๓ ระดับ ให้คะแนนเต็ม เท่ากับ ๓ โดยใช้
หลักการประมาณค่า ดังนี้

ช่วงคะแนน ๑.๐๐ - ๑.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจน้อย

ช่วงคะแนน ๑.๕๐ - ๒.๔๙ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจปานกลาง

ช่วงคะแนน ๒.๕๐ - ๓.๐๐ หมายถึง ความคิดเห็น / พึงพอใจมาก

๗) ระยะเวลาในการดำเนินโครงการ

วันที่ ๕ - ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๘) ผลการวิเคราะห์การประเมินโครงการ

ผู้ทำแบบประเมินจำนวน ๕๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรม

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโครงการ

ตารางที่ ๑๗ ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินโครงการ

ข้อมูลทั่วไป	จำแนก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๒๐	๔๐
	หญิง	๓๐	๖๐
อายุ	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒	๔
	๒๖ - ๓๕ ปี	๒๑	๔๒
	๓๖ - ๔๕ ปี	๒๒	๔๔
	๔๖ - ๕๕ ปี	๕	๑๐
ประเภทตำแหน่ง	ข้าราชการ	๔๑	๘๒
	พนักงานราชการ	๗	๑๔
	ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ	๒	๔
ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติการ	๒๗	๖๕.๙
	ชำนาญการ	๑๔	๓๔.๑
	ชำนาญการพิเศษ	-	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	๒๙	๕๘
	ปริญญาโท	๒๑	๔๒

จากตารางพบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๐ เพศชาย ร้อยละ ๔๐ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ร้อยละ ๔ อายุ ๒๖ - ๓๕ ปี ร้อยละ ๔๒ อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี ร้อยละ ๔๔ และอายุ ๔๖ - ๕๕ ปี ร้อยละ ๑๐ เป็นข้าราชการร้อยละ ๘๒ เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๔ และเป็นลูกจ้างชั่วคราว/เหมาบริการ ร้อยละ ๔ ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ ๖๕.๙ และชำนาญการ ร้อยละ ๓๔.๑ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๘ และปริญญาโท ร้อยละ ๔๒

ส่วนที่ ๒ ด้านองค์ประกอบของโครงการ

ตารางที่ ๑๘ แสดงผลการประเมินโครงการ ด้านองค์ประกอบของโครงการ

ด้านองค์ประกอบโครงการ	ระดับความพึงพอใจ				ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เหมาะสม		
๑. โปรแกรมห้องประชุมออนไลน์ ที่ใช้ในการจัดประชุม	๔๗ (๙๔)	๓ (๖)	-	-	๓.๘๗	มาก
๒. การตั้งกลุ่มไลน์ผู้เข้าร่วมเพื่อติดต่อสื่อสาร	๔๘ (๙๖)	๒ (๔)	-	-	๓.๙๔	มาก
๓. การให้คำแนะนำและตอบข้อซักถามของคณะทำงาน	๔๘ (๙๖)	๒ (๔)			๓.๙๖	มาก
๔. ระยะเวลาของการจัดประชุม	๒๘ (๕๖)	๑๕ (๓๐)	๕ (๑๐)	๒ (๔)	๓.๓๘	ปานกลาง
๕. ไฟล์เอกสาร	๔๒	๘	-	-	๓.๘๔	มาก

ด้านองค์ประกอบ โครงการ	ระดับความพึงพอใจ				ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ เหมาะสม		
ประกอบการประชุม	(๘๔)	(๑๖)				
๖. การติดต่อประสานงาน แจ้งข่าวสารข้อมูลก่อน การจัดโครงการ	๔๓ (๘๖)	๕ (๑๐)	๒ (๔)	-	๓.๘๒	มาก
๗. การให้บริการของ เจ้าหน้าที่จัดฝึกอบรม ระหว่างการจัดโครงการ	๔๕ (๙๐)	๔ (๘)	๑ (๒)	-	๓.๘๘	มาก

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านองค์ประกอบของโครงการ ทุกข้อผู้เข้าร่วมอบรม ประเมินความพึงพอใจให้ในระดับมาก ส่วนในข้อระยะเวลาของการจัดประชุม ผู้เข้าร่วมอบรมประเมินให้ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ ๓ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ตารางที่ ๑๙ แสดงผลการประเมินโครงการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ด้านการบรรลุ วัตถุประสงค์ของโครงการ	ระดับความพึงพอใจ				ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ เหมาะสม		
๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการ ทำวิจัยให้บุคลากรในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก และเยาวชน	๔๓ (๘๖)	๗ (๑๔)	-	-	๓.๘๖	มาก
๒. เพื่อสร้างงานวิจัยเพื่อ พัฒนากระบวนการยุติธรรม เด็กและเยาวชนและสามารถ ดำเนินงานวิจัย ที่สอดคล้อง กับภาระกิจงานของกรม พินิจฯ	๔๕ (๙๐)	(๕) (๑๐)	-	-	๓.๙๐	มาก

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ผู้เข้าร่วมอบรม ประเมินความพึงพอใจให้ในระดับมากทุกข้อ

ส่วนที่ ๔ ด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการอบรม

ตารางที่ ๒๐ แสดงผลการประเมินโครงการ ด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการอบรม

ด้านความรู้ความเข้าใจ ในหัวข้อการอบรม	ระดับความพึงพอใจ				ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ เหมาะสม		

ด้านความรู้ความเข้าใจ ในหัวข้อการอบรม	ระดับความพึงพอใจ				ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ เหมาะสม		
๑.งานวิจัยกับกระบวนการ ยุติธรรมเด็กและเยาวชน	๓๔ (๖๘)	๑๖ (๓๒)	-	-	๓.๖๘	มาก
๒.การส่งเสริมงานวิจัยใน การพัฒนางานกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและ เยาวชนและแนวทางการ ประยุกต์งานหลักสู่การ พัฒนาเป็นงานวิจัย	๔๒ (๘๔)	๗ (๑๔)	๑ (๒)	-	๓.๘๒	มาก
๓.หลักการกระบวนการ วิจัย และจริยธรรมการวิจัย	๓๙ (๗๘)	๑๑ (๒๒)	-	-	๓.๗๘	มาก
๔.เทคนิคและการประยุกต์ การเขียนข้อเสนองานวิจัย ที่น่าสนใจ และสอดคล้อง กับนโยบาย	๓๗ (๗๔)	๑๓ (๒๖)	-	-	๓.๗๔	มาก
๕. หลักการ ทบทวน วรรณกรรม และการสืบค้น ข้อมูลงานวิจัยไทย ต่างประเทศให้สอดคล้อง กับโจทย์วิจัย	๓๖ (๗๒)	๑๔ (๒๘)	-	-	๓.๗๒	มาก
๖.การวิจัยเชิงคุณภาพและ เทคนิคการรวบรวมข้อมูล เชิงคุณภาพด้วยวิธีต่างๆ	๔๑ (๘๒)	๙ (๑๘)	-	-	๓.๘๒	มาก
๗.ฐานข้อมูลของกรมพินิจ และคุ้มครองเด็ก	๓๑ (๖๒)	๑๘ (๓๖)	๑ (๒)	-	๓.๖๐	มาก
๘.การกำหนดรูปแบบการ วิจัย และเยาวชน	๓๖ (๗๒)	๑๔ (๒๘)	-	-	๓.๗๒	มาก
๙. ระเบียบวิธีวิจัยทาง สังคมศาสตร์ และเทคนิค การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธี ต่างๆ	๓๙ (๗๘)	๑๑ (๒๒)	-	-	๓.๗๘	มาก
๑๐.การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเบื้องต้นและ การใช้โปรแกรม SPSS	๒๙ (๕๘)	๑๙ (๓๘)	๒ (๔)	-	๓.๕๔	มาก
๑๑. การเขียนรายงาน การนำเสนอ การเผยแพร่	๓๗ (๗๔)	๑๓ (๒๖)	-	-	๓.๗๔	มาก

ด้านความรู้ความเข้าใจ ในหัวข้อการอบรม	ระดับความพึงพอใจ				ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่ เหมาะสม		
และการนำผลงานวิจัยไป ใช้ประโยชน์						
๑๒. การฝึกภาคปฏิบัติ การเขียน บทที่ ๑ - ๓	๓๗ (๗๔)	๑๑ (๒๒)	๒ (๔)	-	๓.๗๐	มาก

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการอบรม ผู้เข้าร่วมอบรม ประเมินความพึงพอใจให้ในระดับมากทุกข้อ

ส่วนที่ ๕ ด้านความคาดหวังและความคุ้มค่า

ตารางที่ ๒๑ แสดงผลการประเมินโครงการ ด้านความคาดหวังและความคุ้มค่า

ด้านความคาดหวังและความคุ้มค่า	ความคิดเห็น	
	ใช่	ไม่ใช่
๑. ท่านคิดว่าการจัดการประชุมครั้งนี้ เป็นไปตาม คาดหวังของท่านหรือไม่	๔๖ (๙๒)	๔ (๘)
๒. ท่านคิดว่าการจัดประชุมครั้งนี้ได้ผลคุ้มค่าหรือไม่	๔๖ (๙๒)	๔ (๘)

จากตารางพบว่า ผลการประเมินด้านความคาดหวังและความคุ้มค่าผู้เข้าร่วมอบรมประเมินว่า การจัดอบรมเป็นไปตามความคาดหวังร้อยละ ๙๒ และเห็นว่าการอบรมครั้งนี้คุ้มค่า ร้อยละ ๙๒

ตารางที่ ๒๒ แสดงผลการประเมินโครงการ ด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการอบรม

ด้านความคาดหวังและ ความคุ้มค่า	ระดับความพึงพอใจ			ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย		
ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	๓๘ (๗๖)	๑๒ (๒๔)	-	๒.๗๖	มาก

จากตารางพบว่า ผลการประเมินผู้เข้าร่วมอบรมมีความคิดเห็นที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไป ประยุกต์ใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ควรกำหนดระยะเวลาในการอบรมให้กว้างขึ้น เนื่องจากการวิจัยต้องใช้ระยะเวลา ในการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ
- ทีมวิทยากร น่ารักมากๆเลยคะ ตั้งใจสอนมาก ทำให้วิจัยที่ดูยากๆ ไม่ยากอีกต่อไป ขอบคุณทีมงาน ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ที่สนับสนุนให้เกิดสิ่งดีๆในสถานพินิจด้วยคะ

- การจัดรูปแบบ online ไม่สามารถ จดจ่ออยู่กับหน้าจอเรียนได้ตลอดเวลา เนื่องจากมีภาระงานมาก ทำให้ต้องเลือกหน้างานมากกว่า อยากให้จัด on site อีกครั้งหนึ่ง ถ้าเป็นไปได้ หรือสถานการณ์การแพร่ระบาดดีขึ้น

- หากสถานการณ์โควิดลดควรมีจัดอบรมระยะสั้นเพิ่มเพื่อทบทวนและควรได้ศึกษาดูงาน
- ควรให้ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญในการอบรมวิจัย รวมไปถึงการทำวิจัยในครั้งนี้
- อยากให้มีการจัดแบบไม่ออนไลน์ และมีเวลาในการจัดอบรมมากกว่านี้
- ถ้างานวิจัยดีก็ต่อยอด แล้วเปลี่ยน กระบวนงานกรมใหม่ในบางงานด้วยครับ
- อยากได้เวลาเรียนมากกว่านี้ค่ะในการฝึกภาคปฏิบัติค่ะ
- ไม่ควรอบรมแบบออนไลน์
- ควรมีการอบรมในรุ่นต่อไป และขยายระยะเวลาอบรม
- โดยรวมแล้วการอบรมครั้งนี้ ถือว่าดีมาก ๆ รู้สึกพึงพอใจมาก ขอให้มีรุ่นต่อไป
- จัดเวลาเข้าเรียนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน
- ควรมีการพักอบรมเป็นระยะ เพื่อให้ได้ผ่อนคลายและทบทวนบทเรียน
- ควรจัดอบรมทบทวนความรู้เพิ่มเติม
- ควรมีการจัดประชุมเพิ่มศักยภาพอีกเรื่อยๆครับ
- การอบรมทำให้ได้ความรู้ มีความเข้าใจ หลักการทำงานวิจัยมากขึ้น

๔.๓.๖ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร

- การอบรมมีความเหมาะสม
- ข้อดีคือการกล้าที่จะทำวิจัยต่อไป ข้อปรับปรุงคือระยะเวลาในการส่งเล่มน้อยมากค่ะ ในครั้งต่อไปอาจจะปรับเป็น phase ๑ เวลา ๑ เดือน ทำเค้าโครง phase ๒ เวลา ๒.๕ เดือนเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ผล phase ๓ นำเสนอและส่งเล่มตามข้อปรับปรุง ๑ เดือน เป็นต้น
- เป็นประโยชน์ในการนำกระบวนการและวิธีการวิจัยไปใช้สำหรับพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานประจำ
- อยากให้มีการทำต่อไปเรื่อยเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรในสถานพินิจ สถานพินิจฯ จะได้มีบุคลากรที่พร้อมจะทำงานกับเด็กและเยาวชนได้ดียิ่งขึ้น
- อาจารย์วิทยากร และอาจารย์ที่ปรึกษามีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และช่วยให้ผู้รับการอบรมนำหลักทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้เข้าใจง่ายขึ้น ในเวลาการจัดทำเอกสารที่น้อยสำหรับการทำเอกสาร ๓ บท ควรมีการจัดแบบนี้เป็นระยะ เพื่อเจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเอง
- เป็นการอบรมที่มีประโยชน์แก่ผู้เข้าร่วมเป็นอย่างมาก อาจารย์ที่สอนมีความเหมาะสม ให้คำปรึกษาพร้อมแนะนำอย่างใกล้ชิด ผู้จัดโครงการตรงต่อเวลา ตอบข้อสงสัยได้ดี แต่เนื่องจากการอบรมออนไลน์ทำให้บางครั้งการอบรมไม่ต่อเนื่อง หากได้อบรมในห้องประชุมจะได้ประโยชน์มากยิ่งขึ้น
- ควรให้เวลาในการส่งเค้าโครง ๓ บท และทำ ๕ บทมากกว่านี้
- การอบรมไม่ควรเป็นการสอนแบบออนไลน์
- ควรให้ระยะเวลาให้การจัดทำวิจัยมาพอสมควร ด้วยภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ หรืออาจจะปรับเปลี่ยนจากการวิจัยเป็นการทำรายเพื่อความเหมาะสม เนื่องจากการทำวิจัยต้องใช้

