



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

## ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร

### สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี

#### The necessity for human resource development of the personnel at Office of the Court of Justice in Nonthaburi Provincial Court

ธัญญา ทองสงค์<sup>1</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี และ (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างจ้างเหมาบริการของสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี จำนวน 74 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ มีเงินเดือน 15,001 - 25,000 บาทและมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาองค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาอาชีพ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า (1) ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

**คำสำคัญ:** ความจำเป็น, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

## Abstract

The objectives of the study were (1) to study the level of the necessity for human resource development of the personnel at Office of the Court of Justice in Nonthaburi Provincial Court (2) to study the differences of personal factors affecting the necessity for human resource development of the personnel at Office of the Court of Justice in Nonthaburi Provincial Court classified by personal status. The population used in the research was 74 personnel of the Court of Justice in the Nonthaburi Provincial Court which were civil servants, government officials, permanent employees, temporary employees and contract workers in the office of the Court of Justice in Nonthaburi Provincial Court. The tools used for data collection were questionnaires. To perform data analysis with computer program was used to find number, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance and Least Significant Difference (LSD). The results found that most of the respondents were female, aged 31-40 years old, having a bachelor's degree, single status, having a position as a judicial officer, salary 15,001 - 25,000 baht, and 6-10 years of work experience. The necessity for human resource development in overall was in high level. When consideration to each aspect which could sort from high to low as follows: training aspect, education aspect, employee development aspect, organizational development aspect and career development aspect, respectively. The research hypothesis test found that (1) The necessity for human resource development in overall was in high level. (2) The personnel who had undergraduate degree had the necessity for human resource development in the aspect of education more than personnel who had bachelor's degree and personnel who had bachelor's degree had the necessity for human resource development in the aspect of education more than personnel who had Master's degree.

**Keywords:** the necessity, human resource development, Office of the Court of Justice in Nonthaburi Provincial Court

## บทนำ

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมากมายและไร้ขอบเขต มีนวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีที่ล้ำสมัยเพื่อตอบสนองให้มนุษย์ทำกิจกรรมต่างๆ ได้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

สะดวกรวดเร็ว ผู้คนทั่วโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้แบบไร้พรมแดน ประชากรโลกเติบโตอย่างรวดเร็วมีความต้องการอย่างหลากหลายและซับซ้อน มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน เทคโนโลยี ตลาดเงิน ตลาดทุน และวัฒนธรรมได้สะดวกขึ้น ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและโครงสร้างต่างๆทั้งวัฒนธรรมและการบริหารจัดการ จากกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ส่งผลกระทบต่อองค์การต่างๆทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การภาครัฐที่มีโครงสร้างการจัดการองค์การที่ใหญ่ มีสายงานเป็นลำดับขั้นบังคับบัญชา มีการยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และมีการรวมศูนย์กลางอำนาจการบริหารและมีวัฒนธรรมเฉพาะขององค์การ ส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การมีระดับต่ำกว่าภาคเอกชน นับว่าเป็นความท้าทายและยากลำบากอย่างยิ่งของภาครัฐที่จะต้องเร่งพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตอบสนองความต้องการของประชาชนและเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (อนุชาติ ปิยนราวิชญ์, 2559)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยทางการบริหารที่ยอมรับว่าที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์การมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้มุมมองเกี่ยวกับมนุษย์ที่เดิมเคยถูกมองเป็นเพียงต้นทุนค่าใช้จ่ายมาเป็นสินทรัพย์ขององค์กร โดยถือเป็นทุนทางปัญญา และทุนมนุษย์ที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

