

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม
ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT TO INCREASE PERFORMANCE EFFICIENCY
OF COURT OFFICERS UNDER ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE COURT OF
JUSTICE, REGION VIII

ณภัชกม ศรีสุขใส,¹ ธนายุ ภูวิทยาธ²

Naphatkamon Srisuksai,¹ Tanaya Puwittayathorn²

1. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร. 089-202-6436 อีเมล paaw1@hotmail.com
2. ดร.ธนายุ ภูวิทยาธ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี
โทร. 08-1536-0083 อีเมล tanayu136@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวน 214 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม ด้านการฝึกขณะปฏิบัติงาน ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ด้านการหมุนเวียนงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยนี้จะถูกจัดทำเป็นข้อเสนอแนะต่อสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ ที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ตั้งไว้ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ควรให้ความสำคัญต่อช่วงอายุของบุคลากร และ การพัฒนาบุคลากร ด้านการอบรม ด้านการฝึกขณะปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการหมุนเวียนงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, ประสิทธิภาพในการทำงาน, สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

ABSTRACT

The objectives of this study were to study: 1) the human resource development of court officers under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII; 2) the increase of performance efficiency of court officers under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII; 3) the

comparison of performance efficiency of court officers under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII, based on personal factors; and 4) the human resource development affecting the performance efficiency of court officers under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII. The population of the study included 214 court officers under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII. Data were collected by a questionnaire with the reliability of 0.978. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows. 1) The overall human resource development of the court officers was in a high level. 2) The overall increase of performance efficiency of the court officers was in the highest level. 3) The comparison of performance efficiency of the court officers based on personal factors showed that the performance efficiency of the court officers with different ages was different at a statistical significance level of 0.05. 4) The human resource development affecting the performance efficiency of the court officers showed that the development regarding training, on-the-job training, self-learning, and job rotation could affect the performance efficiency at a statistical significance level of 0.05. The findings of the study were used as recommendations for Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII, to increase the performance efficiency which follows the strategic plan set up by Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII. In addition, Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII should pay attention to life span and development regarding training, on-the-job training, self-learning, and job rotation.

Keywords: human resource development, performance efficiency, Administrative Office of The Court of Justice, Region VIII

ความสำคัญของปัญหา

ด้วยแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 - 2564 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ JUSTICE ในการบริหารงานศาลยุติธรรมไว้ 7 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 7 คือ E (Excellence Organization) คือการเพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศโดยมีเป้าประสงค์ เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีระบบงานตุลาการระบบงานธุรการของศาลยุติธรรมระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และระบบงานวิชาการที่มีขีดสมรรถนะสูงในการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้วางเป้าหมายให้ศาลยุติธรรมเป็นศาลดิจิทัล D-COURT ในปี พ.ศ. 2563 จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรต้องมีความพร้อม โดยเฉพาะกระบวนการทางความคิด Mind set ของแต่ละบุคคลสำหรับการปรับตัวไปสู่ศาลดิจิทัล ซึ่งมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในหลาย ๆ ด้าน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564) ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร การลดขั้นตอนการทำงาน การพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้รองรับการทำงานในยุคดิจิทัล และการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้สำนักงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ สามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการคดี และสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดี อีกทั้งเป็นการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงขยายการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ส่งผลให้การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ 2561 - 2564 และการวางเป้าหมายให้ศาลยุติธรรมเป็นศาลดิจิทัล D-COURT ในปี พ.ศ. 2563 นั้น ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดของศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ได้แก่ ปัญหาเรื่องการปรับตัวและการทำงานในรูปแบบใหม่ การที่บุคลากรไม่มีความชำนาญขาดทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน มีอคติไม่ยอมเปลี่ยนแปลงการทำงานเกิดการต่อต้าน หรือแม้แต่บุคลากรบางรายลาออกรากการเพราะไม่สามารถปรับตัวกับการทำงานในรูปแบบใหม่ได้นอกจากนี้ปัญหาที่เจอบ่อยครั้งคือกรณีการโยกย้าย ในรอบเดือนเมษายน และรอบเดือนตุลาคม ของทุกปี เมื่อมีการ

โยกย้ายในแต่ละครั้งพบว่าในบางครั้งตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม จะย้ายไปประจำส่วนงานที่ไม่ใช่ส่วนงานเดิมที่ปฏิบัติอยู่ หรือแม้แต่การโยกย้ายภายในหน่วยงาน การสอบเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งการโยกย้ายในกรณีดังกล่าวมาทั้งหมดมีผลทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน เช่นงานเกิดความล่าช้าและความผิดพลาด ในการทำงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่มีความชำนาญ ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการ หรือขั้นตอนแนวทางการปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม ให้มีความรู้ความสามารถทำงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะโยกย้ายไปอยู่ในส่วนงานใดก็ตาม

