

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรม
: กรณีศึกษาสำนักประธานศาลฎีกา

**The potential development programme of civil servants in the Court of Justice
: A case study of the Office of the President of the Supreme Court**

โชติกา ทองโสม

Chotika tongsom

6414832002@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา ได้แก่ การอบรม การศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การหมุนเวียนงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา ได้แก่ งบประมาณในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย อุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยียังไม่รองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย การฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักประธานศาลฎีกา ได้แก่ ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ขอรับการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบตามจุด การปฏิบัติงาน และเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยการจัดฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย

คำสำคัญ : การพัฒนาศักยภาพ ; การปฏิบัติราชการ ; สำนักประธานศาลฎีกา

Keywords : potential development programme ; public service ; Office of the President of the Supreme Court

บทนำ

เมื่อโลกเคลื่อนตัวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้เร่งดำเนินการปฏิรูประบบราชการเพราะประเทศพัฒนาแล้วเหล่านั้นเห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนระบบราชการให้เหมาะสมกับกระแสโลกาภิวัตน์และกระแสประชาธิปไตยกำลังกลายเป็นสองกระแสหลักของโลก ในทางปฏิบัติประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้ดำเนินการปฏิรูประบบราชการมาตั้งแต่ศตวรรษ 1980 กล่าวได้ว่าช่วงเวลา ค.ศ.1980 -2000 ถือเป็นศตวรรษที่สำคัญของการปฏิรูประบบราชการในประเทศที่พัฒนาแล้ว (วิโรจน์ ก่อสกุล ,2565 (ก),หน้า 1)

ความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 เป็นผลมาจากอิทธิพลของโลกาภิวัตน์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงกระแสความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน ประกอบกับปัญหาความล้มเหลวของภาครัฐและควมไม่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบราชการในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้เกิดกระแสแนวความคิดใหม่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง (governance) ที่มุ่งเน้นในการปรับลดบทบาทและขนาดของภาครัฐลงและหรือการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานใหม่โดยเฉพาะการใช้กลไกตลาดและกลไกที่ไม่ใช่ภาครัฐเข้ามาเป็นทางเลือกในการกำหนดนโยบายสาธารณะและนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติหรือเปิดโอกาสให้ภาคส่วนหรือฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เช่น ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการบ้านเมืองมากขึ้น (วิภา พิงวิวัฒน์กุล, 2565 ,หน้า30)

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม สังคม ชุมชน ปรับเปลี่ยนจากวิถีชีวิตเดิม การสื่อสารที่รวดเร็วและไร้พรมแดนเชื่อมโยงทั้งโลกเข้าด้วยกัน การแข่งขันด้านต่าง ๆ จึงทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น ในขณะเดียวกันเกิดการรวมตัว และมีความร่วมมือกันเป็นกลุ่มหรือพันธมิตรเพื่อร่วมแสวงหาประโยชน์ร่วมกัน และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทุกสังคมในโลกรวมทั้งประเทศไทยต่างได้รับผลกระทบเพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีกลไกรองรับเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของประเทศให้พร้อมรับต่อบริบทของการเปลี่ยนแปลงที่จะทวีความรุนแรงและซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น การบริการสาธารณะหรือการบริการภาครัฐของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสโลกที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว (วิโรจน์ ก่อสกุล , 2565(ก),หน้า 3)

ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ว่าจะองค์กรจะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงไปทางใด ล้วนมีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรอยู่ที่ “คุณภาพของบุคลากร” ในองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและทรงคุณค่าต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงถูกกำหนดให้มีความสำคัญและจัดเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรต่าง ๆ สิ่งหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ในการสร้างองค์กรให้แข็งแกร่ง มั่นคง นั่นคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผล ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่องค์กร รวมทั้งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ศาลยุติธรรมมีการพัฒนาในทุกด้าน โดยแผนกลยุทธ์ศาลยุติธรรม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2545-2549 (ทบทวนครั้งที่ 1 พ.ศ. 2546) จนกระทั่งถึงแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ได้ส่งผลให้ทั้งการพิจารณาพิพากษาคดี งานธุรการศาลยุติธรรม การงบประมาณ การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนการระงับข้อพิพาททางเลือก การบริหารงานบุคคล และการดำเนินการอื่น ปัจจุบันศาลยุติธรรมมีความท้าทายที่สำคัญ อาทิ ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองการพัฒนามาตรฐานการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรมในระดับสากลและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ศาลยุติธรรมยังคงต้องเสริมสร้างการพัฒนาองค์กรในทุกด้านดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมและปฏิบัติการตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นที่ประจักษ์ในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ประกอบกับปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียนและ/หรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด โดยรวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมงต่อคนต่อปี เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้ตรงตามหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่ง และภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรมทั้งในส่วน ของภารกิจสนับสนุนงานธุรการ งานส่งเสริมงานตุลาการและงานวิชาการ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568

ศาลยุติธรรมเห็นความสำคัญและความจำเป็น จึงให้หน่วยงานส่วนกลางได้เข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และกำหนดความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรใน หน่วยงานของตนเอง เพราะจะเข้าใจถึงสภาพปัญหาของการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งในด้านโครงสร้าง การปฏิบัติงานรวมถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้สามารถกำหนดหลักสูตรการอบรม เนื้อหาของการอบรม ตลอดจนรูปแบบของการอบรมได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานมากที่สุด และส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมาณ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ประสบความสำเร็จในการให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตามแผนพัฒนา บุคลากรได้มากที่สุด โดยเห็นควรจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานส่วนกลางเพื่อนำไปดำเนินการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการตุลาการและข้าราชการศาลยุติธรรมโดยการจัดอบรม/สัมมนาภายใน ตามความต้องการของหน่วยงานและตามหลักสมรรถนะของบุคลากร

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ องค์กรที่ประสบความสำเร็จต่าง ๆ การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในองค์กรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักประธานศาลฎีกา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมภายในสำนักประธานศาลฎีการวมถึงการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อเป็นแนวทางทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในสำนักประธานศาลฎีกาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักประธานศาลฎีกา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในสำนักประธานศาลฎีกา
2. การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการภายในสำนักประธานศาลฎีกา
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565(ก), หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้มีตำแหน่งแตกต่างกัน จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ลักษณะของการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัย เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565(ก), หน้า 51-52)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเห็นเหมือนหรือแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักประธานศาลฎีกา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565(ก), หน้า 62-63)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การจากศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา

1) ด้านการฝึกอบรม มีการจัดให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมรวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ

2) ด้านการศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานมีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อให้มีความรู้และยกระดับวุฒิการศึกษาของข้าราชการและเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวก โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีโครงการสนับสนุนทุนการศึกษาภายในประเทศทั้งระดับปริญญาเอกและปริญญาโท ประกอบบุคลากรได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการศึกษาด้านกฎหมาย จึงได้มีความสนใจศึกษาด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้น

3) การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการ จากการเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรม การสอนงาน การหมุนเวียนงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีการพัฒนาศักยภาพด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการอบรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ,อบรมผ่านระบบสัญญาณ ภาพและเสียง Streaming ,อบรมทาง Facebook Live เพจสื่อศาล,สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) ,สำนักอนุญาโตตุลาการ (ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) ,สำนักงานศาลยุติธรรม (ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) ,สำนักงาน ก.พ. (e-Leanning) เป็นต้น บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียนและ/หรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่น ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล

จากการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีความรู้ (Knowledge) มีทักษะ (Skill) มีแรงจูงใจ (Motive) ในการเพิ่มพูนศักยภาพและประสบการณ์ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการให้มีทักษะที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ทาเกะชิ คาวาเซ (2547, หน้า 105) ความสำคัญสูงสุดในการทำงาน คือ ประสบการณ์ในการเรียนรู้ และมีความจำเป็นที่จะต้องเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงาน รายละเอียดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของสำนักประธานศาลฎีกาในช่วงปี พ.ศ. 2565-2566