องค์การต่างๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา “คน” หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development) เป็นสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เพราะมนุษย์สามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ด้วยการพัฒนาทางด้านต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีคุณภาพก็จะส่งผลให้ประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูง ช่วยสร้างความมั่นคงและแข็งแกร่งให้แก่องค์กร เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานขององค์การปฏิบัติภารกิจ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนสูงสุดโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางอย่างมีประสิทธิภาพช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดการสิ้นเปลือง มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับและรวดเร็วขึ้น ด้วยการฝึกอบรมเพิ่มทักษะความรู้ ความชำนาญ และสามารถที่จะทำให้องค์กรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การที่วางไว้ จะเห็นได้ว่า ทุกองค์การประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมที่จะแข่งขันต่อตนเองและองค์การอื่นได้ โดยเฉพาะคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่เลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเราได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ใน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

องค์การแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่ได้หยุดอยู่เพียงเท่านี้ หน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถ สร้างประสิทธิผลให้องค์การมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นต่อองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต ก็ด้วยจากกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดการแข่งขันของโลกยุคใหม่ ผู้ที่พร้อมและแข็งแกร่งเท่านั้นจะอยู่รอด โครงสร้างทางการบริหารองค์การเปลี่ยนไป ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ผู้บริหาร และที่สำคัญบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องปฏิบัติงานให้องค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น หากแต่มีการโยกย้ายในที่อื่นๆ ที่พอใจมากกว่า หรือเรียกอีกอย่างว่า มองไกลไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเป็นอยู่ ซึ่งแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นไม่อาจใช้เงินอย่างเดียวเป็นสิ่งจูงใจได้ แต่จำเป็นต้องอาศัยเรื่องเกียรติยศ ความมั่นคงในการปฏิบัติงานประกอบด้วย โดยเฉพาะสภาวะการแข่งขันระหว่างองค์การทำให้บทบาทหรือความสำคัญของบุคลากรแต่ละคนมีอิสระที่จะตัดสินใจเลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถยิ่งขึ้น ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญและทันสมัย การปฏิบัติงานทุกอย่างต้องอาศัยเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีเทคโนโลยีระดับสูง มาเป็นเครื่องทุ่นแรง เพราะการปฏิบัติงานมีความซับซ้อนมากขึ้น องค์การจำเป็นต้องจัดฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีรายได้เพียงพอดำรงชีพ มีสวัสดิการเกื้อหนุน มีเกียรติยศชื่อเสียงและความมั่นคง พึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติมากที่สุด การดำเนินงานในปัจจุบันและอนาคตต้องเผชิญกับความซับซ้อนของปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์การ จำเป็นจะต้องปรับและพัฒนาตนเองให้แข็งแกร่งและรองรับ กับสภาพของการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนได้

เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ ความต้องการเงินทุนและทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถย่อมมีมากขึ้น โครงสร้างที่ซับซ้อนนี้เองจำเป็นต้องกำหนดให้การดำเนินงานทุกอย่างมีระบบและแนวทางปฏิบัติที่แน่นอน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในฝ่ายต่างๆ ให้มากขึ้น โดยอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมจะปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ไม่เกิดปัญหาตามมาและเกิดการเปลี่ยนแปลงของฝ่ายบริหารโดยเฉพาะปรัชญาการบริหาร ปัจจุบันภาครัฐมีแนวนโยบายการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management - NPM) คือการนำเอาวิธีการของเอกชนมาใช้ในการจัดการภาครัฐ โดยเน้นการใช้มืออาชีพมาบริหารจัดการ มีหลักการที่เห็นผลผลิตและผลลัพธ์ มีโครงสร้างองค์การที่เล็กและกะทัดรัด และแบนราบ ทำให้มีความคล่องตัว มีความเป็นอิสระสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความแตกต่างจากแนวเก่า เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ศาลจังหวัดนนทบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการคดีตามเขตอำนาจศาลพื้นที่รับผิดชอบจังหวัดนนทบุรีให้เป็นไปโดยความบริสุทธิ์และยุติธรรม บริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้การบริการประชาชนผู้ที่มาติดต่อราชการ ภายใต้นโยบายของประธานศาลฎีกา รวมถึงการให้บริการหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก การที่ศาลจังหวัดนนทบุรี จะดำรงองค์การอยู่ได้จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญให้แก่บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและเพื่อรองรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่งศาลจังหวัดนนทบุรี มีเจตจำนงที่จะดำเนินงานตามพันธกิจให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้ความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกด้วยความถูกต้องรวดเร็ว เป็นธรรม และทั่วถึง ทั้งในเรื่องการพัฒนาและสร้างมาตรฐานระบบงานทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์ ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 – 2564 ที่จะให้ศาลยุติธรรม เป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม และตามนโยบายประธานศาลฎีกา นางเมทินี ชโลธร ประธานศาลฎีกาคนที่ 46 ภายใต้หลักการ “บริสุทธิ์ ยุติธรรม” (Virtuous Justice) ตามแนวทาง 5 ประการ “เสมอภาค สมดุล สร้างสรรค์ ส่งเสริม ส่วนร่วม” (Equality Balance Creativity Promotion Involvement : EBCPI)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีเพื่อที่จะนำผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและหน่วยเกี่ยวข้อง นำไปปรับปรุงเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องต่อสภาวะปัจจุบันอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรศาลจังหวัดนนทบุรีต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างจ้างเหมาบริการของสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี จำนวน 74 คน (ไม่รวมผู้ศึกษา)

### 2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพสมรส (5) ตำแหน่ง (6) เงินเดือนและ (7) ประสบการณ์ทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ 1) การพัฒนาส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1.1) ด้านการฝึกอบรม 1.2) ด้านการศึกษา 1.3) ด้านการพัฒนาพนักงาน 2) ด้านการพัฒนาอาชีพ และ 3) ด้านการพัฒนาองค์กร

### 3. ขอบเขตเวลา

การศึกษานี้ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2564 ถึงเดือน พฤษภาคม 2565

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ที่ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

### 2. ขั้นตอนการวิจัย

ในการศึกษานี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1.1) ด้านการฝึกอบรม 1.2) ด้านการศึกษา 1.3) ด้านการพัฒนาพนักงาน 2) ด้านการพัฒนาอาชีพ และ 3) ด้านการพัฒนาองค์กรมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ในแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 74 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบรวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

3.2 เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาครบทั้งหมด 74 ชุด นำไปวิเคราะห์ข้อมูล

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงปริมาณโดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จัดหมวดหมู่และใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนครพนมวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ t-test และ F-test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

### ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการศึกษา ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาองค์กรและลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาอาชีพตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขงานที่ทำในปัจจุบัน รองลงมา คือ หน่วยงานได้จัดให้มีการสอนงานโดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถทำงานในปัจจุบันได้ หน่วยงานมีได้มีจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง หน่วยงานมีการจัดสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานในปัจจุบัน และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

1.2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพิ่มเติมเพื่อสร้างความมั่นใจสำหรับการทำงานในอนาคต รองลงมา คือ หน่วยงานได้มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต หน่วยงานได้ให้สิทธิอนุญาตลางานเพื่อศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อนำมาใช้สำหรับการทำงานในอนาคต หน่วยงานได้ให้ลาศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคตและลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานได้จัดให้มีการศึกษาตามสถานที่ต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้งานในอนาคต ตามลำดับ

1.3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ด้านการพัฒนาพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของตนเอง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้น รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร หน่วยงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง หน่วยงานมีการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ความสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง ตามลำดับ

1.4 ด้านการพัฒนาอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการประเมินผลการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลใช้สำหรับการทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง รองลงมา คือ หน่วยงานได้มีการช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่องสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถ หน่วยงานได้มีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำเป้าหมายในชีวิตการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีระเบียบ เกณฑ์การเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน ตามลำดับ

1.5 ด้านการพัฒนาองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นลำดับแรก คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ รองลงมา คือ มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน หน่วยงานมีการเทียบเคียง (Benchmarking) ระหว่างหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมีการส่งเสริมให้หน่วยงานภายในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีเป็นองค์กรต้นแบบ Happy workplace และลำดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และที่เหมาะสมกับการทำงานพร้อมๆกัน ตามลำดับ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมาก

1. ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศา หาญสมบูรณ์ (2563) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริณัฐ ลิทธิภรเจริญ (2557) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาด้านกิจกรรมการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี เห็นด้วยว่า เหตุที่ผลการศึกษาด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานมีการจัดบรรยายในหลักสูตรระยะสั้นเพื่อปรับปรุง แก้ไขงานที่ทำในปัจจุบันและมีการสอนงานโดยวิธีให้ลงมือปฏิบัติงานจริงเพื่อให้สามารถทำงานได้ นอกจากนี้หน่วยงานได้มีการจัดการฝึกอบรมในด้านต่างๆ อาทิ หลักสูตรความชำนาญเฉพาะด้าน การจัดสัมมนาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานตลอดจนการฝึกอบรมที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ด้านการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชาติ ปิยนราวิชญ์ (2559) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาด้านการศึกษายู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี เห็นด้วยว่า เหตุที่ผลการศึกษาด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการทำงานและเพิ่ม ประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคต โดยได้ให้สิทธิอนุญาตลางานเพื่อการศึกษาต่อ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการทำงานด้วย จึงส่งผลให้ด้านการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

1.3 ด้านการพัฒนาส่วนบุคคลด้านการพัฒนาพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริธัญญ์ สิทธิกรเจริญ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาพนักงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี เห็นด้วยว่า เหตุที่ผลการศึกษาด้านการพัฒนาพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามความสนใจของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตลอดจนการสนับสนุนการเสริมสร้างทักษะจากการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นในส่วนที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง จึงส่งผลให้ด้านการพัฒนาพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการพัฒนาอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ บุญสนอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ด้านการพัฒนาอาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี เห็นด้วยว่า เหตุที่ผลการศึกษาด้านการพัฒนาอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าหน่วยงานจะมีการประเมินผลการทำงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามทักษะความสามารถแล้วก็ตาม แต่หน่วยงานยังมีการจัดอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำ เป้าหมายในชีวิตการทำงานน้อยและเกณฑ์การเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่รวมถึงช่องทางการรับข้อมูลข่าวสารเรื่องสวัสดิการ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงส่งผลให้ด้านการพัฒนาอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ บุญสนอง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า ด้านการพัฒนาองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันและจากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรี เห็นด้วยว่า เหตุที่ผลการศึกษาด้านการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน อาจเนื่องมาจาก แม้ว่าหน่วยงานจะมีการสนับสนุนงบประมาณด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ มีแผนกลยุทธ์ด้านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน และส่งเสริมให้หน่วยงานภายในสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีเป็นองค์กรต้นแบบแล้วก็ตาม แต่หน่วยงานยังมีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และที่เหมาะสมกับการทำงานไม่มากเท่าที่ควร จึงส่งผลให้ด้านการพัฒนาองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

จำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาโท มีความจำเป็นในการได้รับการส่งเสริมเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาที่สูงขึ้นจากวุฒิปัจจุบัน อันจะนำไปสู่ความจำเป็นในการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ต้องการความสำเร็จในชีวิต ตลอดจนการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือ มอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Armstrong (2006) ที่ว่า การศึกษา หมายถึง กิจกรรมพัฒนาความรู้ ค่านิยม และความเข้าใจตามทิศทางความจำเป็นในการของชีวิต พนักงานและ Alderfer (1972) ที่ว่า ความจำเป็นในการความเจริญก้าวหน้าเป็นความจำเป็นในการสูงสุดของบุคคล จึงส่งผลให้ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษามากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัย พบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีในด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาส่วนบุคคล ประกอบด้วยด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาพนักงาน ผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในด้านดังกล่าวอย่างเร่งด่วน โดยมีแนวทางดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม ควรจัดการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ รู้ถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

2. ด้านการศึกษา ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มศักยภาพในบุคลากรโดยอาจมีการพิจารณาให้ทุนการศึกษาสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นที่ยอมรับในองค์กร และมีการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งตามวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สนใจศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาของพนักงาน ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองในเรื่องต่างๆ รอบตัว โดยการเพิ่มแหล่งความรู้ต่างๆ ในหน่วยงาน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต ห้องสมุด และกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เป็นต้น เพื่อเพิ่มทางเลือกในการหาความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากร หรืออาจหากิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง โดยมีเงินรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการพัฒนาในด้านนี้



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีในด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านการพัฒนาองค์การ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในด้านดังกล่าวในลำดับรองลงมา โดยมีแนวทางดังนี้

1. ด้านการพัฒนาอาชีพ ควรสร้างกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความคุ้นเคยให้กับทั้ง 2 ฝ่าย อีกทั้งต้องมีการอบรมหัวหน้างานในหลักสูตรภาวะผู้นำที่สร้างสรรค์เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีในการบังคับบัญชา จัดแผนกแนะแนวหรือให้คำปรึกษาด้านการทำงานแก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อรับฟังปัญหา ชี้แนะ และร่วมวางแผนการทำงานให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้เป็นอย่างดี

2. ด้านการพัฒนาองค์การ ควรเพิ่มเครื่องคอมพิวเตอร์ในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาหาข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึง จัดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ระบบคอมพิวเตอร์แก่บุคลากรในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทำให้บุคลากรเกิดความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละประเด็นที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในมิติและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดนนทบุรีนอกเหนือจากการศึกษาในครั้งนี้

### เอกสารอ้างอิง

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. “อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.”

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552.

ณงค์ แสงแก้ว. “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลัก

ธรรมาภิบาล.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2550.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. การปฏิรูประบบราชการโดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบริหารร่วมสมัย.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. “ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนใน  
สังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสัมมนาโครงสร้าง.” วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.
- พิทยา บวรวัฒนา. ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ภรณ์ มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545.
- สิริณัฐ สิริกรเจริญ. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ กลุ่ม  
งานเภสัชกรรม โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์.” สารนิพนธ์  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2557.
- สุจิตรา ธนานันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสน-  
ศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- อนันต์ บุญสนอง. “อิทธิพลขององค์การแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับ  
ประสิทธิผลขององค์การ”. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-  
ธันวาคม 2555): 31-45.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. “The measurement and antecedents of affective,  
continuance and normative commitment to the organization.” *Journal of  
Occupational Psychology* 63 (1995): A
- Armstrong. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Philadelphia:  
Kogan Page, 2006a.
- Armstrong. *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. Philadelphia:  
Kogan Page, 2006b.
- Becker, G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special  
Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.
- Berman, E.M., Bowman, J.S., West, J.P. and Wart, M.V. *Human Resource Management  
in Public Service: Paradox, Process, and Problem*. Thousand Oaks, C. A.: Sage, 2001.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- Buchanan, B. “Building Organizational Commitment: The Socialization of Manage in Work Organization.” *Administrative Science Quarterly*, 1974.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Reading, MA: Addison-Wesley Longman, 1999.
- Cameron, K.S. & Whetten D.A. “Perceptions of Organizational Effectiveness Over Organizational Life Cycles.” *Administrative Science Quarterly*, December, 1981: 525-544.
- Chiraprapha Akaraborworn. *HRD Roles in Thailand*. Bangkok: Tao, 2006.
- Choo, C.W. *The Knowing Organization: How Organizations Use Information to Construct meaning, Create Knowledge and Make Decisions*. Oxford: Oxford University Press, 1998.
- Cummings, T.G. and Worley, C.G. *Organizational Development and Change*. Cincinnati: OH:South–Western College, 2005.
- Delahaye, B.L. *Human Resource Development: Adult Learning and Knowledge Management*. 2<sup>nd</sup> ed. Milton, Old: John Wiley Press, 2005.
- Dessler, G. *A Framework for Human Resource Management*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall, 2009.102