ระยะเวลา เพื่อให้ผลงานออกมาดี และควรยืดหยุ่นกับการอบรมครั้งนี้ ไม่ควรกำหนดหลายว่าการอบรมแต่ละวันต้องตามเป้าหมายของโครงการวิจัย

บทที่ ๕

สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องโครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน และพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย และสามารถจัดทำข้อเสนอการวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณได้ รวมถึงบูรณาการและประสานความร่วมมือจากเครือข่ายนักวิจัยของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยมีรายละเอียดได้ ดังนี้

๕.๑ การสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำนวนทั้งหมด ๔๑๗ คน พบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับ) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕ อายุระหว่าง ๔๑ – ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒ วุฒิมัธยมศึกษาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๗ ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕ ระดับตำแหน่งชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗ ปฏิบัติงานส่วนอำนวยการและการจัดการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔ และเป็นหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖ อายุงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๖ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑

การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านความรู้ในการทำวิจัย ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายหน่วยงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย และด้านคุณสมบัติของนักวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัยอยู่ภาพรวมเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย ($\bar{X} = 4.07, S.D. = .702$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.73, S.D. = .625$) ด้านนโยบายหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.37, S.D. = .659$) ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย ($\bar{X} = 3.1, S.D. = .551$) ตามลำดับ ในส่วนความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัยด้านความรู้ในการทำวิจัยภาพรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89, S.D. = .582$)

การศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, S.D. = .612$) และระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24, S.D. = .664$) ตามลำดับ รายละเอียดผลการศึกษาแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ของบุคลากรมีส่วนในการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักวิจัย รวมถึงผู้บังคับบัญชาของยอมรับในความสามารถ ได้การชมเชย ให้กำลังใจ หรือได้เรียนรู้งานที่น่าสนใจ ทำหาย และมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ได้รับการอบรมอยู่เสมอ และมีอิสระในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร จะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการเป็นนักวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg Frederick Herzberg ที่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร

แต่อย่างไรก็ตาม ด้านปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า หน่วยงานมีส่วนในการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตัวเองเพื่อเป็นนักวิจัย โดยหน่วยงานอาจจะต้องมีแนวทางการส่งเสริมนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งในการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติ ผู้บริหารกำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางาน เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ได้รับงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการให้รางวัล หรือค่าตอบแทนจากปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ รวมถึงหน่วยงานมีงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์การทำงานวิจัย และหน่วยงานมีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านการวิจัย เช่น การเขียนข้อเสนองานวิจัย การอบรม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานวิจัย และคิดว่าผู้ปฏิบัติงานจะสามารถใช้ความรู้ในงานของตนเองในการพัฒนาหน่วยงานต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งฤดีกิจควร(๒๕๕๓) เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลดีต่อหน่วยงาน หากองค์กรใดเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง หรือเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้วยการเรียนรู้ในงานกระตุ้นให้มีการใช้ความคิด

การศึกษาความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ระดับความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ภาวรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, S.D. = .913$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนางานหลักของตนเองด้วยงานวิจัย ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 1.014$) บุคลากรมีความต้องการจะทำวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46, S.D. = 1.014$) บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X} = 3.35, S.D. = .902$) ตามลำดับ และในส่วนการฝึกอบรมการเป็นนักวิจัยทั้งภาควิชาการ ภาคปฏิบัติและการทำรายงานส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 1.082$) ($\bar{X} = 3.17, S.D. = 1.045$) ($\bar{X} = 3.15, S.D. =$

๑.๑๓๑) และ ($\bar{X}$ = ๓.๑๖, S.D. = ๑.๑๒๐) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา ศรีชัยตัน (๒๕๕๕) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Raynold, Caley, and Marson อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, ๒๕๕๔. องค์ที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทั้งหมด ๔ ด้าน คือ การเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่าปัจจัยทั้ง ๗ ตัว คือ ความคิดเห็นในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจฯ ได้แก่ ๑) ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ๒) ด้านลักษณะงาน ๓) ด้านนโยบายของหน่วยงาน ๔) ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย ๕) ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย และแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจฯ ได้แก่ ๖) ด้านปัจจัยจูงใจ และ ๗) ด้านปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันทำนายตัวแปรตาม คือ ความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนได้ร้อยละ ๒๘.๗ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐ และ พบว่า ปัจจัยด้านความรู้ในการทำงานวิจัย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยทั้ง ๓ ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา พิงสระน้อย (๒๕๕๖) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยสามารถพยากรณ์การทำวิจัยของบุคลากรในองค์กรได้

ในส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความรู้ในการทำวิจัย พบว่า หากบุคลากรมีความรู้ในเรื่องการเขียนข้อเสนองานวิจัย/ การเขียนโครงการวิจัย การออกแบบการวิจัยที่เหมาะสมกับปัญหา การค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษา การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ การเลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง การสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง และนำเสนอผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์จะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา พิงสระน้อย (๒๕๕๖) ที่พบว่า ทักษะในการวิจัยสามารถพยากรณ์การทำวิจัยของบุคลากรได้ และ ประสพการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (๒๕๔๗) กล่าวว่า บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์อย่างมาก ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร จะต้องประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม ๓ ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรทั้งงานด้านการศึกษา (Education)

ปัจจัยจูงใจ พบว่า หากบุคลากรมีความพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและผลงานเมื่อทำงานได้บรรลุสำเร็จ โดยการชมเชยให้กำลังใจ หรือมอบหมายงานที่สำคัญ ได้เรียนรู้งานที่น่าสนใจ ทำทนาย งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มากกว่างานประจำ ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือระดับขั้นได้ ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าหากปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ และมีโอกาสพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา อบรมอยู่เสมอ และมีอิสระในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของทองอุ่น มัตถาปะตัง (๒๕๕๐) พบว่าแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรับผิดชอบต่องาน การยอมรับนับถือ และการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีผลต่อการทำงานวิจัยของครูมากที่สุด

ปัจจัยค้ำจุน พบว่า หากหน่วยงานมีแนวทางการส่งเสริมนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งในการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติ ผู้บริหารกำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางาน และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา และกำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากร เพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน ลดภาระงานประจำที่มอบหมายให้ หากต้องการมอบหมายทำงานสำคัญ ส่งเสริม ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ได้รับงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนจากปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ รวมถึงหน่วยงานมีงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์การทำงานวิจัย และหน่วยงานมีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านการวิจัย เช่น การเขียนข้อเสนองานวิจัย อบรม เป็นต้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัญพร สุวรรณคาม (๒๕๕๙) ที่พบว่า แรงจูงใจในงานปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรและเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้บุคลากรมุ่งมั่นในหน้าที่การพัฒนางาน

ในส่วนผลการวิเคราะห์หัตถิพลของปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรกรมพินิจฯ พบว่า มีจำนวนตัวแปร ๔ ตัวแปร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายของหน่วยงาน ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย และด้านคุณสมบัติของนักวิจัย ไม่สามารถทำนายได้ว่าบุคลากรมีความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

๕.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

การศึกษาความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน พบว่า ระดับความต้องการหัวข้อวิชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37, S.D. = .540$) โดยความต้องการหัวข้อที่ในการอบรมมากที่สุด ๓ อันดับคือคือ เทคนิคการเขียนข้อเสนองานวิจัย ($\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.051$) จริยธรรมการวิจัย ($\bar{X} = 3.46, S.D.$

= .๙๙๗) และนโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย ($\bar{X}$ = ๓.๔๕, S.D. = .๘๗๘) ตามลำดับ ในส่วนความคาดหวังภายหลังการอบรม พบว่าบุคลากรคาดหวังภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคาดหวังมากที่สุด คือ สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}$ = ๓.๔๙, S.D. = ๑.๐๒๖) ซึ่งหัวข้อที่บุคลากรต้องการในการอบรมหัวข้อ นโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่ผู้บริหารต้องการให้บุคลากรเข้าใจถึงการทำงานของกรมพินิจฯ ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ

การสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของกรมพินิจฯ ให้ความสำคัญต่อการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมาก และมีมุมมองต่องานวิจัยในทางบวก เพราะการพัฒนางานจะต้องมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับจากภาคีเครือข่ายการทำงานรวมถึงยังให้ความสำคัญกับบุคลากรของกรมพินิจฯ ที่จะทำงานวิจัยเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับการดูแลเด็กและเยาวชน หรือกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนซึ่งถือเป็นจุดแข็งของบุคลากรหากบุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพสามารถทำงานวิจัยได้แล้ว จะทำให้กรมพินิจฯ มีงานวิจัยที่ตอบโจทย์และสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ ศรีแก้ว (๒๕๕๒ : ๑๙ – ๒๐) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความเจริญให้กับองค์กร เพราะการดำเนินงานขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าองค์กรนั้นจะนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้แต่ยังต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เครื่องมือนั้นมาดูแลควบคุม จึงทำให้การทำงานสามารถเดินต่อไปอย่างไม่มีปัญหา ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อบุคลากรเป็นอย่างมาก

๕.๓ การพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

จากการศึกษาข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน จากบุคลากรในสังกัดกรมพินิจฯ ทั้งสิ้นจำนวน ๔๑๗ คน ซึ่งเป็นบุคลากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ นิติกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานขับรถ หัวหน้าแรกรับ เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี นักทรัพยากรบุคคล พยาบาลวิชาชีพ พนักงานพินิจ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานธุรการ นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักจัดการงานทั่วไป พนักงานคุมประพฤติ และนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ร่วมตอบแบบสำรวจ รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมพินิจฯ ให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาองค์กร และได้รวบรวมผลการศึกษามาร่วมออกแบบหลักสูตร โดยได้ร่วมกันออกแบบหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน โดยที่คณะอาจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร่วมกับที่ปรึกษาและคณะทำงาน จากหน่วยงานภายในกรมพินิจฯ ได้แก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยหลักสูตรการอบรมฯ ประกอบด้วย การอบรมภาควิชาการ อบรมภาคปฏิบัติ การฝึกทำงานวิจัย และการนำเสนอผลงานวิจัย

กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ได้นำหลักสูตรไปดำเนินการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชนผ่านการประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Video Conference ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ การอบรมฯ ดำเนินการผ่านระบบห้องอบรมออนไลน์ เนื่องจากช่วงจัดอบรมฯ เป็นช่วงการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๒๐๑๙) มีผู้เข้าร่วมอบรมทั้งสิ้น ๕๐ คน ประกอบด้วย พนักงานคุมประพฤติ นักจิตวิทยาคลินิก นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเทศสัมพันธ์ นักวิชาการเงินและบัญชีและนักวิชาการตรวจสอบภายใน โดยผู้เข้าร่วมได้รับการทดสอบก่อนอบรม (Pre-test) และหลังอบรม (Post-test) พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมที่ทำแบบทดสอบความรู้หลังอบรม (Post-test) จำนวน ๕๐ คน คะแนน สูงสุด ๓๐ คะแนน คะแนนต่ำสุด ๒๑ คะแนน คะแนนเฉลี่ยของผู้ทำแบบทดสอบเท่ากับ ๒๕ คิดเป็น ผลสำเร็จการประเมินความรู้ของผู้ทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) เท่ากับร้อยละ ๑๐๐ และจากการประเมินผลการอบรมฯ พบว่า ผู้เข้าร่วมอบรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๖๐ เพศชาย ร้อยละ ๔๐ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี ร้อยละ ๔ อายุ ๒๖ – ๓๕ ปี ร้อยละ ๔๒ อายุ ๓๖ – ๔๕ ปี ร้อยละ ๔๔ และอายุ ๔๖ – ๕๕ ปี ร้อยละ ๑๐ เป็นข้าราชการร้อยละ ๘๒ เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ ๑๔ และเป็นลูกจ้างชั่วคราว/เหมาบริหาร ร้อยละ ๔ ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ ๖๕.๙ และชำนาญการ ร้อยละ ๓๔.๑ ส่วนระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ ๕๘ และปริญญาโท ร้อยละ ๔๒ ในส่วนระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมอบรมในด้านองค์ประกอบของโครงการ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ด้านความรู้ความเข้าใจในหัวข้อการอบรม อยู่ในระดับมาก ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่คิดว่าการจัดการประชุมครั้งนี้ เป็นไปตามคาดหวังและได้รับผลคุ้มค่าถึงร้อยละ ๙๒ และคิดว่าสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ร้อยละ ๗๖

โดยในการอบรมครั้งนี้ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นวิทยากรในการบรรยายความรู้เกี่ยวกับงานวิจัยตลอดทั้งโครงการ หลังจากการอบรมเสร็จสิ้นผู้เข้าร่วมอบรมได้นำงานวิจัยที่เสนอหัวข้อในการอบรมไปดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔ และได้นำผลงานวิจัยของตนเองมานำเสนอต่อผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนองานวิจัย เมื่อวันที่ ๑๓ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔ โดยผลงานการวิจัยของผู้เข้าร่วม จำนวน ๓๑ เรื่อง แบ่งเป็นด้านตามกรอบการวิจัยของกรมพินิจฯ ได้ดังนี้ ๑) การส่งเสริมเด็กและเยาวชนดึกดำบรรพ์สู่สังคม จำนวน ๒๐ เรื่อง ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายหรือชุมชนในการป้องกัน แก้ไขบำบัดและช่วยเหลือสงเคราะห์หลังปล่อย จำนวน ๔ เรื่อง ๓) ดูแลสิทธิและสวัสดิภาพผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒ เรื่อง และ ๔) พัฒนาบุคลากรและระบบงาน จำนวน ๓ เรื่อง ซึ่งผู้ผ่านหลักสูตรจะได้รับเกียรติบัตรจากผู้บริหารหน่วยงาน และมีชื่อในทำเนียบนักวิจัยของกรมพินิจฯ โดยผู้ผ่านการอบรมตลอดหลักสูตร มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๔ คน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะในการพัฒนา ดังนี้

๕.๓.๑ การเพิ่มนักวิจัยในองค์กร

- ควรจัดให้มีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน และกำหนดให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเกี่ยวกับความรู้ในการทำวิจัยและพัฒนาสำหรับบุคลากร เช่น

บุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่อยู่ในเกณฑ์การทำผลงานวิชาการได้เข้ารับการอบรมโดยอาจจัดทำสื่อการเรียนการสอนการวิจัย ในรูปแบบที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกต่อการเข้าเรียนหรืออบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความต้องการที่จะพัฒนางานของตนเองด้วยงานวิจัย แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัย การปลูกฝังให้บุคลากรเป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ แสวงหาการแก้ไขปัญหาจึงจะเป็นแนวทางในการยกระดับองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

- ควรส่งเสริมเกี่ยวกับแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการทำวิจัย โดยอาจจะส่งเสริมให้ผลงานวิจัยของบุคลากรสามารถนำมาพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนระดับได้ เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทำงานวิจัย เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างเรื่องผลตอบแทนจากการทำงานวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความต้องการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนางาน

- ควรเพิ่มช่องทางการสนับสนุนทุนวิจัยให้นักวิจัยที่เป็นบุคลากรของกรมพินิจฯ ในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน โดยอาจจัดกิจกรรมให้นักวิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะงานวิจัยและสอบถามจากผู้มีประสบการณ์การทำวิจัยของกรมพินิจฯ

- ควรให้จัดทำคำสั่งคณะทำงานวิจัยของกรมพินิจฯ โดยให้บุคลากรที่ผ่านการอบรมเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยฯ ได้เป็นตัวแทนหน่วยงานในสังกัด ได้บอกเล่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการและร่วมเสนอโจทย์วิจัยของกรมพินิจฯ ในการทำวิจัยเพื่อพัฒนากกรมพินิจฯ ต่อไป

๒) การปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัย

- การสร้างห้องครุเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรทุกตำแหน่งสามารถร่วมพัฒนางานไปพร้อมๆ กับนโยบายหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของบุคลากรที่ทำงานวิจัยและมอบหมายงานที่สำคัญให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานวิจัยที่สามารถพัฒนาหน่วยงานได้

- สร้างบรรยากาศให้เกิดการวิจัยในหน่วยงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิชาชีพ หรือมีการร่วมกันทำงานที่เป็นบริบทของพื้นที่นั้นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

- ผลักดันให้นางานวิจัยของบุคลากรที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตีพิมพ์เผยแพร่ในเว็บไซต์ หรือวารสารของหน่วยงาน หรืออาจพิจารณาส่งงานวิจัยของบุคลากรเข้าร่วมพิจารณางานวิจัยดีเด่นของกระทรวงยุติธรรม

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (๒๕๕๙). แรงจูงใจ ๒ ปัจจัย หลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

กาญจนา เอมดิษฐ์. (๒๕๕๒). แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการตามยุทธศาสตร์การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร และนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา ศรีชัยตัน. (๒๕๕๕). “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเนชั่น.

งามนิจ จันท. (๒๕๓๖). สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาปฐมวัย, คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุมพล สวัสดิ์ยากร, (๒๕๒๐) หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ

จุฑามาศ แสงอาวูธ และพรนิภา จินดา. (๒๕๕๓). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาลัยสุราษฎร์ธานี. รายงานการวิจัย. สุราษฎร์ธานี : วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชนิดา คล้ายสกุล. การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง . ๒๕๕๒.

ชาญ สวัสดิ์สาส์. (๒๕๕๐) คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ชูชัย สมितिไกร. (๒๕๔๘). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ฐิติพร ตันติศรียานุรักษ์ (๒๕๕๐) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://madlab.cpe.ku.ac.th/TR๒/?itemID=๙๗๐๐๙๑>

दनัย เทียนพุด. (๒๕๔๓). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.

दनัย เทียนพุด, กลยุทธ์การพัฒนาคณะ : สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ (กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗ : ๒๒)

ทิพย์วัลย์ ศรีพรม. (๒๕๕๘). การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://research.crru.ac.th/assets_journal/file_upload/๕_๒_๒๕๕๘pb.pdf

ธัญพร สุวรรณคาม. (๒๕..) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/๒๐๑๖/TU_๒๐๑๖_๕๖๐๖๐๓๕๑๒๘_๗๐๙๓_๕๐๐๐.pdf

นิตยา ศรีพูล และ สมเกียรติ แก้วเกาะสบบ้า (๒๕๕๕). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://ca.hu.ac.th/doc/academic/%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%94%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%98%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%AD.%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%B2.pdf>

ปริยาภัทร ศรีเพชร (๒๕๕๘). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยระยอง จังหวัดระยอง [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.theses.rbru.ac.th/showthesis.php?theid=๑๕๔&group=๑๖>

พิชิต เทพวรรณ. ๒๕๕๔.การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

พิมลลักษณ์ อยู่วัฒนา.(๒๕๕๗). “แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม”กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม.

พิไลวรรณอินทรักษา. การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๕๐.

พิไลวรรณอินทรักษา. แนวความคิดและทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research/Nonthaburi/PM๖/.../๐๕_ch๒.pdf. ๒๕๕๐ .

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (๒๕๓๒). เอกสารการสอนชุดวิชาหลักกฎหมายเกี่ยวกับบริหารราชการไทย. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ภควรรณ สีสวย และ เพ็ญศรี ชื่นชม (๒๕๕๔). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ประยุกต์ [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://www.tci-thaijo.org/index.php/jla_ubu/article/viewFile/๙๔๕๓๑/๗๓๙๒๓

รุ่งฤดี กิจควร. ๒๕๕๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คืออะไร : พัฒนาทำไม ทำไมต้องพัฒนา ,[Online] :แหล่งที่มา http://joomla.ru.ac.th/hrd/Journal/vol_๑No_๑/ rungreddee.pdf

ศศลักษณ์ ทองปานดี. (๒๕๕๑). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เสถียร จันทน์เยี่ยม (๒๕๕๒). แนวทางการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี.รายงานการวิจัย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริวิทย์ เดชะธรรม.๒๕๕๒. ความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา

สมาน รังสียกฤษฎ์. (๒๕๓๕). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ประชาชน.

สมคิด บางโม.(๒๕๕๓). องค์การและการจัดการ: Organization and management. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (๒๕๕๐) เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

สมใจลักษณ์. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๖. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพฯ. ๒๕๕๒.

สังวาล เขื่อนคำ. (๒๕๕๔). การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอนของโรงเรียนวารีเชียงใหม่. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) การค้นคว้าอิสระ. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุพักตร์พิบูลย์ การพัฒนาชุดฝึกอบรมทางไกล เรื่อง การวิจัยและพัฒนางานวิชาการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ๒๕๕๒.

สุริยา มนตรีภักดิ์. (๒๕๕๕). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา ๒๕๔๘ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต ๑. สารนิพนธ์กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (๒๕๖๐). ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์ ๔.๐ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. [Online]. Available URL:<http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thailand-๔-๐-underconstitution-๒๕๖๐.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(๒๕๖๐).ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐.[Online]. Available URL:http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/khaaraachkaaraithykabkaarkhabekhlunenpraethsaipsuu_๐.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(๒๕๖๐). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔. [Online], Available URL:[http:// www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๖๔๒๒](http://www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=๖๔๒๒)

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง. (๒๕๕๖). แนวทางการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการของสายการบินในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ) คณะการจัดการท่องเที่ยวสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เทียนฉาย กิระนันท์.(๒๕๓๗).สังคมศาสตร์วิจัย.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (๒๕๕๓). “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดตาก”.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกำแพงเพชร

ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์. (๒๕๕๐) “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ธวัช บุญยมน. (๒๕๕๐). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

พิไลวรรณอินทรักษา. (๒๕๕๓). การดำเนินงานในสวนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์. บธ.ม. (บริหารธุรกิจ).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา

พิชิต เทพวรรณ. ๒๕๕๔.การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน)

วิจิตร อวาทกุล. (๒๕๕๐). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันเพ็ญ ศรีแก้ว. (๒๕๕๒). การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตร ในจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (ส่งเสริมการเกษตร). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งอรุณ กระมุทกาญจน์. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณะสุขที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต ๑๔. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี. ๒๕๕๑.

ปรียาภรณ์ ศรีเพชร. (๒๕๕๘). แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อารมณ ภูวพิชญ์. (๒๕๕๑). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

อารมณ สนานภู. (๒๕๔๕) . ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับงานวิจัย. กรุงเทพฯ : ราชบัณฑิตยสถาน

Beach, D.S. ๑๙๘๐. Personel : The Management of People at Work. Newyok :MacmillanPublishing Co., Inc.

Best, J. W. and Kahn J.V. (๑๙๙๓).Research in Education.๗ th ed. Boston, MA :Allyn and Bacon.

Flippo, E.B. (๑๙๘๔) a Personnel Management.Fifth Edition.Manlila, Philippines :CachoHermanas, Lnc

Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Domelly, James H. Organization. (๖thed.). Texas :Business Publications, Inc., ๑๙๘๘.

Gilley, J. W., &Eggland, S. A. (๑๙๘๙).Principles of human resource development. Boston: Addison-Wesley.

Goldstein, I. L. (๑๙๙๓) Training in organization: Need assessment, development, andevaluation ,pacific Grove, CA: Brooks/Cole

Herzber, F., Mausner, B.,&Snyderman,B.B. (๑๙๙๕). The motiviom to work. New York, John Wiley&Sons

Kyndt, E., Dochy, F., Michielsen, M. &Moeyaert, B. (๒๐๐๙).Employee Retention:Organisational and Personal Perspectives. Vocations and Learning, ๒(๓),๑๙๕-๒๑๕.

Marquardt, Michael J. (1996). Building the Learning Organization: A Systems Approach To Quantum Improvement and Global Success. New York: McGraw –hill.

Mondy. R. Wayne and Noe, Robert M. (2002). Human Resource Management. 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Nadler, L. (1990). Corporate Human Resource Development: A Management Tool. Houston: Gulf

P. Nick Blanchard and James W. Thacker (2001). Effective Training Systems, Strategies, and Practices, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Samuel, M.O. and Chipunza, C. (2004) Employee Retention and Turnover: Using Motivational Variables as a Panacea. African Journal of Business Management.

Swanson R. and Holton III E. (2001). Foundation of Human Resource Development. San Francisco: Berrett Koehler Publisher Inc.

Woolner, Paul. (1992). The Purposes and Stages of the Learning Organization. Thresholds in Education. Vol. 2 No. 3.

Werner M. Jon and Desimone L. Randy. (2004). Human Resource Development. Ohio : South –Western/Cengage Learning.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง สำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความต้องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นนักวิจัย และการจัดทำหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย

ตอนที่ 3 แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย

ตอนที่ 4 ความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเอง

เพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ตอนที่ 5 ความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

- ☐ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ไม่มีแรกรับ)
- ☐ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับชั่วคราว)
- ☐ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (มีแรกรับ)
- ☐ ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชน
- ☐ หน่วยงานในกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง)

2. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ อื่นๆ

3. อายุ (ระบุ) ปี

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ☐ อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ☐ ปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

6. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้อำนวยการ ☐ นิติกร ☐ นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- ☐ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ☐ นักจัดการงานทั่วไป ☐ นักประชาสัมพันธ์
- ☐ นักวิเทศสัมพันธ์ ☐ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ☐ บรรณารักษ์
- ☐ เจ้าพนักงานธุรการ ☐ นักวิชาการเงินและบัญชี ☐ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

- ☐ นักวิชาการพัสดุ ☐ เจ้าพนักงานพัสดุ ☐ นักทรัพยากรบุคคล
☐ พนักงานคุมประพฤติ ☐ นักสังคมสงเคราะห์ ☐ นักจิตวิทยา/นักจิตวิทยาคลินิก
☐ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ ☐ พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค ☐ นักวิชาการสถิติ
☐ อนุศาสนาจารย์

8. ระดับตำแหน่ง (หากมี)

- ☐ ระดับอำนวยการสูง ☐ ระดับอำนวยการต้น ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ
☐ ระดับชำนาญการ ☐ ระดับปฏิบัติการ ☐ ระดับชำนาญงาน
☐ ระดับปฏิบัติงาน ☐ ระดับอาวุโส

7. กอง/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ที่สังกัดที่ปฏิบัติงาน

- ☐ ส่วนอำนวยการและการจัดการ ☐ ส่วนป้องกัน สงเคราะห์และประสานเครือข่าย
☐ ส่วนคดี ☐ ส่วนพัฒนาพฤตินิสัย
☐ ส่วนแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ☐ ส่วนประมวลข้อเท็จจริงคดีอาญา
☐ ส่วนประมวลข้อเท็จจริงคดีครอบครัว ☐ ส่วนกำกับการปกครอง
☐ ฝ่ายบริหารทั่วไป (สถานแรกรับเมตตา, ปรานี) ☐ กอง/กลุ่ม/ส่วน ใน กรม พินิจ ฯ

(ส่วนกลาง)

- ☐ อื่นๆ ระบุ.....

8. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้า กอง/กลุ่ม/ส่วน/ฝ่าย ในข้อ 7

- ☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

9. อายุงานที่ท่านปฏิบัติงานในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

- ☐ 0 – 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 10-15 ปี ☐ 15-20 ปี ☐ 20 ปี ขึ้นไป

10. ท่านมีประสบการณ์การทำวิจัย เป็นทีมวิจัย หรือเป็นคณะทำงานโครงการวิจัยหรือไม่

- ☐ เคย ☐ ไม่เคย

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของบุคลากรกรมพินิจฯ ในการทำวิจัย

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความรู้ในการทำงานวิจัย					
ท่านสามารถ...					
1. เขียนข้อเสนองานวิจัย/การเขียนโครงการวิจัย					
2. ออกแบบการวิจัยที่เหมาะสมกับปัญหา					
3. ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ศึกษา					
4. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5. เลือกใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง					
6. สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างถูกต้อง					
7. นำเสนอผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์					
ด้านลักษณะงาน					
8. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
9. หน่วยงานให้อิสระกับท่านในการพัฒนางาน					
10. ท่านเข้าใจกระบวนการทำงานของท่านเป็นอย่างดี					
11. ลักษณะงานประจำของท่านสามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้					
ด้านนโยบายของหน่วยงาน					
12. ท่านทราบว่ากรมพินิจฯ เปิดโอกาสให้ส่งข้อเสนอ งานวิจัยเพื่อขอรับงบประมาณในการทำวิจัย					
13. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสใช้ความสามารถทำวิจัย เพื่อพัฒนากกรมพินิจฯ ได้					
14. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการทำ วิจัยของผู้ปฏิบัติงาน					
15. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้นำผลการวิจัยไป พัฒนางาน					
ด้านการให้ความสำคัญกับการทำวิจัย					
16. การศึกษาวิจัยเป็นกระบวนการที่สามารถแก้ไข ปัญหาและพัฒนางานได้จริง					
17. การศึกษาวิจัยเป็นหน้าที่ของสถาบันวิจัยฯ หรือ อาจารย์มหาวิทยาลัยเท่านั้น					
18. งานวิจัยเป็นเพียงงานวิชาการที่ไม่สามารถนำผลมา ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม					
ด้านคุณสมบัติของนักวิจัย					
19. มีการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและใช้ เหตุผล					
20. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำสิ่งใหม่					
21. มีความใฝ่หาความรู้ ทักษะใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. เคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น					
23. มีมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงานเพื่อเก็บข้อมูล					
24. มีจรรยาบรรณในการเป็นนักวิจัย					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจของบุคลากรกรมพินิจในการทำวิจัย

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านปัจจัยจูงใจ					
1. ท่านมีความพึงพอใจที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง					
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับในความสามารถ และผลงานของท่านเมื่อท่านทำงานได้บรรลุสำเร็จ โดยการชมเชย ให้กำลังใจ หรือมอบหมายงานที่สำคัญ					
3. ท่านพึงพอใจหากได้เรียนรู้งานที่น่าสนใจ ทำทหายงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มากกว่างานประจำ					
4. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการ					
5. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อให้ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือระดับขั้นได้					
6. ท่านจะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าหากปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ					
7. ท่านมีโอกาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาอบรมอยู่เสมอ และมีอิสระในการเลือกแนวทางการพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาองค์กร					
ด้านปัจจัยค้ำจุน					
8. หน่วยงานมีแนวทางการส่งเสริมนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม					
9. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วน					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ร่วมทั้งในการให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการปฏิบัติ					
10. ผู้บริหารกำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนางาน และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา					
12. ผู้บังคับบัญชากำหนดสิ่งจูงใจสำหรับบุคลากรเพื่อให้มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเด็นท้าทายของหน่วยงาน					
13. ผู้บังคับบัญชามักจะลดภาระงานประจำที่มอบหมายให้หากต้องการมอบหมายทำงานสำคัญให้ท่าน					
14. ผู้บังคับบัญชามักส่งเสริม ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจท่านในการปฏิบัติงาน					
15. ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
16. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
17. ตำแหน่งที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
18. หน่วยงานมีการให้รางวัล หรือค่าตอบแทนจากปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ					
19. หน่วยงานมีงบประมาณ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ การทำงานวิจัย					
20. หน่วยงานมีการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้านการวิจัย เช่น การเขียนข้อเสนองานวิจัย อบรม เป็นต้น					

ตอนที่ 4 ความต้องการในการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานและการพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเป็นนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความต้องการที่จะทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางาน					
2. ท่านมีความต้องการจะทำวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงาน					
3. ท่านต้องการที่จะพัฒนางานหลักของตนเองด้วย					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
งานวิจัย					
4. ท่านต้องการการอบรมภาคบรรยายเกี่ยวกับการทำวิจัย					
5. ท่านต้องการอบรมภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย					
6. ท่านต้องการฝึกการทำงานวิจัย รายบุคคล					
7. ท่านต้องการฝึกนำเสนอผลการวิจัย					

ตอนที่ 5 ความต้องการหัวข้อวิชาและความคาดหวังในการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพการเป็นนักวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหัวข้อในการอบรม					
1. นโยบายกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกับการส่งเสริมงานวิจัย					
2. แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน					
3. งานวิจัยในระบบการยุติธรรมเด็กและเยาวชน					
4. หลักการ กระบวนการวิจัย					
5. จริยธรรมการวิจัย					
6. เทคนิคการเขียนข้อเสนองานวิจัยที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน					
7. การสืบค้นข้อมูลงานวิจัยไทย ต่างประเทศให้สอดคล้องกับโจทย์วิจัย					
8. ฐานข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน					
9. การกำหนดตัวแปรและวิธีการวัดตัวแปรการให้คำนิยามตัวแปร					
10. การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย					
11. การกำหนดสมมติฐานการวิจัย					
12. การวิจัยเชิงคุณภาพ					
13. การวิจัยเชิงปริมาณ					
14. การวิจัยแบบผสมผสาน Mix Method					

ข้อความ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. การกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง					
16. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเทคนิคการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ					
17. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น					
18. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS					
19. ความหมาย หลักการ และประโยชน์ของ R to R					
20. การกำหนดโจทย์วิจัยจากงานหลัก					
21. ระเบียบวิธีวิจัยแบบ R to R					
22. การปรับใช้ผลงานวิจัยกับการพัฒนางาน					
23. เทคนิคการเขียนบทนำ ทบทวนวรรณกรรม วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์สรุปผลและการอภิปรายผล					
24. เทคนิคการเขียนบทคัดย่อ บทสรุปผู้บริหาร					
25. เทคนิคการเขียนงานวิจัยให้น่าสนใจและตรงประเด็นสอดคล้องกับโจทย์วิจัย					
26. การนำเสนองานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ					
27. เทคนิคการจัดทำ One Concept paper และการทำ Info-graphic					
28. เทคนิคการเขียนบทความสำหรับตีพิมพ์					
ด้านความคาดหวังภายหลังในการอบรม					
29. สามารถนำเสนอผลงานวิจัยต่อผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
30. สามารถเขียนข้อเสนองานวิจัยที่เป็นการพัฒนางานตนเองได้					
31. สามารถส่งผลงานตีพิมพ์ตีพิมพ์วารสาร					
32. สามารถส่งผลงานเข้าประกวดผลงานวิจัยดีเด่น					

ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการทำวิจัย

1. ท่านมีมุมมองอย่างไรในการใช้การศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนากรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
2. เนื่องจากในปี 2563 ที่ผ่านมาสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มีการสำรวจข้อเสนองานวิจัยจากหน่วยงานในสังกัดหรือบุคลากรที่สนใจทำวิจัยเพื่อนำข้อเสนอมาพิจารณาเพื่อขอรับการวิจัยจากหน่วยงานภายนอก จากการสำรวจพบว่า ไม่มีหน่วยงานหรือบุคลากรสนใจส่งข้อเสนองานวิจัยเข้ามารับการพิจารณา ท่านคิดว่าอะไรคือปัญหา อุปสรรคของบุคลากรที่ไม่สนใจในการทำวิจัย
3. ท่านมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรกรมพินิจฯ ทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาหน่วยงานอย่างไรบ้าง
4. ท่านคิดว่าหากมีการจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ ควรจะมีการให้ความรู้อะไรบ้าง
5. ท่านมีความคาดหวังอย่างไรบ้าง หากมีการจัดอบรมหลักสูตรนักวิจัยของกรมพินิจฯ

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนา

กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

อบรมผ่านระบบออนไลน์ Video Conference

วันที่/เวลา	รายละเอียดวิชา	วิทยากร หมายเหตุ
การอบรมภาควิชาการ		
วันที่ ๕ ก.ค.๖๔	วิชาที่ ๑ งานวิจัยกับกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน	
๐๘.๐๐ น. – ๐๘.๓๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	คณะทำงาน
๐๙.๐๐ น. – ๐๙.๓๐ น.	พิธีเปิดการประชุม พ.ต.ท.วรรณพงษ์ ชรภัย์ ประธาน	กล่าวรายงาน โดย ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
๐๙.๓๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	งานวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและ เยาวชน	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๕.๐๐ น.	บรรยาย หัวข้อ “การส่งเสริมงานวิจัยในการ พัฒนางานกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ เยาวชนและแนวทางการประยุกต์งานหลักสู่ การพัฒนาเป็นงานวิจัย”	นายโกมล พรหมเพ็ง รองอธิบดีฯ
๑๕.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม และทำแบบทดสอบ ก่อนเรียน	คณะทำงาน
วันที่ ๖ ก.ค. ๖๔	กระบวนการวิจัย และจริยธรรมการวิจัยและเทคนิคการประยุกต์การเขียนข้อเสนอ งานวิจัย	
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “หลักการ กระบวนการวิจัย และจริยธรรมการวิจัย”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “เทคนิคและการประยุกต์ การเขียนข้อเสนองานวิจัยที่น่าสนใจ และ สอดคล้องกับนโยบาย”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทพร พิช ไซอัครพงศ์
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	คณะทำงาน

วันที่/เวลา	รายละเอียดวิชา	วิทยากร หมายเหตุ
วันที่ ๗ ก.ค. ๖๔	การทบทวนวรรณกรรม สร้างกรอบแนวคิดและการวิจัยเชิงคุณภาพ	
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “หลักการทบทวนวรรณกรรม และการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยไทย ต่างประเทศให้สอดคล้องกับโจทย์วิจัย”	อาจารย์ ดร.นันทพร พิชัย ไซอัครพงศ์
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๕.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “การวิจัยเชิงคุณภาพ และเทคนิคการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีต่างๆ”	อาจารย์ ดร.สุริยาฉาย พลวัน
๑๕.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “ฐานข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน”	ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ/ผู้แทน
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	คณะทำงาน
วันที่ ๘ ก.ค. ๖๔	การกำหนดรูปแบบการวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และการสร้างเครื่องมือ	
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “การกำหนดรูปแบบการวิจัย”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเทคนิคการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	คณะทำงาน
วันที่ ๙ ก.ค. ๖๔	การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ และการเขียนรายงาน การนำเสนอ การเผยแพร่ และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นและการใช้โปรแกรม SPSS”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	บรรยายหัวข้อ “การเขียนรายงาน การนำเสนอ การเผยแพร่และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.นันทพร พิชัย ไซอัครพงศ์

วันที่/เวลา	รายละเอียดวิชา	วิทยากร หมายเหตุ
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม ทำแบบทดสอบหลังเรียน	คณะทำงาน
การอบรมภาคฝึกปฏิบัติ		
วันที่ ๑๒ ก.ค.๖๔	ฝึกภาคปฏิบัติ ๑ กำหนดโจทย์วิจัย	
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	กำหนดโจทย์วิจัย คำถามการวิจัย และ วัตถุประสงค์ร่วมอาจารย์ (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรียฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอโจทย์วิจัยของผู้เข้าร่วมการประชุม (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรียฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	
วันที่ ๑๓ ก.ค.๖๔	ฝึกภาคปฏิบัติ ๒ การออกแบบการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ	
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	การออกแบบการวิจัย และการสร้าง เครื่องมือ (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรียฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอการออกแบบการวิจัยและเครื่องมือ ของผู้เข้าร่วมอบรม (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรียฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	

วันที่/เวลา	รายละเอียดวิชา	วิทยากร หมายเหตุ
วันที่ ๑๔ ก.ค. ๖๔		
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน/เตรียมความพร้อมห้องประชุม	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	ฝึกใช้โปรแกรม Spss ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (แบ่งกลุ่ม ๒ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	ฝึกใช้โปรแกรม Spss ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (แบ่งกลุ่ม ๒ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	
วันที่ ๑๕ ก.ค. ๖๔		
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน/เตรียมความพร้อมห้องประชุม ออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	การสรุปและอภิปรายผล (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทพรพัช ไชยอัครพงศ์
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	การจัดทำเค้าโครงการวิจัย (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทพรพัช ไชยอัครพงศ์
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	
วันที่ ๑๖ ก.ค.๖๔		
๐๘.๓๐ น. – ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน/เตรียมความพร้อมห้องประชุม ออนไลน์	
๐๙.๐๐ น. – ๑๒.๐๐ น.	นำเสนอเค้าโครงการวิจัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร

วันที่/เวลา	รายละเอียดวิชา	วิทยากร หมายเหตุ
	(แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์
๑๒.๐๐ น. – ๑๓.๐๐ น. พักรับประทานอาหารกลางวัน		
๑๓.๐๐ น. – ๑๖.๐๐ น.	นำเสนอเค้าโครงการวิจัย (ต่อ) (แบ่งกลุ่ม ๔ กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์
๑๖.๐๐ น. – ๑๖.๓๐ น.	สรุปการประชุม	

สรุปเนื้อหาการอบรมฯ

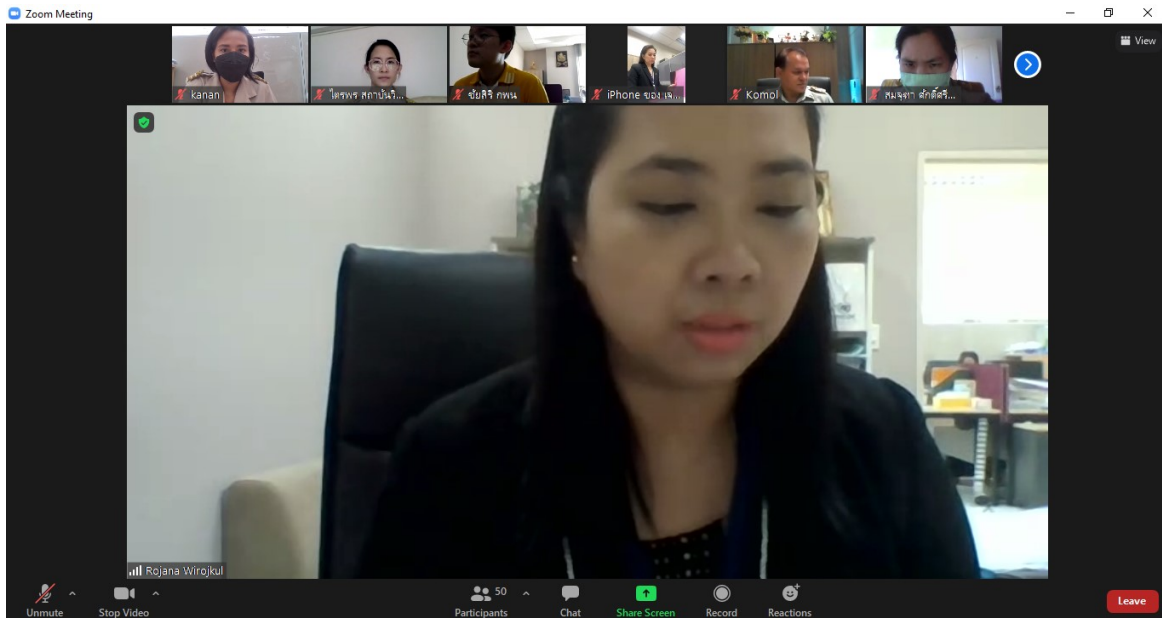
การอบรมภาควิชาการ ระหว่างวันที่ ๕ – ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า พิธีเปิดการอบรม โดย นายโกมล พรมเพ็ง รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประธาน โดย ดร.โรจนา วิโรจน์กุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา กล่าวรายงาน ต่อด้วยการบรรยาย ในหัวข้อ “งานวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน” โดยมีผู้เข้าร่วมในการอบรมทั้งสิ้น ๕๐ คน

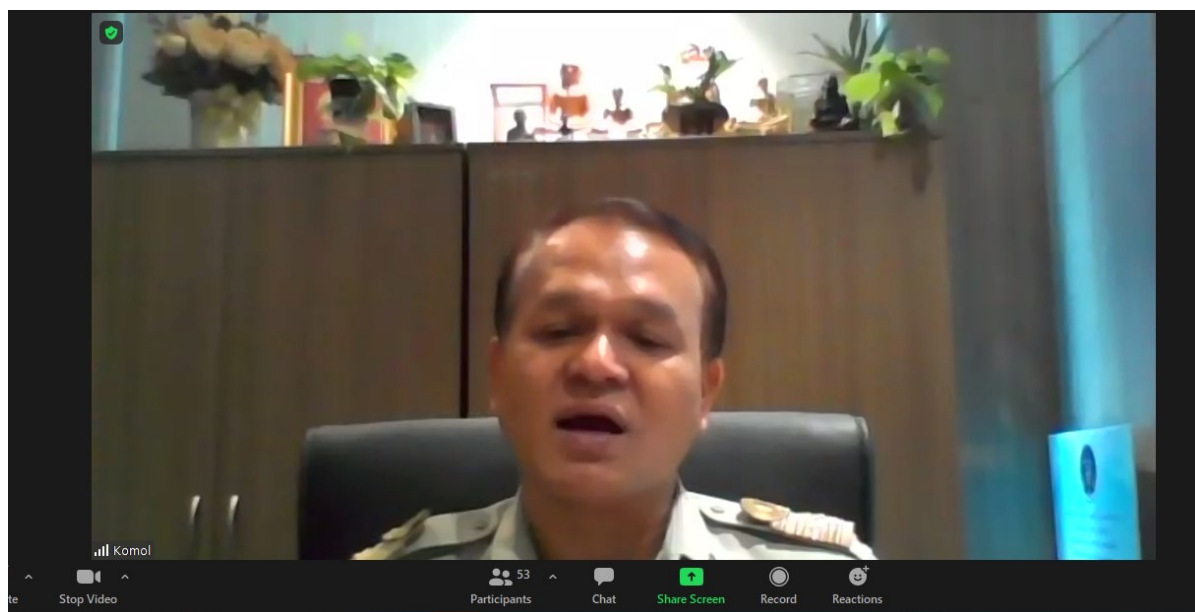


ภาพ : นายโกมล พรมเพ็ง รองอธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประธานในพิธีเปิด



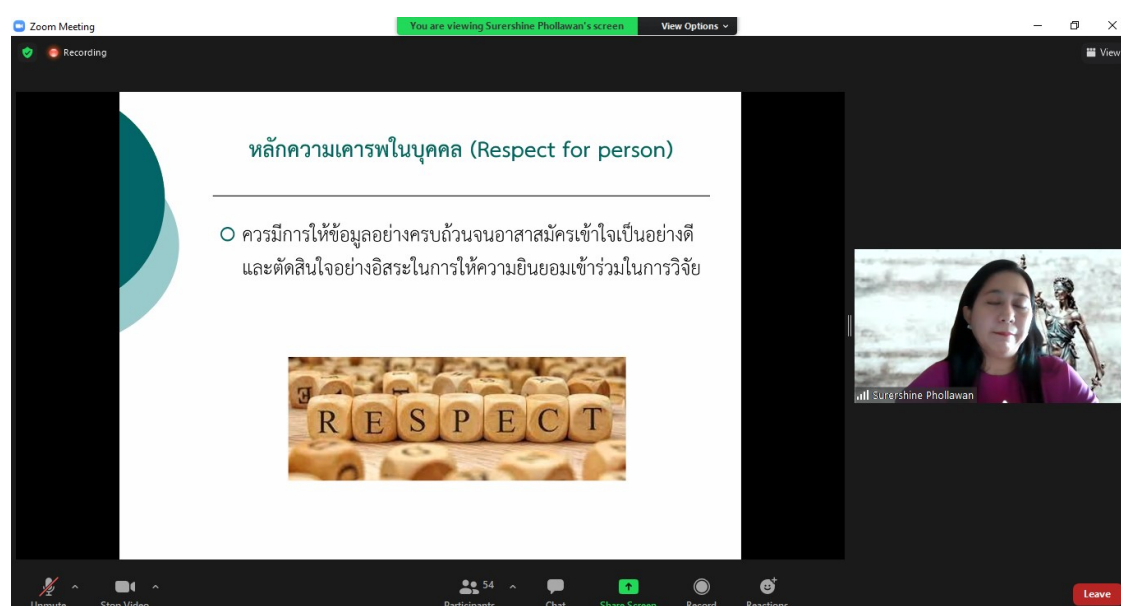
ภาพ : ดร.โรจนา วิโรจน์กุล ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้กล่าวรายงาน และ
บรรยายหัวข้อ งานวิจัยในกระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน

ช่วงบ่าย บรรยายหัวข้อ “การส่งเสริมงานวิจัยในการพัฒนางานกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชนและแนวทางการประยุกต์งานหลักสู่การพัฒนาเป็นงานวิจัย” โดยนายโกมล พรหมเพ็ง รองอธิบดี
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน โดยการบรรยายเกี่ยวกับงานหลักสู่การพัฒนาเป็นงานวิจัย R to R
ความหมาย หลักการ และประโยชน์ของ R to R การกำหนดโจทย์วิจัยจากงานหลัก ระเบียบวิธีวิจัยแบบ
R to R ซึ่งมุ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการนำงานวิจัยไปใช้ในการทำงาน และการนำงานประจำมาทำ
เป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงาน



วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า บรรยายหัวข้อ “หลักการ กระบวนการวิจัย และจริยธรรมการวิจัย” โดย อาจารย์ดร. สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมและความปลอดภัย ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้บรรยายถึงหลักการวิจัย และจริยธรรมการทำงานวิจัย ซึ่งจะต้องประกอบด้วย หลักความเคารพในบุคคล (Respect for person) หลักการให้ประโยชน์ ไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่อาสาสมัคร (Risk and Benefit) การรักษาความลับของอาสาสมัคร (Privacy and Confidentiality) หลักความยุติธรรม (Justice) อุปสรรคและความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่ออาสาสมัครและ ความรับผิดชอบของผู้วิจัย (Challenges and risks towards participants including investigator’s Responsibility) และกระบวนการขอความยินยอมจากอาสาสมัคร (informed consent process)



ภาพ : อาจารย์ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมฯ วิทยาการ

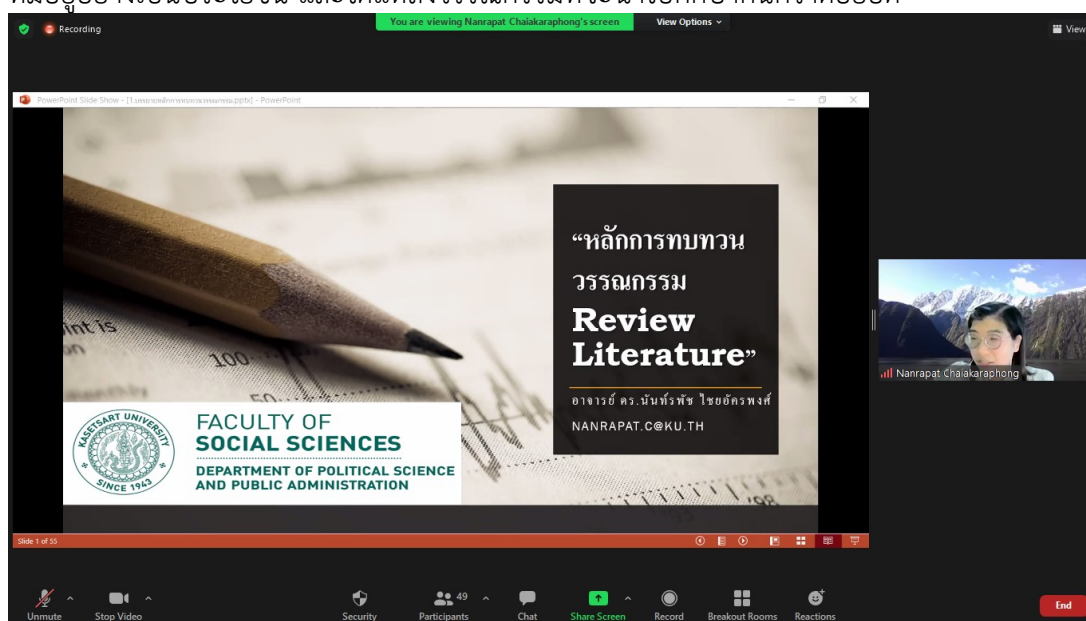
ช่วงบ่าย บรรยายหัวข้อ “เทคนิคและการประยุกต์การเขียนข้อเสนองานวิจัยที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับนโยบาย” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ รองคณบดีและอาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมและความปลอดภัย ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การบรรยายมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเลือกหัวข้อปัญหาที่จะทำการวิจัย (Selecting a topic of research) การกำหนดขอบเขตของปัญหา การศึกษาเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดสมมติฐาน การเขียนเค้าโครงงานวิจัย การสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงาน



ภาพ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ รองคณบดีฯ วิทยาการ

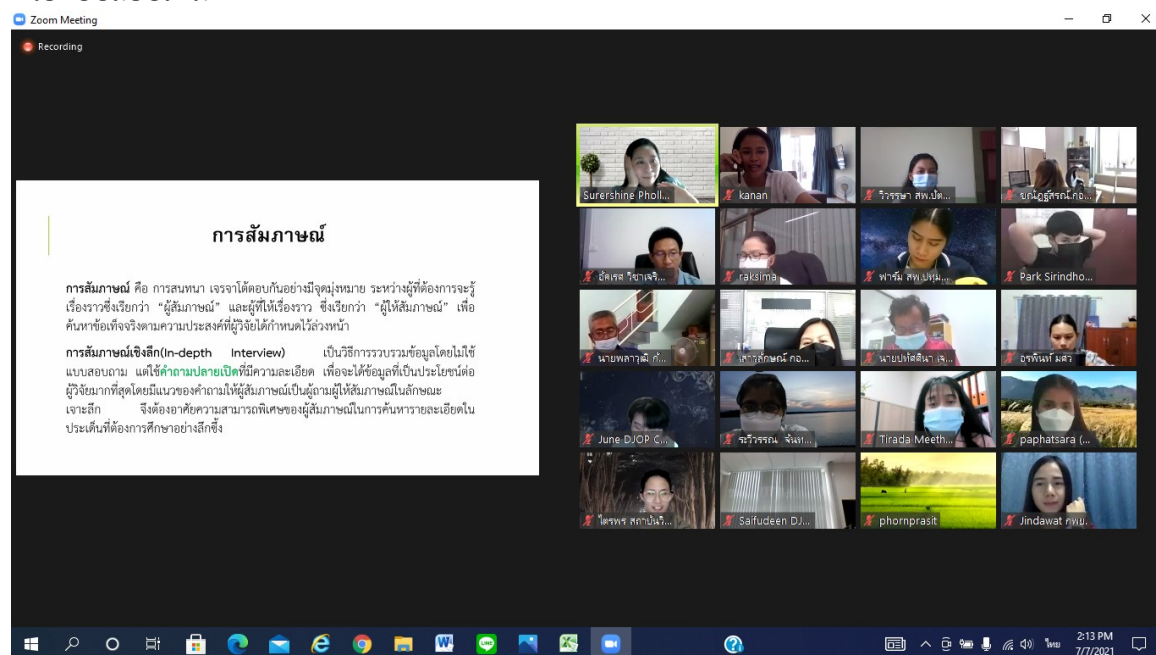
วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า บรรยายหัวข้อ “หลักการทบทวนวรรณกรรม และการสืบค้นข้อมูลงานวิจัยไทย ต่างประเทศให้สอดคล้องกับโจทย์วิจัย” โดยอาจารย์ ดร.นันทพร พิช ไซยอัครพงศ์ อาจารย์ประจำสาขา บริหารงานยุติธรรมและความปลอดภัย ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การบรรยายมีเนื้อหาเกี่ยวกับ วิธีการการทบทวนวรรณกรรม นำผลงาน ทางวิชาการที่ผู้อื่นศึกษาไว้มาศึกษาหรือทบทวนอีกครั้ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานวิจัยของตนเอง โดยพิจารณาเฉพาะที่สอดคล้องกับคำถามการวิจัยหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่องนั้นๆ ซึ่งจะทำให้ งานวิจัยของเราเป็นงานวิจัยมีคุณค่าทางวิชาการ เชื่อถือได้ ผู้นำไปใช้ต่อมีความเชื่อมั่นว่าข้อมูลถูกต้อง เห็นความสอดคล้องและขัดแย้งกับงานวิจัยอื่นๆ เห็นมิติเกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จะทำวิจัย ใช้ทรัพยากร ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ และได้แหล่งวรรณกรรมที่จะนำไปศึกษาค้นคว้าต่อยอด



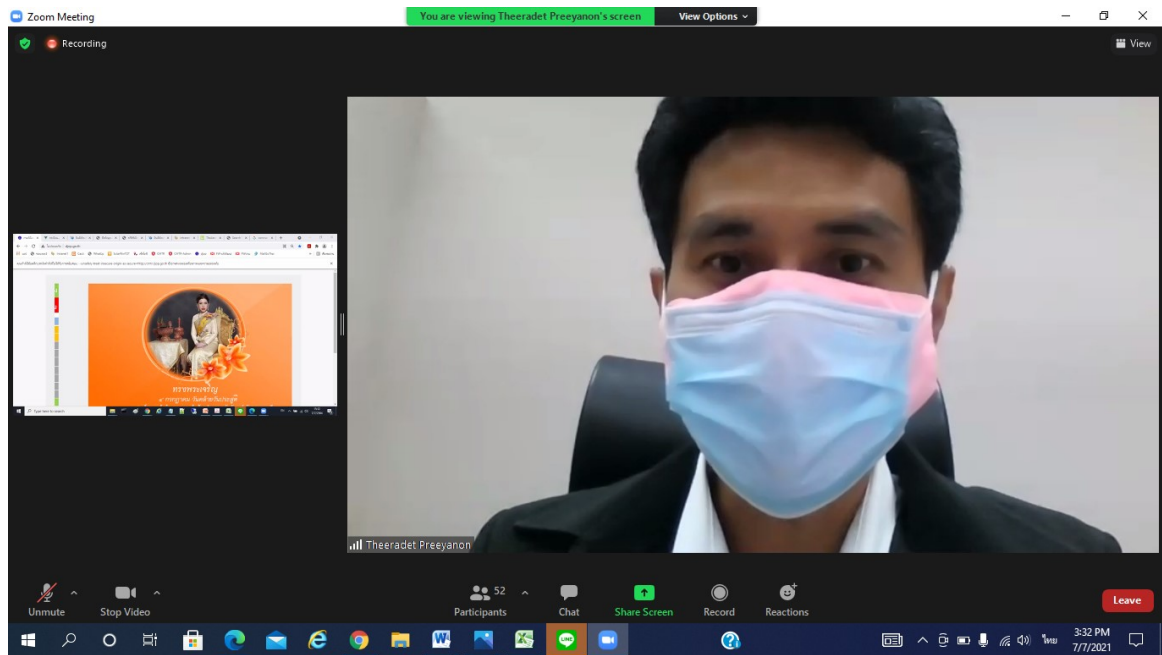
ภาพ : อาจารย์ ดร.นันทพร พิช ไซยอัครพงศ์ อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมฯ วิทยาการ

ช่วงบ่าย บรรยายหัวข้อแรก “การวิจัยเชิงคุณภาพและเทคนิคการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีต่างๆ” โดย อาจารย์ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมฯ วิทยาการการบรรยายมีเนื้อหาเกี่ยวกับการวิจัยที่ไม่เน้นข้อมูลที่เป็นตัวเลข แต่เน้นรายละเอียดต่างๆ ของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องนั้นๆ และเทคนิคการเก็บข้อมูล โดยสัมภาษณ์เชิงลึกและการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ การสนทนากลุ่ม และเทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม



ภาพ : ห้องเรียนออนไลน์ บรรยายโดย อาจารย์ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน วิทยาการ

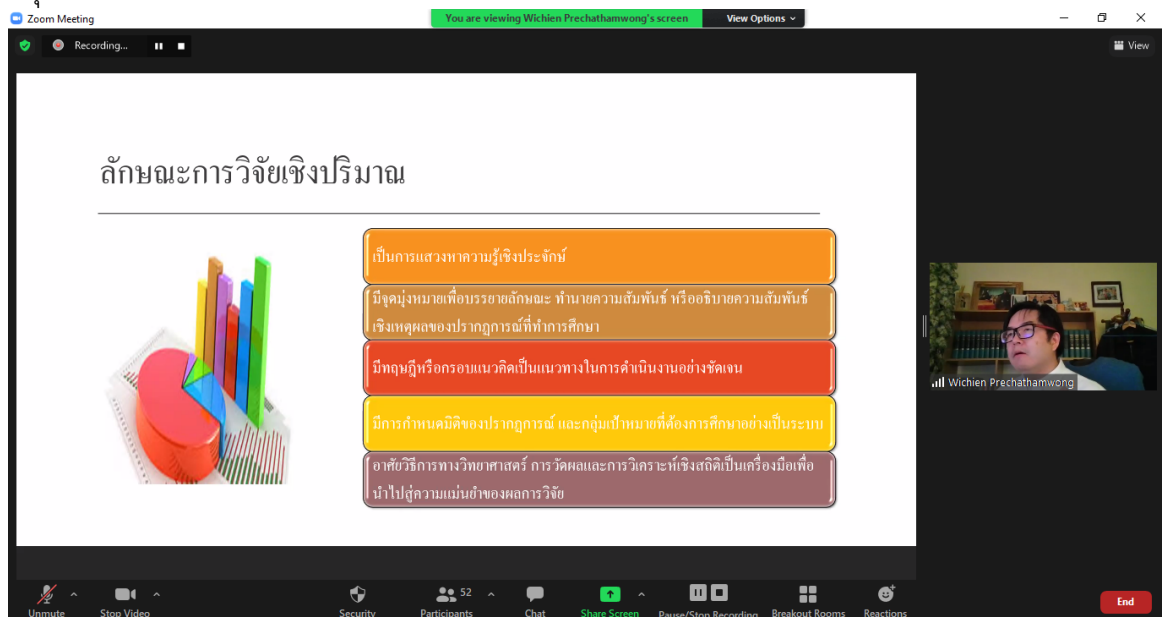
ช่วงบ่าย บรรยายหัวข้อที่สอง “ฐานข้อมูลของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน” โดย นาย ชีรเดช ปรียานนท์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการ รักษาการผู้อำนวยการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ การบรรยายเกี่ยวกับการสืบค้นข้อมูลของกรมพินิจฯ จากฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศและการนำเสนอข้อมูลในหน้าเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำข้อมูลทางสถิติไปใช้ในการดำเนินการวิจัย



ภาพ : นายธีรเดช ปรียานนท์ นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพชำนาญการ
รักษาการผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ วิทยาการ

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า บรรยายหัวข้อ “การกำหนดรูปแบบการวิจัย” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ รองคณบดีฯ วิทยาการ โดยเนื้อหาการบรรยายเกี่ยวกับ ลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้แสวงหาความรู้เชิงประจักษ์ เพื่อบรรยายลักษณะ ทำนายความสัมพันธ์หรืออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผล มีทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่ชัดเจน มีการกำหนดมิติของปรากฏการณ์และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การวัดผลและการวิเคราะห์เชิงสถิติเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่ความแม่นยำของผลการวิจัย รวมถึงวิทยากรกำหนดกลุ่มตัวอย่าง



ภาพ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ รองคณบดีฯ วิทยาการ

ช่วงบ่าย บรรยายหัวข้อ “ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเทคนิคการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่างๆ” โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมและความปลอดภัย ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเนื้อหาการบรรยายเกี่ยวกับ ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และการวิจัยแบบผสมผสาน



ภาพ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล วิทยาการ

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า บรรยายหัวข้อ “การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นและการใช้โปรแกรม SPSS” ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมฯ เนื้อหาการบรรยายเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้น ระดับของมาตรวัดข้อมูล แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ มาตรวัดนามบัญญัติ มาตรวัดแบบอันดับ มาตรวัดแบบช่วง มาตรวัดแบบอัตราส่วน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้โปรแกรม SPSS การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน การใช้ T-test และ F test



ภาพ : การบรรยายในหัวข้อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเบื้องต้นและการใช้โปรแกรม SPSS

โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล วิทยาการ

ช่วงบ่าย บรรยายหัวข้อ “การเขียนรายงาน การนำเสนอ การเผยแพร่และการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์” โดย อาจารย์ ดร.นันทพร พิช ไชยอัครพงศ์ อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมฯ เนื้อหาการบรรยายเกี่ยวกับ การเขียนและจัดทำรูปเล่มรายงานวิจัย องค์ประกอบของเล่มรายงานการวิจัย ทั้ง ๕ บท รวมถึง ปกหน้า บทคัดย่อ สารบัญ สารบัญตาราง บรรณานุกรม ภาคผนวก และประวัติผู้วิจัย



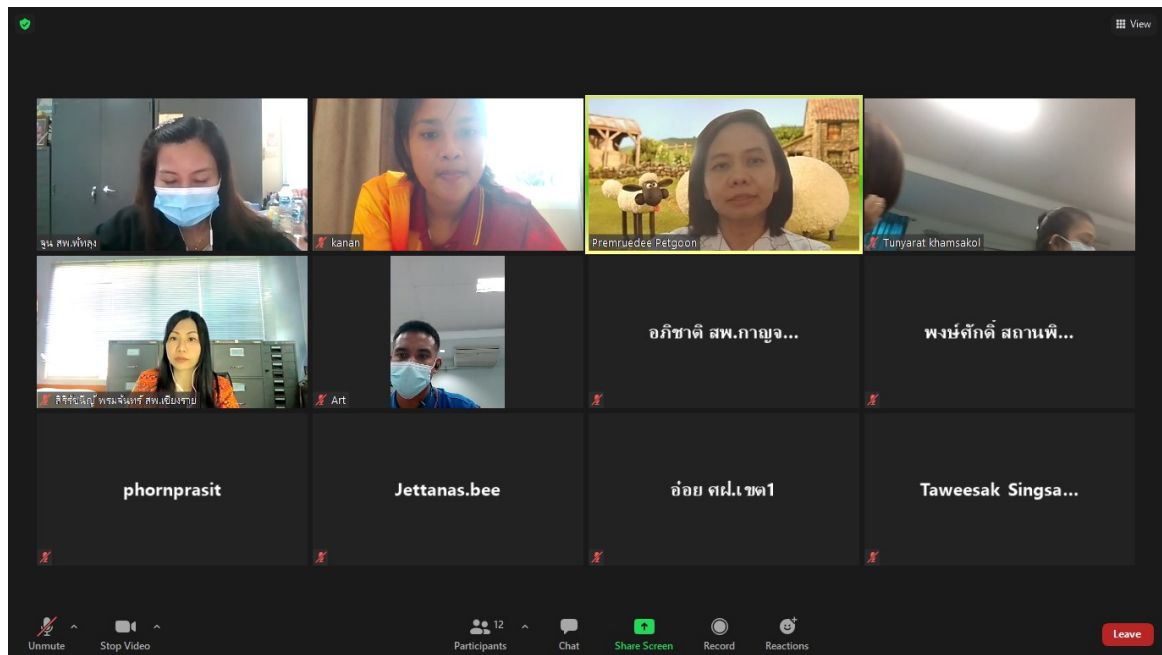
การอบรมภาคฝึกปฏิบัติ ระหว่างวันที่ ๑๒ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า – บ่าย การฝึกปฏิบัติกำหนดโจทย์วิจัย คำถามการวิจัย และวัตถุประสงค์ร่วมอาจารย์ และ การนำเสนอโจทย์วิจัยของผู้เข้าร่วมการประชุม) โดย อาจารย์ประจำกลุ่ม ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน และอาจารย์ ดร.นันทพร พิช ไชยอัครพงศ์



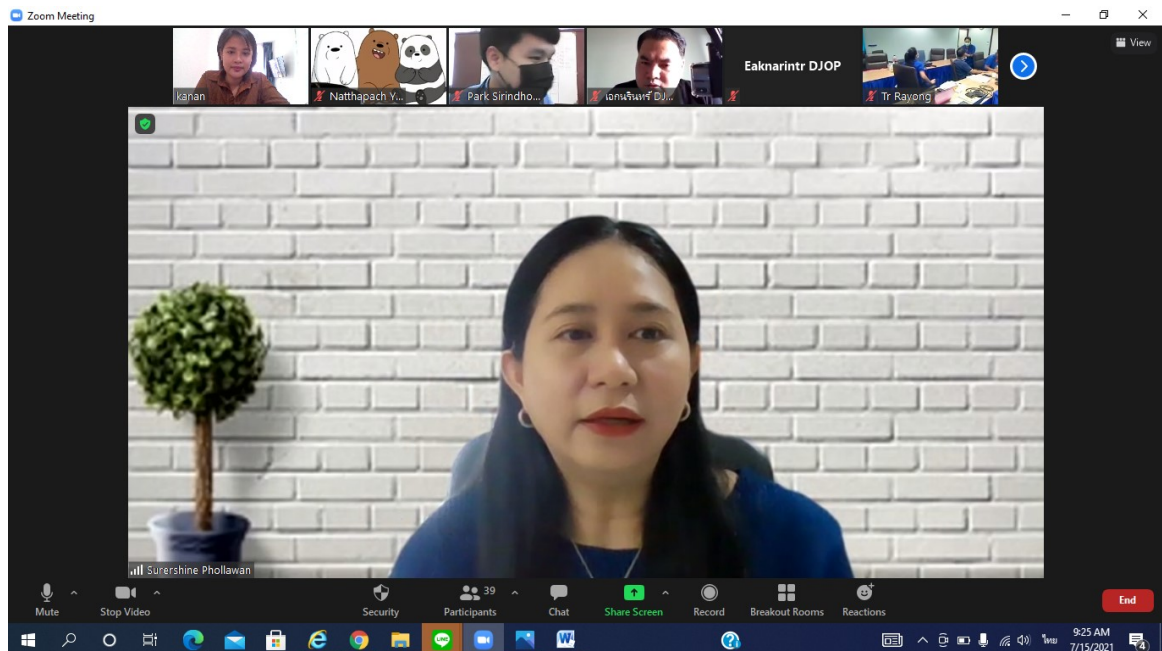
ภาพ : การฝึกกำหนดโจทย์วิจัย กลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล วิทยาการ



