

สมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม
ในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9

"The Impact of Core Competencies on Job Performance of Judicial Officers in Judicial
Agencies under the Jurisdiction of the Chief Judge of Region 9"

อรอุมา วัฒนาค¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9 จำนวน 240 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในการออกแบบสอบถามได้ทำการออกแบบและทำการ Pilot Test จำนวน 35 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเกินกว่า 0.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าแสดงความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบด้วยสถิติ T-Test การทดสอบด้วยสถิติ One-Way ANOVA และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31-39 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติงาน มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม ($\bar{x} = 4.58$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.51$)

ผลการตรวจสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ และจริยธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9

¹ นักศึกษา ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์ : 6724104410@ru.ac.th

“The Impact of Core Competencies on Job Performance of Judicial Officers in Judicial Agencies under the Jurisdiction of the Chief Judge of Region 9”

Onuma Wuttanak¹

ABSTRACT

This research, entitled the Impact of Core Competencies on Job Performance of Judicial Officers in Judicial Agencies under the Jurisdiction of the Chief Judge of Region 9 aimed to examine the job performance of judicial officers working in judicial agencies under the jurisdiction of the Chief Judge of Region 9 the sample consisted of 240 judicial officers. Data were collected using a structured questionnaire. The instrument was designed and pilot-tested with 35 respondents, yielding a reliability coefficient exceeding 0.70. The statistical methods employed for data analysis included percentage, frequency, mean, standard deviation, independent samples t-test, One-Way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings indicated that the majority of respondents were female, aged between 31–39 years, married, holding a bachelor’s degree, earning an average monthly income of 20,001–30,000 Baht, occupying operational-level positions, and having less than five years of work experience. Overall, the core competencies of judicial officers were rated at the highest level ($\bar{x} = 4.52$). When considered by dimension, ethics demonstrated the highest mean score ($\bar{x} = 4.58$). Overall job performance was also rated at the highest level ($\bar{x} = 4.48$), with the quantity of work dimension showing the highest mean score ($\bar{x} = 4.51$)

The hypothesis testing results revealed that judicial officers with different personal factors—namely gender, age, marital status, highest educational attainment, average monthly income, job position, and length of work experience—did not demonstrate statistically significant differences in job performance. Furthermore, the core competencies that significantly influenced job performance at the 0.05 level were achievement orientation, service mind, and ethics.

Keywords: Core Competencies of Judicial Officers; Job Performance; Judicial Officers in Judicial Agencies under the Jurisdiction of the Chief Judge of Region 9

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานธุรการที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น มีเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหัวหน้าหน่วยงานและเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นตรงต่อประธานศาลฎีกา โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (ศาลยุติธรรม, 2561)

สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 9 ตามประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2559 เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2559 กำหนดให้สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาคเป็นส่วนราชการภายในสำนักงานศาลยุติธรรม มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและคำสั่งให้ปฏิบัติราชการตามกฎหมายของอธิบดีผู้พิพากษามาตร โดยใช้อำนาจหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับราชการประจำและงานในอำนาจหน้าที่ของอธิบดีผู้พิพากษามาตรตามกฎหมายว่าด้วยพระธรรมนูญศาลยุติธรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องตลอดจนปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่อธิบดีผู้พิพากษามาตรมอบหมาย กำกับดูแลให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แจงแก่หน่วยงานในเขตอำนาจของอธิบดีผู้พิพากษามาตรเกี่ยวกับการดำเนินด้านการบริหาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการถูกต้อง ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานอธิบดีภาค 9 และสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 9 มีบทบาทหน้าที่ภารกิจในการกำกับดูแล ด้านการบริหารจัดการคดี การบริหารจัดการงานวิชาการ และธุรการทั่วไปของศาลในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ครอบคลุมพื้นที่ 7 จังหวัด ภาคใต้ตอนล่างรวม 18 ศาล (สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 9, 2568)