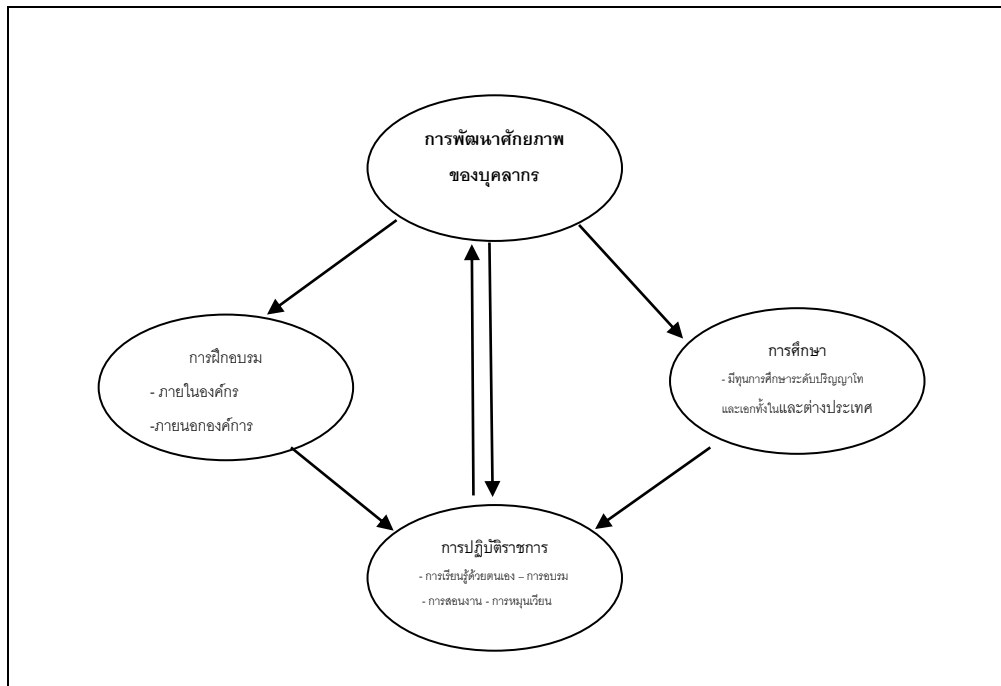
ตารางแสดงการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการในช่วงปี พ.ศ. 2565-2566

การพัฒนาศักยภาพ	พ.ศ. 2565	พ.ศ. 2566
ด้านการฝึกอบรม	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมระดับกลาง - นักวิชาการคอมพิวเตอร์และพนักงานคอมพิวเตอร์ประจำหน่วยงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ - การปฐมนิเทศข้าราชการศาลยุติธรรม - หลักสูตร Microsoft Excel เบื้องต้น - หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานศาลยุติธรรม - หลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมระดับกลาง - นักวิชาการคอมพิวเตอร์และพนักงานคอมพิวเตอร์ประจำหน่วยงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ - การปฐมนิเทศข้าราชการศาลยุติธรรม - หลักสูตร Microsoft Excel เบื้องต้น - เสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม - เสริมสร้างวินัยและจริยธรรมข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการศาลยุติธรรม - หลักสูตรการฝึกอบรมของสำนักงานศาลยุติธรรม - หลักสูตรการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่น
ด้านการศึกษา 1) ทุนการศึกษาข้าราชการฝ่ายตุลาการในประเทศ <ul style="list-style-type: none"> - ระดับปริญญาโท - ระดับปริญญาเอก 2) ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทต่างประเทศสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม	55 ทุน 3 ทุน 2 ทุน	55 ทุน 3 ทุน 2 ทุน
ด้านการปฏิบัติราชการ <ul style="list-style-type: none"> - การเรียนรู้ด้วยตนเอง - การอบรม - การสอนงาน - การหมุนเวียนงาน 	การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) , อบรมผ่านระบบสัญญาณ ภาพและเสียง Streaming , อบรมทาง Facebook Live เพจสื่อศาล, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) , สำนักอนุญาโตตุลาการ	การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) , อบรมผ่านระบบสัญญาณ ภาพและเสียง Streaming , อบรมทาง Facebook Live เพจสื่อศาล, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) , สำนักอนุญาโตตุลาการ

