

แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

The way to human resource development of personnel affiliation in the Administrative

Office of the Court of Justice, Region V

จิตติมาภรณ์ ศิริวิสูตร

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อเป็นแนวทางในแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติให้เป็นตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด และยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต โดยได้ศึกษารูปแบบวิธีการพัฒนา ดังนี้ การปฐมนิเทศ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 300 คนโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า 1)กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งเป็น เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประเภทสายงาน ข้าราชการประเภทวิชาการ และระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี 2)การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการปฐมนิเทศและด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมากที่สุด 3)แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีประเภทสายงาน และระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนา, ข้าราชการศาลยุติธรรม, สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ABSTRACT

The research objective of “The way to human resource development of personnel affiliation in the administrative office of the court of justice, region V” for 1) Study development level of personnel affiliation in the administrative office of the court of justice, region V. 2) Study the way to human resource development of personnel affiliation in the administrative office of the court of justice, region V, for create the way to fix work problem and development personnel affiliation to increase the personnel’s potential support the policy and human resource strategy for success and up the organization level to high performance organization in future. This research study on the orientation, continue studies, training, seminar, observation, job rotation. Sample of this research are 300 administrative office of the court of justice’s officer, government officer, full time employees and part time employee with stratified sampling. Researcher use the human resource development questionnaire to collect the research data and finding: 1) Most of sample are 30-40 years old female, graduate bachelor’s degree have officer in academic work group of court of justice position and work more than 10 years 2) The administrative office of the court of justice, region V human resource development at “Strong” level all except orientation factor and continue studies factor at “Strongly” level. 3) The way to create administrative office of the court of justice, region V human resource development all “Strong” level. 4) The different of demographic factor of administrative office of the court of justice, region V’ personnel such as gender, age, graduate and position affecting to review on human resource development by not different, but different of administrative office of the court of justice, region V’ work group and career time affecting to review on human resource development by different with statistically significant at .05 level.

Keyword: Development, Judicial service officers, Administrative office of the Court of Justice, Region V

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการ เนื่องจากไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์เป็นพลังขับเคลื่อนทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นๆ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่จึงต้องบริหารในลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรต้องการให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กร และกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม,2561)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกรอบแนวทางในการพัฒนาองค์กร ซึ่งสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานศาลยุติธรรม มีหน้าที่กำกับดูแลการทำงานระบบงานธุรการของสำนักอำนวยการประจำศาลหรือสำนักงานประจำศาลในเขตความรับผิดชอบของอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 จำนวน 25 ศาล จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และมีประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้องค์กรสัมฤทธิ์ผลและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ (สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5,2562)

ถึงแม้สำนักงานศาลยุติธรรมจะมีการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ไว้แล้ว แต่ก็ยังมีจุดอ่อนหรือปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ซึ่งมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลที่ประกอบไปด้วยข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 แล้วนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 835 คน จำนวน 25 ศาล ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน โดยกำหนดระยะเวลาการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤศจิกายน ถึง เดือน ธันวาคม 2562

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ตำแหน่ง (5) ประเภทสายงาน (6) ระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบัน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) การปฐมนิเทศ (2) การศึกษาต่อ (3) การฝึกอบรม (4) การสัมมนา (5) การศึกษาดูงาน (6) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมเป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2553 จึงถือว่าศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้นเป็นต้นมา (ศาลยุติธรรม, 2562)

สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นหน่วยงานตั้งอยู่ที่จังหวัดเชียงใหม่ ทำหน้าที่บริหารงานของศาลยุติธรรมในภาค 5 ภายใต้อำนาจรับผิดชอบของอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 มีเขตอำนาจครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัดในภาคเหนือตอนบนรวมทั้งสิ้น 25 ศาล ศาลสาขา จำนวน 2 สาขา (สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5, 2562)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรก การสร้างระบบ ส่วนที่สอง คือ การรักษาระบบ ส่วนสุดท้าย การปรับปรุงระบบ

พรชัย เจตามาน (2556) รายงานว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ธีรวิ ทองเจือ และ ปรีดี ทুমเมฆ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรทุกองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการพัฒนางานและพัฒนาคนของตน เพราะงานจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ การวิจัยและพัฒนา ด้วยวิธีการดังนี้ (1) การปฐมนิเทศ ให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้ประวัติ เรื่องราว รูปแบบการทำงาน และวัฒนธรรมขององค์กร (2) การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ คือ การให้บุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ วิทยาการใหม่ๆ (3) การสัมมนา คือ การร่วมกันศึกษาวิเคราะห์เรื่องที่กำหนดขึ้นเป็นหัวข้อของการสัมมนาโดยเกี่ยวข้องกับการสำรวจปัญหา การกำหนดแนวทางปฏิบัติหรือการวิเคราะห์แนวโน้มในอนาคต (4) การฝึกอบรม เป็นการพัฒนาทักษะ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน (5) การศึกษาดูงาน คือ การจัดให้บุคลากรได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานภายนอก และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ในเทคนิคและวิธีการทำงาน สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (6) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นการให้บุคลากรทดลองปฏิบัติงานหมุนเวียนไปในแต่ละหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถในการหลายๆ หน้าที่ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น เป็นการจัดบุคลากรให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล และเป็นการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นต่อตำแหน่งหน้าที่ใหม่

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์กร เพื่อส่งเสริมและปรับปรุงให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคต อันจะส่งผลต่อความสามารถขององค์กร ในการแข่งขัน และการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน (2558) กล่าวว่า คนเก่งที่มีพรสวรรค์ (Talent) ในสายงาน HRM (Human Resource Management) หมายถึง บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นแตกต่างจากคนอื่น ทำงานว่องไว มีความคิดที่เฉียบแหลม มีภาวะการเป็นผู้นำ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความสามารถที่จะดึงดูดความสนใจผู้อื่น สามารถที่จะดูแลควบคุมการทำงานทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนเป็นผลสำเร็จได้

การบริหารจัดการคนเก่ง องค์กรต้องมีความชัดเจน ดังนี้ คือ (1)ใครคือ Talent ที่องค์กรควรบริหารจัดการ ซึ่งองค์กรต้องกำหนดคุณลักษณะที่สำคัญของ Talent ที่องค์กรต้องการก่อนจากนั้นจึงพิจารณาว่า พนักงานกลุ่มใดบ้างที่อยู่ในเกณฑ์ที่เป็น Talent ขององค์กร (2) ระบบบริหาร Talent ซึ่งองค์กรต้องกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ในงานด้าน HR เพื่อพัฒนา Talent ขององค์กรให้มีศักยภาพสูงขึ้นและสามารถสร้างผลงานที่ดีเลิศอย่างต่อเนื่องในขณะเดียวกันก็ต้องพยายามรักษา Talent เหล่านั้น และทำให้เขาเกิดความรัก ความผูกพัน และต้องการทำงานกับองค์กรให้ยาวนานที่สุด (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ,2554)

กรณีการ์ สุวรรณศรี (2561) ให้ความหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาตัดสินความสำเร็จของงาน อันเป็นผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ พฤติกรรมหรือสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ เนื่องจากเป็นวิธีการวัดผลทางการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งในเรื่องความสามารถในการทำงาน ไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ยังถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงต้องมีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้การประเมินเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด

กรณีการ์ สุวรรณศรี (2561) รายงานว่าองค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะทำงานและยังต้องพัฒนาขีดความสามารถให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมาพิจารณาว่าจะสามารถรักษามูลค่าของบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้นานที่สุดได้อย่างไร ที่เรียกว่า การบำรุงรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจูงใจ คือ กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอันมีที่มาจากกระบวนการเรียนรู้จากภายในตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมตามจริงหรือสภาพแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้นโดยองค์กร การจูงใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งเร้าที่ทำให้บุคลากรส่งมอบผลผลิตของแต่ละบุคคลในรูปของผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเอง

ทิพวรรณ บัวงาม (2557) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6 ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6 โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6 จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6 ไม่แตกต่างกัน

