

**การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต**

**กัลยาณ์ โพธิ์กิ่ง
Kanlaya Phoking**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต 3) เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ศาลอุทธรณ์ภาค 8 , ศาลจังหวัดภูเก็ต , ศาลแรงงานภาค 8 , ศาลแขวงภูเก็ต และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งสิ้น 200 คน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นประเภทข้าราชการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน 1 - 5 ปี และรับราชการในหน่วยงาน ศาลอุทธรณ์ภาค 8 โดยเมื่อจำแนกตาม เพศ และอายุ ที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษามากที่สุด รองลงมาเป็น ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตามลำดับ

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ **การพัฒนาศักยภาพ , บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต**

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาประเทศไทยภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทำให้องค์กรต่างๆ ต้องหันกลับมาทบทวนตนเองและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic HRD) มากยิ่งขึ้น จึงส่งผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีการทบทวนหลักการและแนวทางที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และมีสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศได้

สำนักงานศาลยุติธรรม จึงกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ด้วยวิธีการอบรมเป็นการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ซึ่งมีระยะเวลาในการอบรมรวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่ง และภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับหลักสูตรการอบรมสัมมนาตามประเภท สายงาน ตำแหน่ง ระดับ แต่เนื่องจากความแตกต่างในด้านศักยภาพความสามารถในการเรียนรู้ ความถนัด ความชำนาญในงานของบุคลากรแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ตลอดจนถึงความหลากหลายของภารกิจงานในแต่ละหน้าที่ แต่ละตำแหน่งงาน โดยการพัฒนารายบุคคลสามารถดำเนินการได้หลายวิธี แต่ละวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และสิ่งที่ต้องการพัฒนาโดยเป็นการตกลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาาร่วมกำหนด

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

2. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

3. เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

2. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ตที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

2. ขอบเขตเวลา เวลาที่ใช้ในการศึกษาระหว่างเดือน สิงหาคม – ธันวาคม 2564

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการศึกษารั้งนี้ คือ ศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ศาลอุทธรณ์ภาค 8 , ศาลจังหวัดภูเก็ต , ศาลแรงงานภาค 8 , ศาลแขวงภูเก็ต และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562” ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่นำมาใช้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมภายในและการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก และการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ตื่นตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นการพัฒนาศักยภาพ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562 (1) ปัญหาด้านงบประมาณ (2) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (3) ด้านบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

วรรัตน์ ชูทอง (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เพศชายจะยอมรับในการพัฒนาศักยภาพมากกว่าเพศหญิง โดยเพศและสถานที่รับราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ส่วน อายุ ระดับการศึกษา

ประเภทตำแหน่ง เวลาทำงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ โดยการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ด้านการศึกษาต่อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการฝึกอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีความต้องการให้การสนับสนุนให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และเปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธนาภรณ์ บุญทอง (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาของสถานที่ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกองสถานที่ ยานพาหนะ และรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งหน้าที่งาน ที่แตกต่างกัน มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ด้านความความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และด้านแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีผลต่อแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสูงขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ

จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษาพบว่า มีวิธีการแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการศึกษา ได้แก่ สนับสนุนทุนการศึกษา 2) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ สำรวจความต้องการและจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัย 3) ด้านการพัฒนา ได้แก่ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยสอนงาน ด้านสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนนั้นพบว่า ด้านการศึกษามีความเหมาะสมน้อย สะท้อนปัญหาการพัฒนามากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องการฝึกอบรม การพัฒนา ผลวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับที่มาก ด้านการพัฒนาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาด้านฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง

ลัดดา รักจรยาบรรณ (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยบูรพา” ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการพัฒนาในด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สูงเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน

และลำดับสุดท้ายคือ ด้านรูปแบบ วิธีการ และกิจกรรมในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ส่วนผล การศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาการปฏิบัติงาน พบว่า เพศชาย มีระดับการพัฒนาการ ปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาการปฏิบัติงานมากกว่า กลุ่มอายุอื่นๆผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท มีการพัฒนาการปฏิบัติงานมากกว่าระดับ การศึกษาอื่นๆ และผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาการ ปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่นๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย ศาลอุทธรณ์ภาค 8 , ศาลจังหวัดภูเก็ต , ศาลแรงงานภาค 8 , ศาลแขวงภูเก็ต และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งสิ้น 200 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่ม ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ครบคลุมตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ตอบสามารถเลือกคำตอบที่ตรงกับลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้เลือกตอบ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละด้านมี คำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้าน ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อ ประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละด้านมีคำถาม จำนวน 4 ข้อ

โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและ นำมาทดสอบความถูกต้องสมบูรณ์ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try Out) กับ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 30 ชุด แล้วทำการทดสอบความ น่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ไปทดสอบในโปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติเพื่อหาความน่าเชื่อถือ ทดสอบโดยใช้ค่า α และผลการทดสอบได้ค่า $\alpha = 0.914$

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 จบการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 เป็นประเภทข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน มากที่สุด 1 - 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และส่วนใหญ่รับราชการในหน่วยงาน ศาลอุทธรณ์ภาค 8 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ตมีความต้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนา พบว่า

ด้านการฝึกอบรม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2775$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาด้านการฝึกอบรม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ (1) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมกับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้าน ($\bar{X} = 4.295$) (2) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.290$) (3) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.290$) และ (4) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการฝึกอบรมทักษะด้านต่างๆภายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.260$)

ด้านการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.3875$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ (1) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการนำมาปรับวุฒิ เพื่อช่วยเพิ่มความก้าวหน้าและความสำเร็จในสายงาน ($\bar{X} = 4.435$) (2) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง และมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ ($\bar{X} = 4.385$) และ (3) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ด้านการพัฒนา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.2288$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ (1) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการสอนงาน ให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบต่างๆ ($\bar{X} = 4.290$) (2) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการจัดศึกษาดูงาน/ สัมมนานอกสถานที่เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 4.265$) (3) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการจัดประชุมเชิงวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่

($\bar{X} = 4.205$) และ (4) กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน เพื่อให้เรียนรู้การทำงานด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 4.155$)

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.1675$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย อันดับแรก คือ มีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับงานที่ดูแลรับผิดชอบ และรองลงมา คือ ได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.9838$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย อันดับแรกซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 3 ข้อ คือ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักของความถูกต้อง และปฏิบัติหน้าที่โดยมีความมุ่งมั่น และรองลงมา คือ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตสำนึกที่ดีต่องานที่รับผิดชอบ

ด้านการติดต่อประสานงาน กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการติดต่อประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.5125$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย อันดับแรกซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง 2 ข้อ คือ มีการจัดระบบวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การติดต่อประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ในหน่วยงานอยู่เสมอ รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเพื่อหาแนวทางแก้ไข และได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานจากหน่วยงานต่างๆ

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.5613$) โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย อันดับแรก คือ หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และรองลงมาคือ หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการกำหนดเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการแบ่งหน้าที่งาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างมีความเสมอภาคกัน และหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน และสถานที่ทำงาน กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ดังนี้

เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สถานที่รับราชการ พบว่า สถานที่รับราชการที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ตที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา กับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการ

ปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 สรุปได้ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ด้านการพัฒนา พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อประสานงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากมีการมุ่งเน้น ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในด้านต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร ก็จะส่งผลให้บุคลากรเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้เกิดความสำเร็จแก่องค์กร และเป็นการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ อีกด้วย

1. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม หน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ควรมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านมาเป็นผู้ให้ความรู้ และมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง รวมถึงทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

2. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษา หน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ควรมีการกำหนดแนวทางในการศึกษาต่อให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเป็นการพัฒนาศักยภาพให้เพิ่มมากขึ้น

3. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา หน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ควรมีการสอนงาน ให้คำปรึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบบการ

ทำงานรูปแบบต่างๆ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน จัดประชุมเชิงวิชาการและมีการจัดสัมมนานอกสถานที่ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมในจังหวัดภูเก็ต ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในเรื่องของกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ธนาภรณ์ บุญทอง. (2561). การพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษากองสถานที่ยานพาหนะและรักษาความปลอดภัย สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562
- วรรัตน์ ชูทอง. (2562). ปัจจัยต่อการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจศาลท้องที่จังหวัดนครศรีธรรมราช
- ลัดดา รักจรรยาบรรณ. (2557). การพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม. บทความ/คลังความรู้. ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก <https://jti.coj.go.th/th/content/category/articles/id/8/cid/8999>
- สำนักงาน ก.พ. การพัฒนาข้าราชการพลเรือน. ค้นเมื่อ ค้นเมื่อ 24 กันยายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/csti-service>