	(ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) , สำนักงานศาลยุติธรรม (ถ่ายทอด ผ่านโปรแกรม Zoom) ,สำนักงาน ก.พ. (e-Learning) เป็นต้น	(ถ่ายทอดผ่านโปรแกรม Zoom) , สำนักงานศาลยุติธรรม (ถ่ายทอด ผ่านโปรแกรม Zoom) ,สำนักงาน ก.พ. (e-Learning) เป็นต้น
--	---	---

ตาราง 1 ผู้วิจัย

จากตารางดังกล่าวสามารถสรุปในแผนภาพได้ ดังนี้



แผนภาพ 1 ผู้วิจัย

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกา มีดังนี้

1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 2 ได้ให้ข้อมูลว่า ขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจ หรือการว่าจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนขณะปฏิบัติงานจริง

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 10 ได้ให้ข้อมูลว่า อุปกรณ์เครื่องมือด้านเทคโนโลยียังไม่รองรับกับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 และ 8 ได้ให้ข้อมูลว่า สำนักงานยังขาดงบประมาณในการส่งบุคลากรไปฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงแสดงถึงความต้องการพัฒนาในด้านศักยภาพของตนเอง การฝึกอบรมยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมควรมีรูปแบบ

ที่หลากหลาย มีการฝึกปฏิบัติจริง หรือสอนในระหว่างปฏิบัติงานจริง หรือศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงจัดทำหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักประธานศาลฎีกา

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ข้อมูลดังนี้

- 1) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 2 มีความเห็นว่าควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอสำหรับการจัดแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน
- 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 10 มีความเห็นว่าควรขอรับการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบตามจุดการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้
- 3) ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญลำดับที่ 7 และ 8 เห็นว่าควรเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยการจัดฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจ จัดทำหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมหรือการว่าจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนขณะปฏิบัติงานจริง

อภิปรายผลการศึกษา

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักประธานศาลฎีกาสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาการพัฒนาศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติราชการ ด้านการฝึกอบรม พบว่าข้าราชการสำนักประธานศาลฎีกากว่าครึ่ง มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท (2545, หน้า 14) กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กร หรือเรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ถ้าองค์กรขาดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติเหมาะสม ก็อาจส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา การฝึกอบรมบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญ สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหิตลธิเบศรรมมาชิบัติ จักรีนถบดินทร สยามินทรราชธิราช บรมนาถบพิตรทรงตรัสว่า การพัฒนาคน ต้องระเบิดจากข้างใน หมายความว่า ต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนมีสภาพที่พร้อมจะรับการพัฒนาก่อนแล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2542 , หน้า 2) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรพิเศษที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ในการพัฒนา ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี ไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการสร้างสรรคและการพัฒนาจะไม่ได้ผลหรือได้ผลน้อย จึงต้องทำให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการสร้างสรรคและการพัฒนา สอดคล้องกับฌ็อง-ฌัก เซอร์นันท (2545, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคคล และหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร การสรรหา คัดเลือก และการบรรจุบุคคล การรักษา และที่สำคัญคือพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2565, หน้า 3) ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนา

ศักยภาพบุคลากรและระบบการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ 2 กล่าวว่า การบริหารงาน การบริหารคนและตนเอง พร้อมทั้งจะบริหารงานและพัฒนานวัตกรรมในที่มงานให้มีประสิทธิผล มีทักษะในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สามารถบริหารงานภายใต้ความเสี่ยง เข้าใจและสามารถพัฒนากระบวนการเครือข่าย (Network) และระบบพันธมิตร (Part) ในที่มงานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ สอดคล้องเกี่ยวกับงานวิจัยของ อมรินทร์ เทวตาและคณะ (2557) ได้ศึกษาการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SDL) โดยการกำหนดภารกิจเพื่อพัฒนา SDL ตามแนวคิดคุณลักษณะส่วนบุคคลกรณีศึกษา นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาสัมมนาการเป็นผู้ประกอบการ ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2557 ได้กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งสำคัญผู้เรียนสามารถหาคำตอบให้ตัวเองได้ว่าความสำเร็จเริ่มจากตนเอง ซึ่งมีผลต่อการเรียนรู้ในการศึกษาและส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานในอนาคต และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารึก ศรีนาถ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนในศตวรรษที่ 21 ของครูผู้สอนบัญชี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาครัฐ กรณีศึกษา ครูผู้สอนด้านบัญชีในสังกัดอาชีวศึกษาภาครัฐที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะช่วยเตรียมความพร้อมให้รู้จักคิด เรียนรู้ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต

2. การศึกษาการพัฒนาศักยภาพข้าราชการในการปฏิบัติราชการ ด้านการศึกษา พบว่า บุคลากรหลายท่านมีการยกระดับวุฒิการศึกษาของตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในวิชาชีพให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับนโยบายศาลยุติธรรมที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกสายงานเพื่อให้มีความรู้และยกระดับวุฒิการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน จึงจัดให้มีโครงการสนับสนุนทุนการศึกษาภายในประเทศทั้งระดับปริญญาเอกและปริญญาโท สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2542 , หน้า 2) ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรพิเศษที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ในการพัฒนา ถ้าทรัพยากรมนุษย์ไม่ดี ไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพการสร้างสรรค์และการพัฒนาจะไม่ได้ผลหรือได้ผลน้อย จึงต้องทำให้คนมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการสร้างสรรค์และการพัฒนา มนุษย์จึงเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการให้แก่องค์กรอย่างมหาศาล บุคคลในองค์กรล้วนมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์กรจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์กร (พะยอม วงศ์สารศรี, 2551, หน้า 156) สอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick W. Taylor (อ้างถึงใน รัฐศิริจันทร์ วังกานนท์ , 2565 , หน้า 1) ให้ความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลภัสรดา เนียมมุษ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาตัวแบบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีต่อโซ่คุณค่าทางสังคมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย กรณีศึกษา สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการประเภทอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายของผู้นำคือจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จและมีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่น ๆ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองที่หลากหลาย สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom (อ้างถึงใน นิตินพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 203) ที่กล่าวว่า บุคคลมักจะทำงานโดยมีความคาดหวังว่าจะได้ผลตอบแทนตามที่เขาต้องการซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 อย่าง ได้แก่ 1) ความพยายามกับการทำงาน 2) การทำงานกับรางวัล 3) รางวัลกับเป้าหมาย เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ได้แก่ การเรียน e-learning ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน อบรมผ่านระบบ

ออนไลน์ (Facebook Live) ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ถ่ายทอดสดผ่านระบบออนไลน์ Streaming และ Facebook Live ของศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรมเฉลิมพระเกียรติการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพและประสบการณ์ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อนำหลักการและความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถนำมาใช้ผลักดันให้เกิดเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพการสอนงาน (Coaching) ทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างถูกต้องและสมบูรณ์ การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยไม่เสียเวลาแก่ทีมงานที่ผิดพลาดและบกพร่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Smith (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล ,2565ช ,หน้า7-8) กล่าวถึงหลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Labour) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือเพิ่มปริมาณในการทำงาน (increase) เพื่อที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัลประจำปี 2562 กรณีศึกษา ศาลอาญา ที่กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีอื่น ๆ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ตื่นตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพช่วยให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรัตน์ ชูทอง (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช กรณีศึกษา ศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ 1. มีความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง 2. มีความต้องการให้หัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและบุคลากรในหน่วยงาน มีการเรียนรู้ถึงระบบร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่ 3.มีความต้องการที่จะนำความรู้จากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 4. มีความต้องการที่จะศึกษาต่อเพื่อให้ความรู้และมีการพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1) ด้านการฝึกอบรม เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอสำหรับการจัดแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงาน และควรขอรับการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยให้ครบตามจุดการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้

2) ควรเน้นให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพด้วยการจัดฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมที่ต้องลงมือปฏิบัติจริง การฝึกอบรมในหลักสูตรที่ผู้เรียนสนใจ จัดทำหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมหรือการว่าจ้างผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนขณะปฏิบัติงานจริง

3) ควรมีการศึกษาการพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการพัฒนาศักยภาพ ด้วยการศึกษาระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยวิธีตอบแบบสอบถาม โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างชัดเจนและเป็นสัดส่วน เกี่ยวกับเพศ และสถานที่รับราชการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม.(2564).จดหมายเหตุงานพระบรมศพพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหิตลธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม.บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด
- จักรภพ ศรีมณี.(2565).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- จารึก ศรีนาถ.(2564).การพัฒนาศักยภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนในศตวรรษที่ 21. ค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์.(2545).การจัดการทรัพยากรมนุษย์ *Human Resource Management*.กรุงเทพฯ. หจก.เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- ทาเกะชิ คาวาเซ.(2547).*Human-Centered Problem Solving* (พิมพ์ครั้งที่ 2).กรุงเทพฯ. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน ดีไซน์
- ธัญญา ผลอนันต์.(2549).การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ.บริษัท อินโนกราฟฟิกส์ จำกัด
- นิติพล ภูตะโชติ.(2556).พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ.บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด
- เนตรชนก ดวนใหญ่.(2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. ค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พะยอม วงศ์สารศรี.(2551).การบริหารทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพฯ.ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).(2542).การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน(พิมพ์ครั้งที่ 4).กรุงเทพฯ.บริษัท สหธรรมิก จำกัด
- รัฐศิริินทร์ ว่างานนท์.(2565).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการขยายและแนวคิดเชิงทฤษฎี รัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ภักสรดา เนียมนุษ.(2564). การพัฒนาตัวแบบเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำที่มีต่อโซ่คุณค่าทางสังคมที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ของประเทศไทย.วิทยานิพนธ์.มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล.(2565).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ร่วมสมัย.กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วันชัย มีชาติ. (2556). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 3).กรุงเทพฯ.สำนักพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2565ก).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2565ข).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วรารัตน์ ชูทอง.(2561).ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจศาลท้องที่ จังหวัดนครศรีธรรมราช.ค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- ศุภโชค เทพหวัง.(2565).การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด
 ศูนย์การดิจิทัล.ค้นคว้าอิสระ.มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ.(2551).การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency Based HRM (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 กรุงเทพฯ.บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
- สำนักงานศาลยุติธรรม.(2566).คู่มือการดำเนินการให้ทุนการศึกษาภายในประเทศประจำปีงบประมาณ 2566.
- สำนักงานศาลยุติธรรม.(2565).นโยบายประธานศาลฎีกา.ค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566.
 จาก <https://opsc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/10/iid/316931>
- สำนักงานศาลยุติธรรม.(2566).แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณโครงการพัฒนาศักยภาพ
 ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมประจำปี พ.ศ. 2566
- สำนักประธานศาลยุติธรรม.ประวัติศาลยุติธรรม.ค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2566.
 จาก<https://opsc.coj.go.th/th/content/page/index/id/56>
- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน).ความหมายของกรอบแนวคิดในการวิจัยและวิธีการ
 เขียนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด.ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566.
 จาก https://www.arda.or.th/knowledge_detail.php?id=14
- อมรินทร์ เทวตา และคณะ.(2557).การจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SDL) โดยการทำแผนธุรกิจเพื่อพัฒนา SDL
 ตามแนวคิดคุณลักษณะส่วนบุคคล.วิจัย.มหาวิทยาลัยศิลปากร