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เพื่อเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทักษะการทำงานด้านดิจิทัล ทักษะการทำงานด้านกฎหมาย ทักษะการทำงานด้านบริหาร เป็นต้น เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8
2. เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ คือ การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 214 คน (จากข้อมูล ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลาในการวิจัยใช้พื้นที่ภาคใต้ตอนบนทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ทั้งหมด 7 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดกระบี่ จังหวัดระนอง จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต มีจำนวนทั้งสิ้น 27 ศาลส่วนระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้จะเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในช่วงเดือน มีนาคม – เมษายน 2564
4. ขอบเขตด้านตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรอิสระซึ่งมี 2 ประเด็นตัวแปร คือ ประเด็นตัวแปรด้านสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ขณะที่ประเด็นตัวแปรการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมการฝึกขณะปฏิบัติงานการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การเป็นที่เลี้ยงการสอนงานการหมุนเวียนงานและการดูงานนอกสถานที่สำหรับตัวแปรตาม คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 214 คน ภายใต้เขตครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 7 จังหวัด รวม 27 ศาล

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีทั้งคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Question) และคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Question) ซึ่งจะสะท้อนถึงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 การพัฒนาบุคลากรของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ด้านฝึกอบรม ด้านฝึกขณะปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา ด้านการเป็นพี่เลี้ยง ด้านการสอนงาน ด้านการหมุนเวียนงาน และด้านการดูงานนอกสถานที่ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในลักษณะข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

การสร้างเครื่องมือวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ

2. กำหนดขอบเขตของคำถามจากตารางสังเคราะห์ข้อความในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. ออกแบบและสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับร่าง เสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา และสำนวนภาษา ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา และสำนวนภาษาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ปรากฏว่าผลการคำนวณค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 – 1.00 และมี ค่า IOC เท่ากับ 1 ทุกข้อ

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.7 ขึ้นไป เพื่อแสดงความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ (ฮานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของข้อความ ทั้งนี้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นนั้นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ถึงอธิบดีผู้พิพากษาภาค 8 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทาง Google Form ไปยังกลุ่มประชากรซึ่งเป็น

บุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวน 214 คน และให้ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งส่งคืนผู้วิจัย เมื่อรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบโดยประชากรตัวอย่างครบทั้ง 214 ชุดแล้ว ผู้วิจัยจึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของแบบสอบถาม กำหนดให้คะแนนลำดับของแต่ละข้อเพื่อใช้ในการวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมีเกณฑ์การประเมินผลระดับความสำคัญขอตัวแปร โดยคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตได้ตามเกณฑ์ของบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2553) ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากปานกลาง
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 มีอายุอยู่ระหว่างช่วง 36-45 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 สถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 53.70 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 79 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 และมีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 29.40 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การพัฒนาบุคลากรของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสอนงานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการฝึกขณะปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเข้าร่วมประชุม/สัมมนา อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการเป็นพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก ด้านการหมุนเวียนงานอยู่ในระดับมาก และต่ำสุด คือ ด้านการดูงานนอกสถานที่อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำสุดคือ ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย การพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่าการพัฒนาบุคลากร ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้านฝึกขณะปฏิบัติงาน ด้านการอบรม และด้านหมุนเวียนงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

ระดับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีหน้าที่สำคัญคือการสนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภาระหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง

ลักษณะงานที่รับผิดชอบต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อีกทั้งต้องปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงส่งผลให้เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตนเองมีศักยภาพ มีทักษะ และช่วยให้ลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ได้รับการประเมินดีเด่นต่อไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาณี ทองคำ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงานของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8

เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเพราะ สำนักงานศาลยุติธรรมมีหน้าที่หลักในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม และให้ความสำคัญกับการให้บริการคู่ความที่มาติดต่อ และเพื่อให้การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีมาตรฐานในระดับสากล สำนักงานศาลยุติธรรมจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม และการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานถูกต้อง รวดเร็ว สามารถให้บริการคู่ความที่มาติดต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Millet,1954) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

เจ้าพนักงานศาลที่มีช่วงอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า อายุต่างกัน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับ วิภาณี ทองคำ (2560) ได้ศึกษาผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้า จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4. การพัฒนาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8

1. ด้านการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ตรงตามหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่งและภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน อีกทั้งการฝึกอบรมทำให้เจ้าพนักงานศาลมีความเข้าใจและช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มทักษะความชำนาญในงานได้อีกด้วย ซึ่งตรงกับคำกล่าวของ ฌ็องฌูมิชา รักชาวรงค์ (2558) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมมีประโยชน์ในแง่ที่เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและยังเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและเป็นบันไดไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นายบุญส่ง ลีละชาติ (2559) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านการฝึกอบรมพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อจำแนกรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้

2. การฝึกทักษะปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การฝึกทักษะปฏิบัติงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริง เป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและ ฝึกในช่วงการทำงานปกติซึ่งเป็นวิธีการการพัฒนาทักษะพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งมักใช้

สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้ายเลื่อนตำแหน่งใหม่ หรือมีการปรับปรุงงาน หรือกรณีนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามา ซึ่งการพัฒนาด้วยวิธีนี้เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้จริง และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ในกรณีที่มีการสับเปลี่ยนสายงาน หรือการโยกย้ายเลื่อนระดับ เป็นต้น อีกทั้งเป็นวิธีการพัฒนาที่ทำได้ง่าย ประหยัด อีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งด้านการฝึกอบรมในขณะทำงาน มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ด้านเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ทั้งนี้อาจเพราะว่า เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เป็นเขตอำนาจศาลที่มีปริมาณรรถคดีเข้าสู่ศาลเป็นจำนวนมาก และมีข้อจำกัดด้านเวลาทำให้การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและสามารถทำได้ง่าย และเน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ เท่ากับเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอซึ่งทำให้เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของแรงงานพบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้พนักงานกล้าคิด กล้าปฏิบัติ ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองทำให้ได้รับประสบการณ์ตรงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานได้ และการเรียนรู้ด้วยตนเองช่วยให้รู้จักควบคุมการทำงานของตนเองให้มีศักยภาพ KHIN MAUNG WIN (2560)

4. การหมุนเวียนงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ทั้งนี้อาจเพราะว่า การหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในระดับเดียวกัน จากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย และปฏิบัติงานแทนกันได้ นอกจากนี้ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรระหว่างกลุ่มงานอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ชยาพล สุนทรวิวัฒนา (2559) ศึกษาแผนพัฒนาความรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลน่านและโพลีคลินิก โดยผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 13 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคลและการสนทนากลุ่ม โดยผลการวิจัยพบเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาความรู้คือ “การหมุนเวียนงาน” (Job rotation)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ดังนี้

1. เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมาย อย่างเคร่งครัด ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ ความชำนาญ และความรอบคอบในการทำงานเป็นอย่างมาก จากการศึกษาจะเห็นได้ว่ามี 2 ช่วงอายุที่มีประสิทธิภาพสูง คือ ช่วงอายุไม่เกิน 25 ปี กับช่วงอายุ 56 ปีขึ้นไปช่วงอายุที่เยอะกว่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีกว่า อาจเพราะมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งใหม่ หรือบุคลากรที่โยกย้ายเปลี่ยนสายงานใหม่ โดยให้เจ้าพนักงานศาลที่มีความชำนาญในแต่ละส่วนงานทำหน้าที่เป็นวิทยากรแนะนำกระบวนการทำงาน แนวทางการแก้ปัญหา และวิธีระเบียบปฏิบัติ เพื่อเพิ่มความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และลดการผิดพลาดของงาน ส่วนช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานสูง อาจเป็นเพราะว่าเป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่ ยังคงมีไฟในการทำงานสูง อีกทั้งระบบงานศาลได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ซึ่งข้าราชการที่จบใหม่มีความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีในปัจจุบัน สำนักงานศาลจึงควรเพิ่มงบประมาณในโครงการเออีอีอี จูงใจให้ข้าราชการที่ป่วย หรือไม่มีไฟในการทำงาน เข้าร่วมโครงการเพื่อจะได้บรรจุข้าราชการใหม่เข้ามาทดแทน

2. การพัฒนาบุคลากรด้านการอบรม ส่งผลให้เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมมีความรู้ความชำนาญในงาน ตรงตามสมรรถนะในตำแหน่ง ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการอบรมให้มากขึ้น โดยสนับสนุนงบประมาณให้มีการจัดการอบรมให้มากกว่าเดิม เพื่อให้หน่วยงานศาลในสังกัดจัดโครงการอบรมในทุก ๆ ปี

3. การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกทักษะปฏิบัติงานเจ้าพนักงานศาลสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกทักษะปฏิบัติงานมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยรู้ถึงขั้นตอน กระบวนการทำงานรวมถึงวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากการฝึกทักษะปฏิบัติงานจริง ทำให้เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ควรสนับสนุนให้หน่วยงานศาลในสังกัดใช้การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกทักษะปฏิบัติงาน เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้ เนื่องจากสามารถทำได้ง่ายอีกทั้งค่าใช้จ่ายน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพัฒนาด้วยวิธีการอื่น

4. การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีช่องทางการเรียนรู้มากมาย ผู้ที่สนใจสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ ผ่านช่องทางที่สะดวก และไม่จำกัดเวลา การเรียนรู้ด้วยตนเองกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ควรสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมในการทำงาน

5. การพัฒนาบุคลากรด้านการหมุนเวียนงาน การหมุนเวียนนับเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เป็นการท้าทายความสามารถ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ ลดความเบื่อหน่ายจากงานเดิม ๆ หรือสภาพแวดล้อมเดิม ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ค้นหาความถนัดของตนเองว่าถนัดในงานด้านไหน สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ควรสนับสนุนการพัฒนาด้วยวิธีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ และเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญในงานอื่น ๆ ให้กับตัวเอง

เอกสารอ้างอิง

- ชยาพล สุนทรวิวัฒนา. (2559). **แผนพัฒนาความรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลนันทาและโพลีคลินิก**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐธัญญา รัชชางค์. (2558). **ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพฯ: บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ชนก วงษ์เจริญ. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษาโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิภาณี ทองคำ. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Millet, J.D. (1954). **Management in the Public Service**. New York : McGraw Hill Book Company.
- WIN, K.M. (2561). **การพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในภาคตะวันตกของประเทศไทย**. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

5406

ลงชื่อประธานกรรมการควบคุม

(ผศ.ดร.ธนาฯ ภู่วิทยาธร)

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี