

ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล
ของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
FACTOR OF PERSONNEL DEVELOPMENT AFFECTING THE PERFORMANCE
EFFICIENCY IN THE DIGITAL AGE AT COURT GOVERNMENT OFFICIALS OF
JUSTICE IN MUEANG CHIANGMAI PROVINCE CHIANGMAI

นางสาวชมพูนุช พลอยทอง
Chompoonut Ploythong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติ t-test การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA หรือ f-test) การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรมแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยการพัฒนาบุคลากร, ประสิทธิภาพการทำงาน, ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ABSTRACT

The purpose of this research is to study factor of personnel development affecting the performance efficiency in the digital age at court government officials of justice in mueang Chiangmai province Chiangmai. The population in this research work in court government officials of justice in mueang Chiangmai province Chiangmai which using a questionnaire for collecting data. The statistics analyze included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA or f-test, Least Significant Different (LSD) and Multiple Regression Analysis

The result revealed that;

1. Factor affecting of personnel development affecting at court government officials of justice in mueang Chiangmai province Chiangmai found difference individual factor of age and monthly income were difference affecting the performance efficiency; In part of gender, educational level and work period of justice court were not difference affecting the performance efficiency.

2. Factor of personnel development which consists of training, learning and technology were difference affecting the performance efficiency; In part of personnel development factor in education were not difference affecting the performance efficiency.

Keywords: Factor affecting of personnel development, performance efficiency, court government officials of justice in mueang Chiangmai province Chiangmai.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น

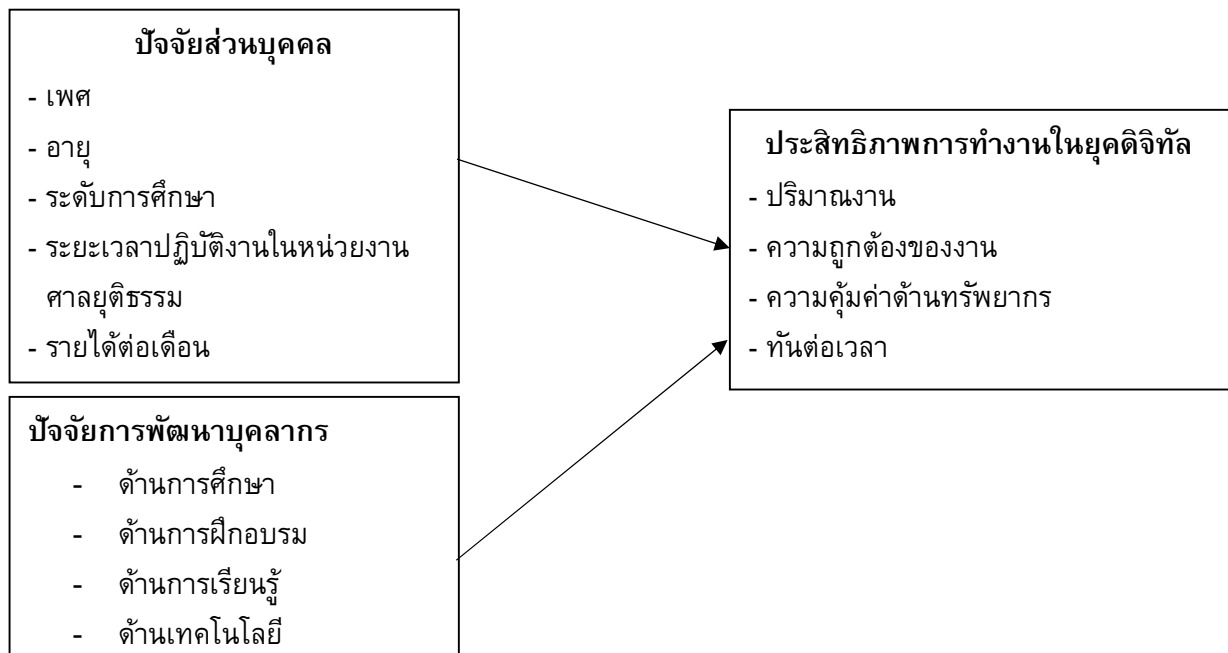
ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 ศาล ประกอบด้วย ศาลแรงงานภาค 5 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งหมด 197 คน (ณ วันที่ 9 กันยายน 2565)

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระหว่างเดือน ตุลาคม 2565 - พฤศจิกายน 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยการพัฒนามุคกลาง

พีไลวรรณ อินทรักษา (2553) ได้กล่าวถึงพัฒนามุคกลางว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลผลิตที่ได้รับเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองต่างๆ

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพแสดงเป็นการบันทึกลักษณะการใช้เงิน วัสดุคน และใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า รวมถึงใช้เทคนิคหรือกลยุทธ์วิธีปฏิบัติที่เหมาะสม ทำให้ได้ผลเร็วและมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ บุคคลที่ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีเทคนิคหรือวิธีการทำงานที่ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและพนักงานน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือ องค์กรดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าบรรลุวัตถุประสงค์ ประหยัดทรัพยากร เวลา และกำลังคน โดยใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ วิธีการ เทคนิค และเทคโนโลยีทำให้การทำงานราบรื่น มีปัญหาอุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการทำงาน ปัจจัยมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

2.1 ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้นๆ

2.2 คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีการผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกต้องตำหนิเรื่องการทำงานจากหัวหน้า

2.3 ผลผลิต หมายถึง ผลงานที่พนักงานแสดงออกมามีได้นโยบาย การทำงานขององค์กรโดยศึกษาจากอัตราผลผลิต

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงาน คือ การทำงานให้ได้ผลงานที่รวดเร็ว และมีคุณภาพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในด้านต่างๆ ทั้งคน เงิน เวลา และอุปกรณ์

Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบขอประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ งานมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ต้องการ รวดเร็วไม่มีข้อผิดพลาด ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน คือ ปริมาณงานที่เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและให้ความสำคัญของการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุดประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

พีไลวรรณ อินทรักษา (2553) ได้กล่าวถึงพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานอย่างยิ่ง ทำให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ช่วยให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลผลิตที่ได้รับเพิ่มขึ้น และลดความสิ้นเปลืองต่างๆ

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน และได้งานที่มีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการปฏิบัติงานของพนักงานแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรวิษณุ สมฤทธิ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่าปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน และปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานด้านการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่และด้านค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ ซึ่งเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการประสบความสำเร็จของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กร

ณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ได้ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายของพนักงาน ส่วนระดับการศึกษา ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านคุณภาพของงาน เวลา ปริมาณงาน ค่าใช้จ่ายของพนักงาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ทางหัวหน้าควรให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รูปแบบของการฝึกอบรม การสอนงาน หรือส่งไปดูงานบริษัทที่มีรูปแบบการผลิตที่คล้ายกัน เป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะให้กับพนักงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านความรับผิดชอบในงาน บริษัทควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในบริษัทเพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อหน่วยงานทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หัวหน้าควรยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากพนักงาน เมื่องานมีปัญหาให้มีการให้คำแนะนำ หรือแนวทางในการแก้ไขแก่พนักงาน เพื่อให้เกิดการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทางบริษัทควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรมีการมอบหมายงานที่มากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความแน่ใจว่าสามารถทำงานให้บริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำอยู่มีความมั่นคงต่อตนเอง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศแตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานบางอย่างเหมาะสมกับเพศชาย เช่น ยกของหนัก ซ่อมแซม ดูแลรักษา ด้านความปลอดภัย ทำให้เพศชายส่วนใหญ่มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 3 ด้าน คือ การให้การศึกษ การพัฒนา การฝึกอบรม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 6 ศาล ประกอบด้วย ศาลแรงงานภาค 5 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ ศาลเยาวชน และครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีจำนวนข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งหมด 197 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ปริมาณไม่มาก จึงกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรม และรายได้ต่อเดือน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ ปริมาณงานความถูกต้องของงาน ความคุ้มค่าด้านทรัพยากร และทันต่อเวลา ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงสำหรับขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล และได้ทำหนังสือราชการชี้แจงที่มาและรายละเอียดเกี่ยวกับแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจในเนื้อหาทั้งหมด
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ทาง Google Form ให้กับข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
3. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ Google Form ตรวจสอบความถูกต้อง และครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรม และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ และด้านเทคโนโลยี และสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในยุคดิจิทัล ได้แก่ ปริมาณงานความถูกต้องของงาน ความคุ้มค่าด้านทรัพยากร และทันต่อเวลา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test

ในด้านเพศ และดำเนินการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA หรือ F-test) ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานสายอุตสาหกรรม และรายได้ต่อเดือน หากโดยรวมของปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD)

4. วิเคราะห์ปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการสายอุตสาหกรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 79.89 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 46.56 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 73.02 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานสายอุตสาหกรรม 5 - 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และส่วนใหญ่มียาได้ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50

ส่วนที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.392 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเรียนรู้มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.64, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.480) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม (ค่าเฉลี่ย = 4.46, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.533) ด้านการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 4.40, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.479) และน้อยที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย = 4.15, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.497)

ส่วนที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.421 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทันท่วงทีมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.48, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.459) รองลงมา คือ ความคุ้มค่าด้านทรัพยากร (ค่าเฉลี่ย = 4.40, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.507) และปริมาณงาน ความถูกต้องของงาน มีค่าเท่ากัน คือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.30, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.449) และด้านความถูกต้องของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.30, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.449)

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสายอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ 0.199 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ 0.029 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ 0.350 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ .050 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการพัฒนานุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่า r เท่ากับ 0.623 และ r square เท่ากับ 0.388 หมายความว่า ปัจจัยการพัฒนานุคลากรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 38.8 โดยปัจจัยการพัฒนานุคลากร ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการฝึกอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยการพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า

1.1 ด้านเพศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชพล งามธรรมชาติ (2559) ศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในภาพรวม

1.2 ด้านอายุ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรวิษณ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

1.3 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทจุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรการศึกษาของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ไม่แตกต่างกัน

1.4 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรมที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทจุฑา จันท์ประสิทธิ์ (2559) ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการศึกษาพบว่าอายุราชการ/อายุการทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

1.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนรวิษณ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการพัฒนามุคกลางส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการพัฒนามุคกลาง ได้แก่ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี และด้านการฝึกอบรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และด้านการศึกษา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา เพิ่มเดช (2564) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยการพัฒนามุคกลางส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- จากผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรม และรายได้ต่อเดือน มีปัจจัยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น โดยการสอบถามบุคลากรแบบปิด เพื่อให้ได้รับข้อมูลอย่างถูกต้อง ตรงตามความเป็นจริง ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างตรงจุด ส่วนเพศ และระดับการศึกษาแม้งานวิจัยไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม แต่ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

- จากผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานควรมีการพัฒนามุคกลางทั้งด้านการฝึกอบรม ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการพัฒนามุคกลางในด้านดังกล่าวส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งควรมีการกำหนดหัวข้อที่บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจากการวิจัยมีปัจจัยการพัฒนามุคกลาง ด้านการศึกษาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แต่องค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนามุคกลางในทุกด้าน เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

- จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนามุคกลาง ด้านเทคโนโลยีควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจในระบบโปรแกรมต่างๆ ซึ่งแข่งขันตอนการใช้งานโปรแกรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถจัดการและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น อีกทั้งองค์กรสามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีที่มีความสะดวก รวดเร็ว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น
- ควรมีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ โดยการเก็บแบบสอบถาม และวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้รับข้อมูลในเชิงลึก ทำให้สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
- การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลเพียงบางศาลเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลจากทั้งองค์กร เพื่อให้เห็นในภาพรวมทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

- จินต์จุฑา จันท์ประสิทธิ์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรวิษณุ สมฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- บัณฑิตา เพิ่มเดช. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง. บทความวิชาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีไลวรรณ อินทรักษา. (2553). การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สาขาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2563). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2563-2565 ค้นเมื่อ 29 กันยายน 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>
- สำนักแผนงานและงบประมาณ. (2564). แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ.2565-2568 ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2565, จาก <https://pa-ebook-f5.com/books/hyxq/>
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.