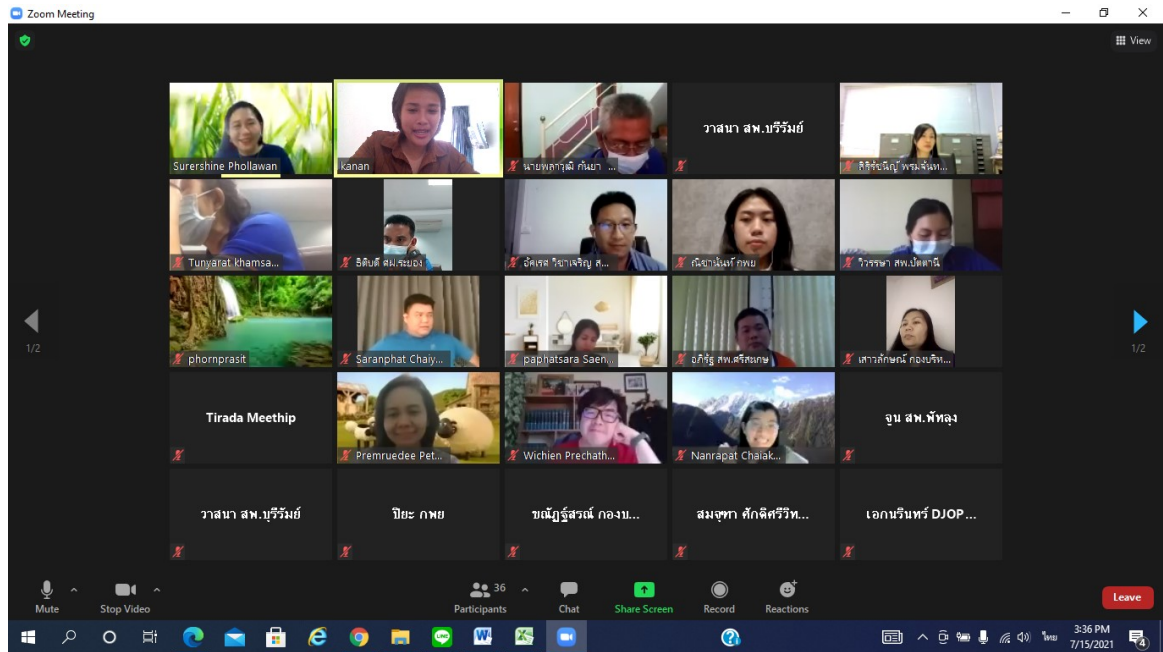
ภาพ : สมาชิกในกลุ่มงานวิจัยฯ

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า – บ่าย การฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัย และการสร้างเครื่องมือ และนำเสนอการออกแบบการวิจัยและเครื่องมือของผู้เข้าร่วมอบรม โดย อาจารย์ประจำกลุ่ม ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน และอาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์



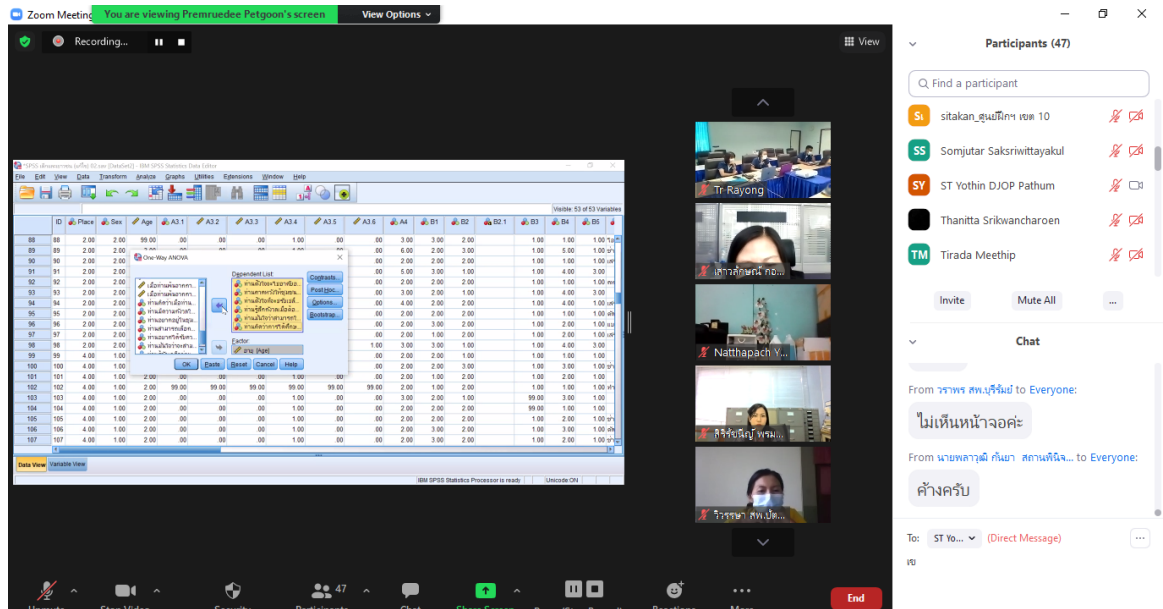
ภาพ : การฝึกปฏิบัติการออกแบบงานวิจัย โดยกลุ่มวิจัยอาจารย์ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน วิทยาการ



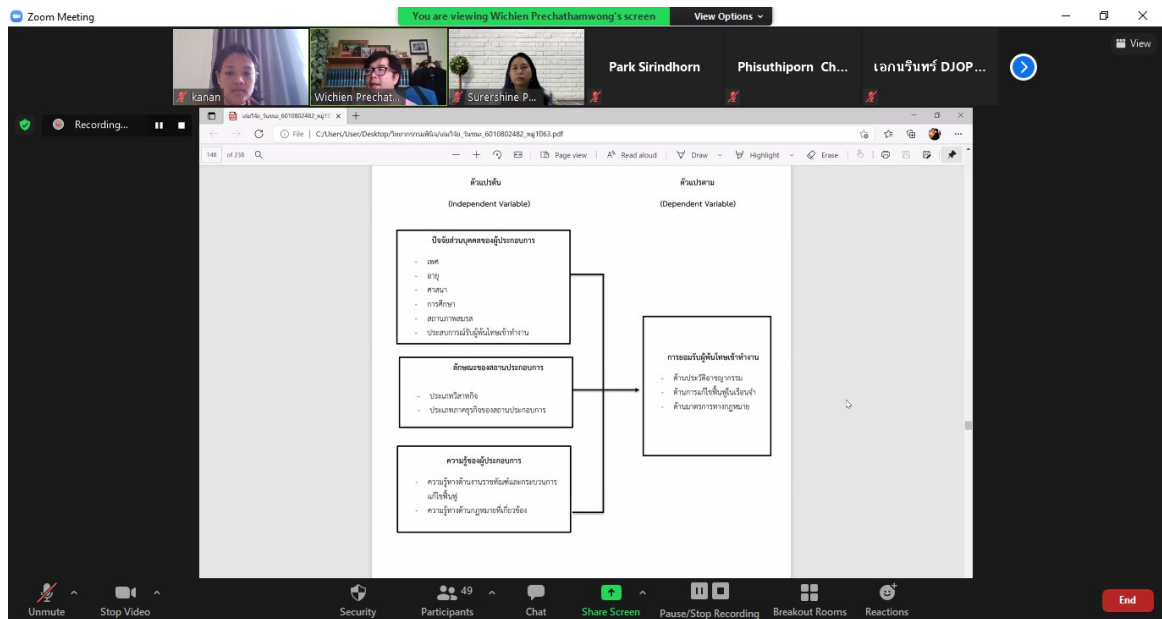
ภาพ : การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติฯ โดยคณะอาจารย์

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า – บ่าย การฝึกใช้โปรแกรม Spss ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดย อาจารย์ประจำกลุ่ม ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรียฉาย พลวัน และอาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์

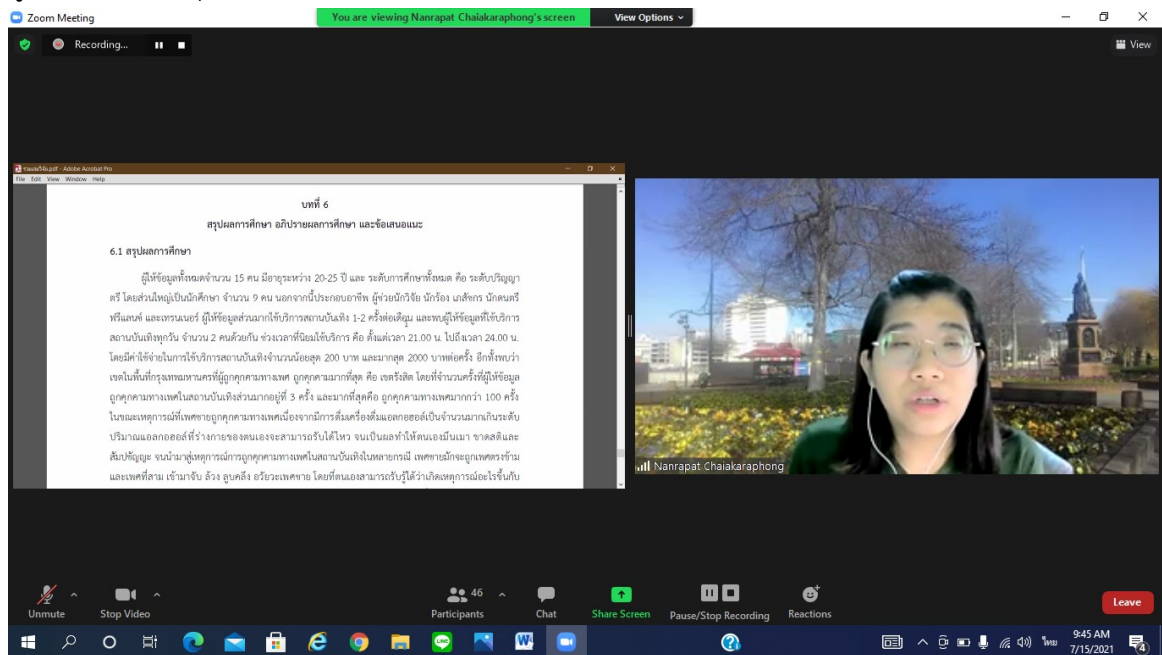


ภาพ : การฝึกปฏิบัติโปรแกรม Spss



วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

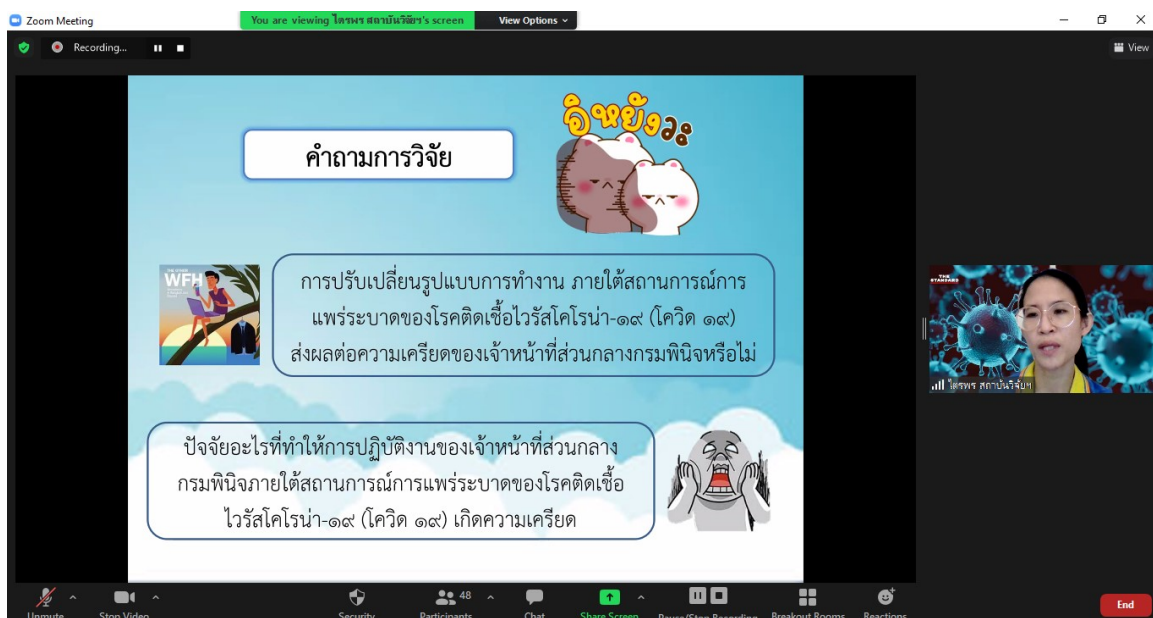
ช่วงเช้า – บ่าย การฝึกสรูปและอภิปรายผลและการจัดทำเค้าโครงการวิจัย โดย อาจารย์ประจำกลุ่ม ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุริย์ฉาย พลวัน และอาจารย์ ดร.นันทพรพัช ไซยอัครพงศ์

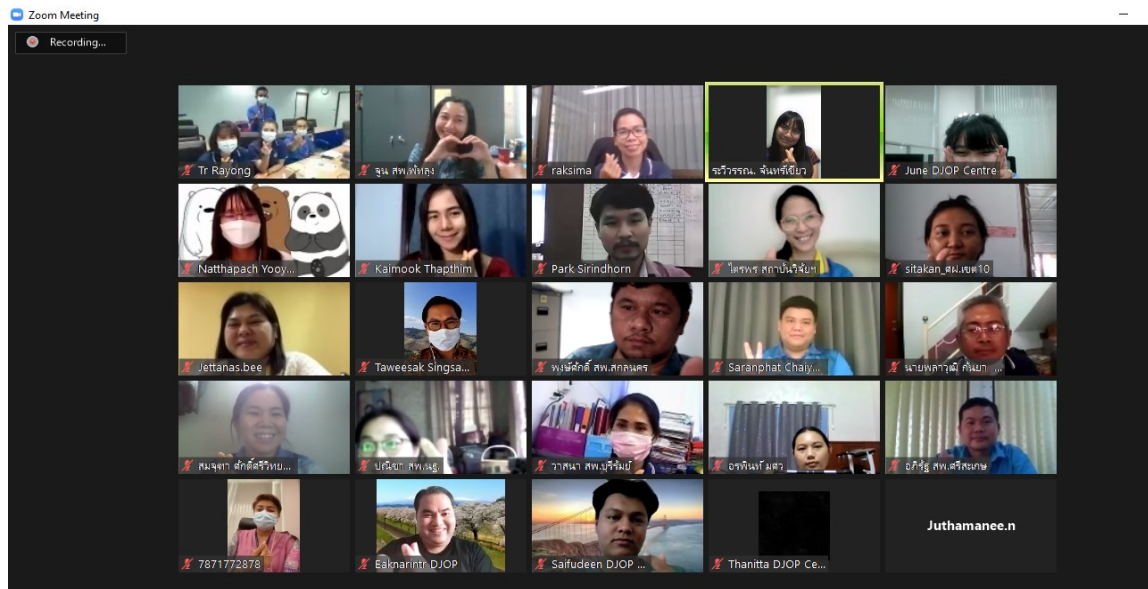
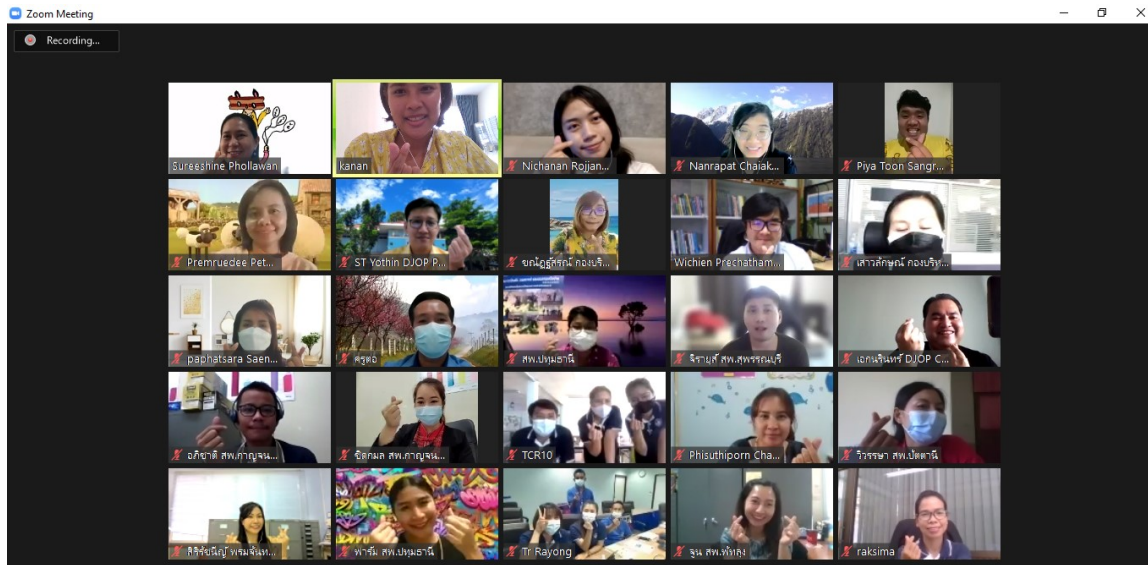