วนิษา แสนรัมย์เย็น (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัด อุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาดำรงตำแหน่ง รายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษาต่อ ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการศึกษาดูงานและด้านการหมุนเวียนงาน ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพิ่ม ภักดีการ (2552) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่างกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยองค์กร คือขนาด อบต.ที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ปรีะพร วงษาแนว (2552) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาของรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ทั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 รวมจำนวนทั้งหมด 835 คน โดยใช้หลักการสุ่มของ Yamane โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 271 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงจัดทำแบบสอบถามเพื่อรวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 300 ตัวอย่างจากจำนวนบุคลากรใน

ศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 25 ศาล โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนได้ที่ 5% หรือ .05

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 223 คน (ร้อยละ 74.30) มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 48.00) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน (ร้อยละ 68.70) ดำรงตำแหน่งเป็น เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม จำนวน 92 คน (ร้อยละ 30.70) ประเภทสายงาน ข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 143 คน (ร้อยละ 47.70) และระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปี จำนวน 114 คน (ร้อยละ 38.00)

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการปฐมนิเทศ และด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด

3. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

4. บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีประเภทสายงาน และระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านยกเว้นด้านการปฐมนิเทศและด้านการศึกษาต่ออยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน พรชัย เจดามาน, (2556) ซึ่งมีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น เป็นกิจกรรมที่มีคุณค่าต่อบุคลากรที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และเป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างเหมาะสม ทั้งระยะเวลา ช่วงเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้เกิดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร รวมถึงเป็นกิจกรรมที่จะต้องประเมินผลเป็นประจำ บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักสคยดษรรมประจําภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยบุคลากรสังกัดสคยดษรรมประจําภาค 5 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและตรงตามความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีการปฐมนิเทศโดยผู้บริหารทุกครั้งที่มีการบรรจุเข้ารับราชการใหม่และการเลื่อนระดับ และการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสังกัดสคยดษรรมประจําภาค 5 ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเริ่มต้นตั้งแต่มีการปฐมนิเทศให้แก่บุคลากรที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ตลอดจนการพัฒนา ส่งเสริม ทักษะการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรสังกัดสคยดษรรมประจําภาค 5 จึงให้ความสำคัญในการหาแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกหัวข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา ปางลีลาศ (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงตาบ จังหวัดสุรินทร์ ที่สรุปไว้ว่า หน่วยงานจะต้องจัดการปฐมนิเทศบุคลากรทุกคนก่อนปฏิบัติงานใหม่ทุกครั้ง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจ ภารกิจ และเพิ่มเทคนิคมนุษยสัมพันธ์ตามโครงสร้างขององค์กร ควรมีการประชุมสัมมนา จัดระดมความคิดเห็นหรือลงมือปฏิบัติในการฝึกฝนเพิ่มทักษะการแก้ปัญหา โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย สนุกสนาน ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และควรกำหนดกระบวนการศึกษาดูงานให้สามารถปฏิบัติได้จริง ประกอบด้วย การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ขอบเขต กลุ่มเป้าหมาย โดยใช้หลักการ มีส่วนร่วมทุกฝ่าย จัดเวทีแลกเปลี่ยนหรือสรุปผลการดูงานเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับองค์กร และมีการติดตามความเปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรหลังจากศึกษาดูงาน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตัญญา จันทรประสิทธิ์(2559) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ได้สรุปแนวทางการศึกษาต่อไว้ว่า ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร รวมถึงบุคลากรที่ศึกษาต่อเลือกสาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์มีการสนับสนุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน และควรมีการจัดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีทั้งหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งให้แก่บุคลากร ส่งผลทำให้บุคลากรที่ผ่านการรับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุดิ (2539) ได้สรุปแนวทางการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไว้ว่า นโยบายการโยกย้ายปรับเปลี่ยนงานต้องประกาศชัดเจนให้ทราบทั่วทั้งองค์กร ระยะเวลาการอยู่ในตำแหน่งควรมีช่วงเวลาประมาณ 3-4 ปี และจะต้องกำหนดให้ชัดเจนเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะมีการโยกย้ายและให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บุคลากรในสังกัด สำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น บุคลากรที่มีประเภทสายงานปัจจุบัน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ บุคลากรในสังกัดสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 ด้านการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และบุคลากรที่มีระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบัน แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสังกัดสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 ด้านการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ บัวงาม (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสาลยุดิธรรมภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุ ราชการ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสาลยุดิธรรมภาค 6 ไม่แตกต่าง กัน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินต์จุฑา จันทรประสิทธิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวม และเป็นรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัด สำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 ที่มีประเภทสายงาน และระยะเวลาในตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันให้ ความสำคัญต่อวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้านมากกว่าบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการปฐมนิเทศ ควรมีการจัดฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติหรือการทำ Work Shop มากกว่าการฟัง บรรยาย เนื่องจากข้าราชการบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน แม้จะได้รับการ ปฐมนิเทศแต่ยังไม่สามารถเริ่มงานได้ทันที ประกอบกับวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรมยังไม่สามารถดึง ศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้การปฏิบัติงานยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2. ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้ทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเป็นที่ยอมรับในองค์กร และมีการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อน ตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรสนใจศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพและ ความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง และ จัดสรรงบประมาณให้ได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกอย่างเพียงพอ หากมีระเบียบวิธีปฏิบัติงาน ใหม่ควรจะมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรก่อนการลงมือปฏิบัติงานจริงเพื่อให้เกิดทักษะความรู้

ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รวมทั้งควรจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีความหลากหลาย ไม่ควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้งานด้านเดียว เพื่อให้สามารถทำงานแทนกันได้

4. ด้านการสัมมนา ควรมีการจัดสัมมนาให้กับบุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาด้านอย่างต่อเนื่อง และเท่าเทียมกัน โดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการเข้ารับการสัมมนาตามหลักสูตรที่มีความต้องการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการสัมมนาของหน่วยงานเพื่อเป็นการจูงใจให้เกิดการพัฒนา

5. ด้านการศึกษาดูงาน หน่วยงานต้องมีการศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างแรงจูงใจการนำประสบการณ์ ความรู้ ทักษะ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้กับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยต้องจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานในสังกัดอย่างเพียงพอ

6. ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ควรมีการสำรวจความต้องการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานภายในหน่วยงาน และกำหนดหลักเกณฑ์การหมุนเวียนมาให้มีความชัดเจนและเหมาะสม โดยอาจทำเป็นโครงสร้างสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานซึ่งกันและกันทั้งในสายงานเดียวกันและการข้ามสายงาน เพื่อให้ผู้มีประสบการณ์ในงานสูงได้มีการถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับบุคลากรที่ยังขาดประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น เกิดการเรียนรู้งานที่หลากหลายและเกิดการพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี.(2561). เอกสารประกอบการสอน วิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์.สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กรรณิกา ปางลีลาศ. (2553). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต.วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. การศึกษาอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ บัวงาม.(2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศาลยุติธรรมภาค 6. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต.พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ธีรวิ ทองเจือและปรีดี ทুমเมฆ. (2560). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในศตวรรษที่ 21: มิติด้าน การศึกษา.วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 5(3), 389-403.

ปิระพร วงษานาวี. (2552). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรชัย เจดามาน. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. ค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2562, จาก

<http://www.oknation.nationtv.tv/blog/jedaman>

เพิ่ม ภักดีการ. (2552). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร*.

วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วนิชา แสนรัมย์เย็น. (2553) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี*.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี:มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ศาลยุติธรรม. (2562). *ประวัติศาสตร์ยุติธรรม*. ค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2562,

จาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/3>

ศาลยุติธรรม. (2562). *เกี่ยวกับระบบศาลยุติธรรม*. ค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2562,

จาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/11>

สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2561). *แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564* ค้นเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562, จาก

<https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7341/cid/5748/iid/92506>

สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 5. (2562). *ประวัติความเป็นมา/ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน*. ค้นเมื่อ 19

พฤศจิกายน 2562. จาก <https://jor5.coj.go.th/th/content/page/index/id/56>

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ.(2554). *พัฒนาความเด่นเพื่อองค์กรเป็นเลิศด้วย Talent Management*.พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินท์ ซิตี จำกัด.

สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน. (2558). *การบริหารจัดการคนเก่ง:เครื่องมือในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร*.วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2.