ภาพ : อาจารย์ ดร.นันทพรพัช ไซยอัครพงศ์ อาจารย์ประจำสาขาบริหารงานยุติธรรมฯ วิทยาการ

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ช่วงเช้า – บ่าย การฝึกนำเสนอเค้าโครงการวิจัย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมวิจัยนำเสนอเค้าโครงจำนวน ๓๖ เรื่อง โดย อาจารย์ประจำกลุ่ม ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน และอาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัครพงศ์ เป็นวิทยากร ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่อผู้เข้าร่วมอบรม





โครงการประชุมปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนอผลงานวิจัย

ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

โครงการประชุมปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนอผลงานวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่เพื่อพัฒนา กระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน เป็นกิจกรรมภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชน ซึ่งได้รับการสนับสนุนงบประมาณสำนักงานคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการคือ

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำวิจัยให้บุคลากรในสังกัดกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

๒. เพื่อสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมเด็กและเยาวชนและสามารถดำเนินงานวิจัยที่สอดคล้องกับภาระกิจงานของกรมพินิจฯ

กิจกรรมในโครงการที่ได้ดำเนินการไปเรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วย

๑. กิจกรรมการอบรมภาควิชาการ และภาคปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัย ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๕๐ ราย โดยผู้เข้าร่วมได้ทำแบบทดสอบหลังการอบรมผ่านเกณฑ์การอบรมทุกราย

๒. กิจกรรมการฝึกทำรายงานการวิจัย ระหว่างวันที่ ๑๗ กรกฎาคม – ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓. กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนอผลงานวิจัย

โดยการนำเสนอผลงานวิจัยผู้เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วยงานวิจัย ตามกรอบการวิจัยของกรมพินิจฯ ๔ ด้าน ทั้งสิ้น ๓๑ ได้แก่

- ด้านการส่งเสริมเด็กและเยาวชนดีกลับสู่สังคม จำนวน ๒๑ เรื่อง
- ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายหรือชุมชนในการป้องกัน แก้ไขบำบัดและช่วยเหลือสงเคราะห์หลังปล่อย จำนวน ๒ เรื่อง
- ด้านการดูแลสิทธิและสวัสดิภาพผู้เยาว์ในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๔ เรื่อง
- ด้านการพัฒนาบุคลากรและระบบงาน จำนวน ๔ เรื่อง

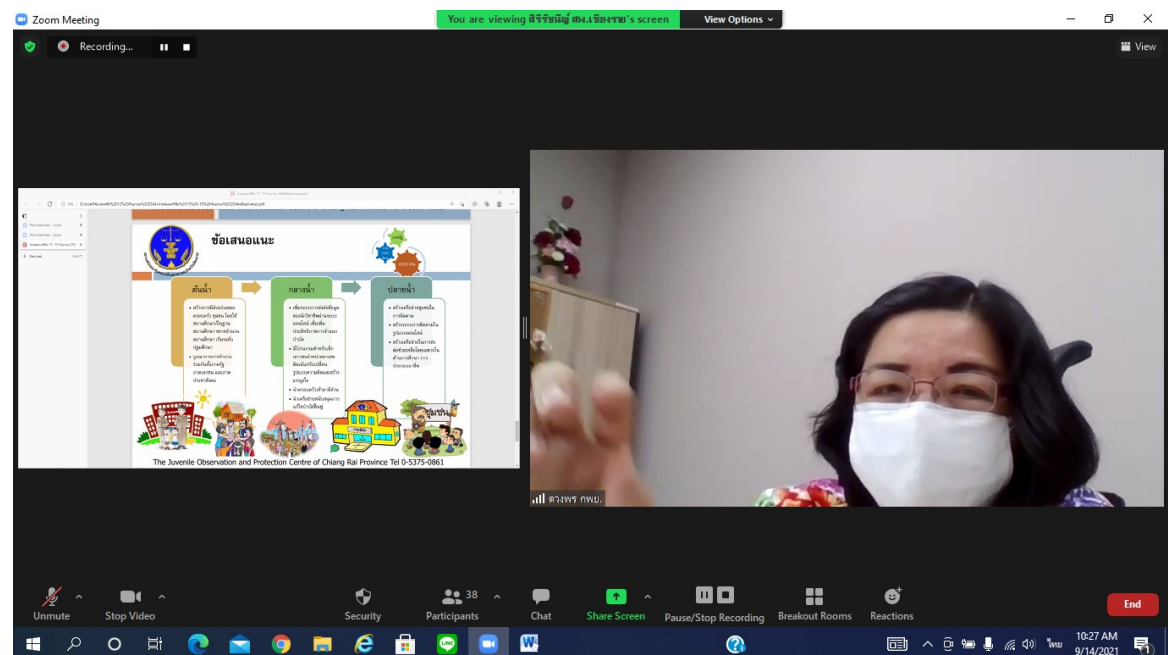
โดยได้รับเกียรติจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และคณะอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นวิทยากรตลอดการอบรม

กำหนดการ
การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อติดตามและนำเสนองานวิจัย
ระหว่างวันที่ 13 – 15 กันยายน 2564

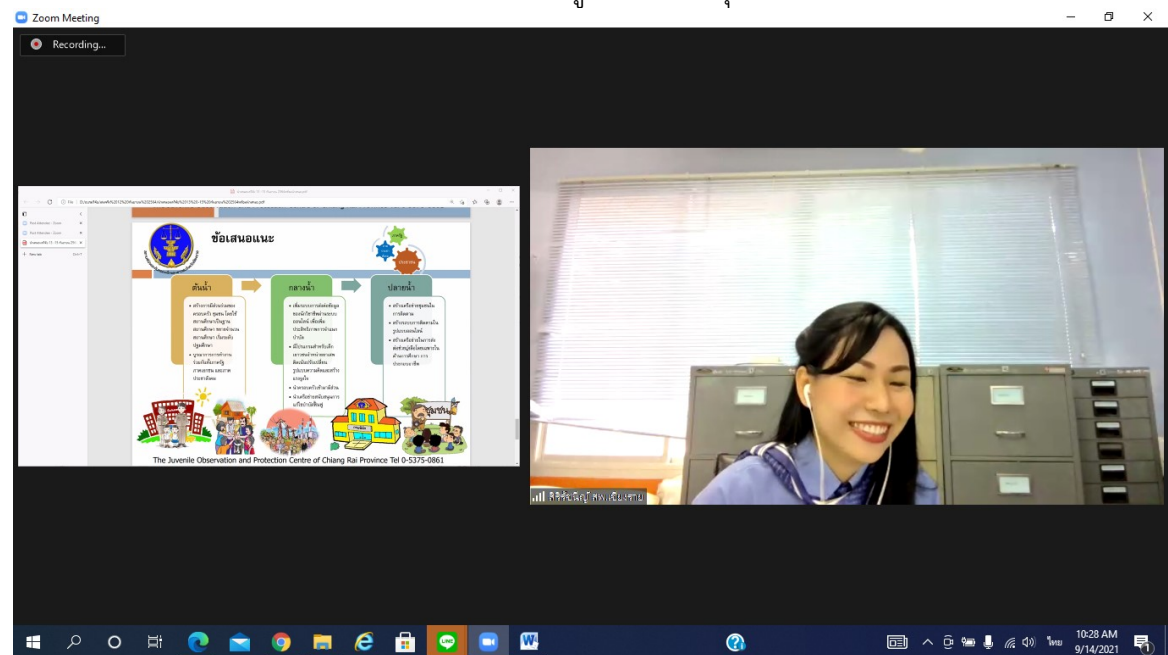
วันที่/เวลา	รายการ	วิทยากร	หมายเหตุ
วันที่ 13 กันยายน 2564			
08.30 น. – 09.00 น.	ลงทะเบียน/เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์		
09.00 น. – 10.00 น.	บรรยาย หัวข้อ “ การนำเสนอผลงานวิจัยต่อ ที่สาธารณะ ”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปริชาธรรมวงศ์	
10.00 น. – 12.00 น.	สรุปผลงานวิจัยที่ผู้เข้าร่วมดำเนินการ (แบ่งกลุ่ม 4 กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปริชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรม ฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัคร พงศ์	
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 น. – 16.30 น.	สรุปผลงานวิจัยที่ผู้เข้าร่วมดำเนินการ (แบ่งกลุ่ม 4 กลุ่ม)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปริชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรม ฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัคร พงศ์	
วันที่ 14 กันยายน 2564			
08.30 น. – 09.00 น.	ลงทะเบียน/เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์		
09.00 น. – 12.00 น.	เสวนา หัวข้อ “ ผลการจัดทำงานวิจัย และการนำเสนอ ”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปริชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรม ฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัคร	

วันที่/เวลา	รายการ	วิทยากร	หมายเหตุ
		พงศ์	
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 น. – 16.30 น.	เสวนา หัวข้อ “ผลการจัดทำงานวิจัยและการนำเสนอ” (ต่อ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรม ฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัศร พงศ์	
วันที่ 15 กันยายน 2564			
08.30 น. – 09.00 น.	เตรียมความพร้อมห้องประชุมออนไลน์		
09.00 น. – 12.00 น.	เสวนา หัวข้อ “ผลการจัดทำงานวิจัยและการนำเสนอ”	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรม ฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัศร พงศ์	
12.00 น. – 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน		
13.00 น. – 15.00 น.	เสวนา หัวข้อ “ผลการจัดทำงานวิจัยและการนำเสนอ” (ต่อ)	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ปรีชาธรรมวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรม ฤดี เพ็ชรกุล อาจารย์ ดร.สุรีย์ฉาย พลวัน อาจารย์ ดร.นันทร์พัช ไชยอัศร พงศ์	
15.00 น. – 16.30 น.	พิธีมอบเกียรติบัตร กรมพินิจฯ และปิดการประชุม		

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔

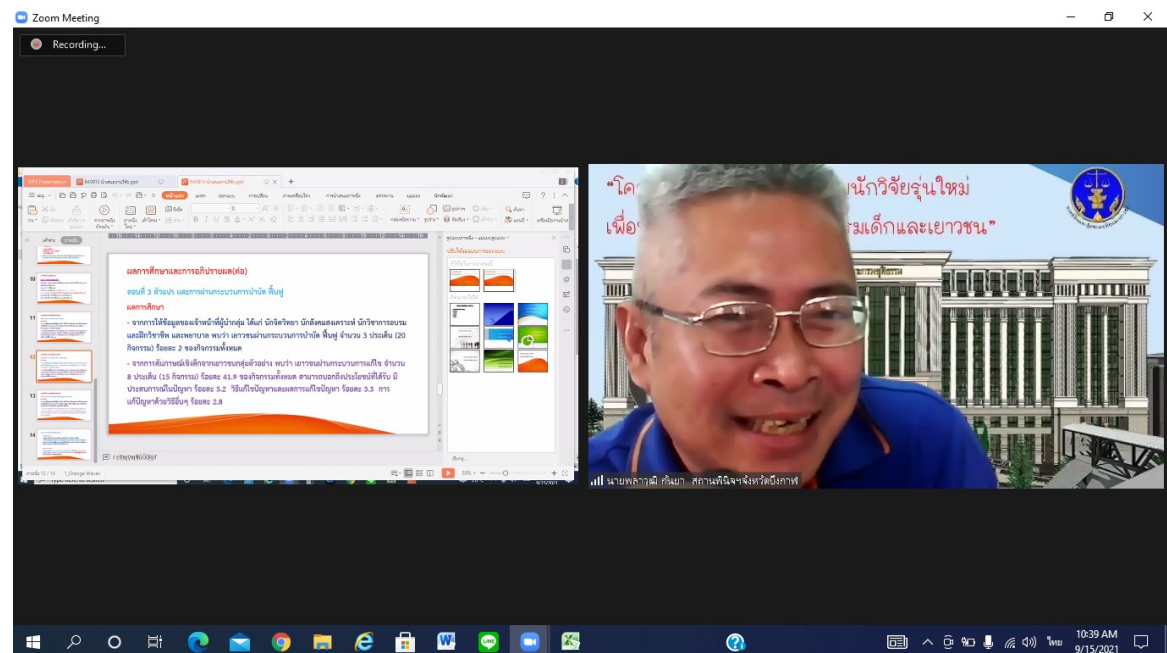


นางสาวดวงพร อุกฤษณ์ ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบงานยุติธรรมเด็กและเยาวชน ให้ข้อเสนอแนะต่อ
งานวิจัยของผู้เข้าร่วมประชุม



ผู้เข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงานวิจัยของตนเอง

วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔



ผู้เข้าร่วมประชุมนำเสนอผลงานวิจัยของตนเอง



พิธีปิดการประชุมและผู้เข้าร่วม(ตัวแทน) รับมอบเกียรติบัตรจาก นายโกล พรหมเพ็ง รองอธิบดีกรมพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชน ประธานในพิธี