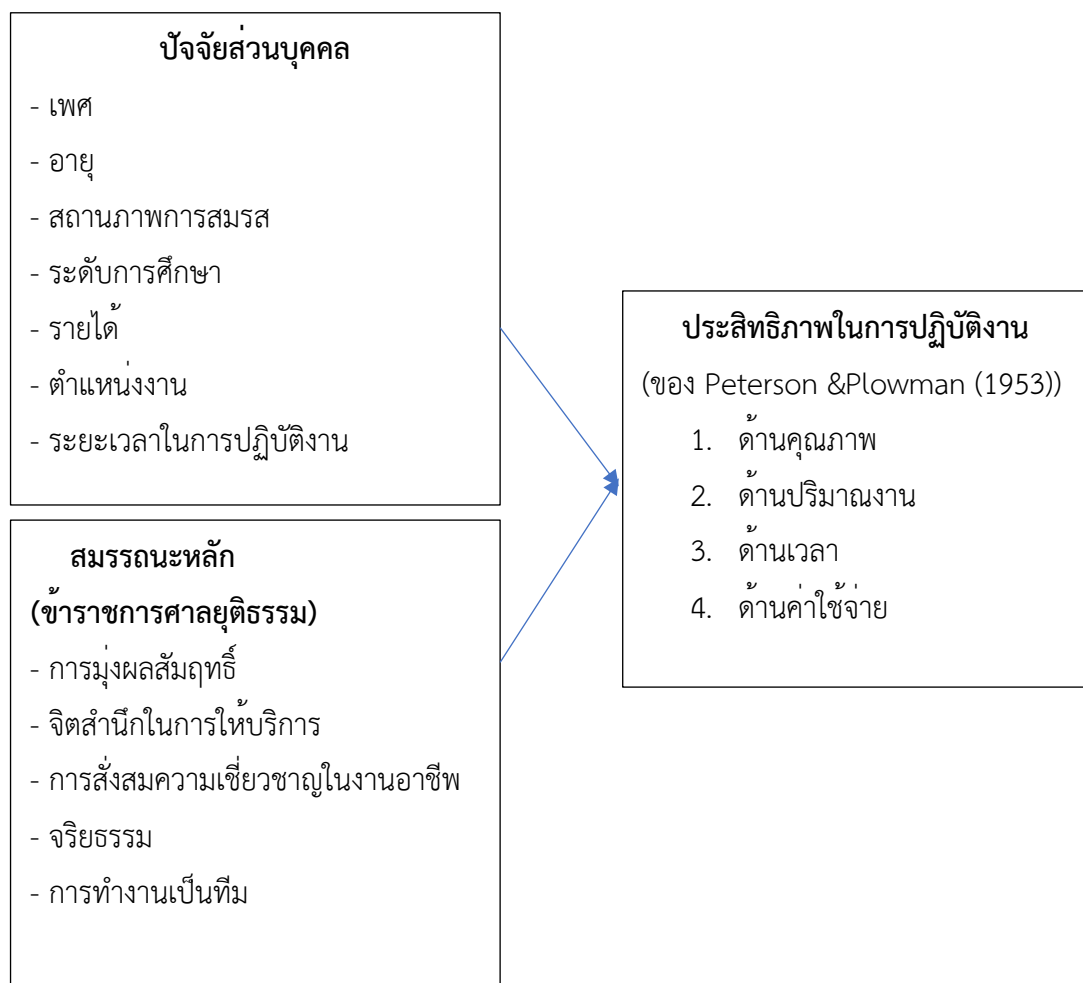
ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม ศาลยุติธรรมจึงนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะมาใช้ และกำหนดสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

แม้จะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในบางพื้นที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยเฉพาะในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 และยังไม่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ว่าสมรรถนะหลักด้านใดส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างชัดเจน จึงเป็นที่มาของการศึกษาค้นคว้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของศาลยุติธรรมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาคือ ข้าราชการศาลยุติธรรมใน หน่วยงานศาลยุติธรรมเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 จำนวน 557 คน ใช้สูตร Taro Yamane คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 240 คน

3. ขอบเขตด้านสถานที่ เฉพาะหน่วยงานในศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9
4. ขอบเขตด้านเวลาเก็บข้อมูลเดือนสิงหาคมถึงพฤศจิกายน 2568

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบระดับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9
2. ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงานศาลยุติธรรม
4. ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับคุณภาพบริการประชาชน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม

McClelland (1973) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard กับบทความที่มีชื่อเสียงเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 ต่อจากแนวคิดที่เคยมีผู้เสนอไว้แล้วในอดีตกล่าวกันว่าแนวคิดของ Mc Clelland ได้นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม โดยการแสดงให้เห็นถึงการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายการปฏิบัติหรือความสำเร็จในชีวิตได้ การวิจัยของ McClelland ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มคนที่ประสบความสำเร็จในงาน และกลุ่มคนที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้แตกต่างกันอย่างไรในเรื่องใด เขาจึงได้พัฒนาเทคนิคที่ Behavioral Event Interview ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาจากการผสมผสานวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน และวิธีการของแบบทดสอบการสัมภาษณ์ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเหตุการณ์ที่เขารู้สึกประสบความสำเร็จสูงสุดมา 3 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่รู้สึกล้มเหลว 3 เหตุการณ์ จากการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญเป็นวิธีการที่มุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญและทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ประสบความสำเร็จโดยวิธีการเป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตได้ในเหตุการณ์การทำงาน หรือสถานการณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจุดคือ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้แต่จุดมุ่งหมาย BEI นอกเหนือจากพฤติกรรมการทำงานที่สังเกตได้แล้ว คือการเน้นที่ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล บุคคลที่จะปฏิบัติงานต้องมีแต่บุคคลที่มีเชาณปัญญาในระดับหนึ่งแล้วผลการปฏิบัติงานของเขาไม่สัมพันธ์กับปัญญาอีกต่อไปอธิบายได้ว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเป็นคนฉลาดทุกคนแต่คนที่ฉลาดทุกคนอาจจะไม่ได้มีการปฏิบัติงานที่ดีเด่นทุกคนสิ่งที่แยกระหว่างผู้ที่ฉลาดและมีการปฏิบัติงานที่ดีกับผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลางคือสมรรถนะ สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ด้วยกันเมื่อพิจารณาโดยยึดหลักการปฏิบัติงานสมรรถนะ 2 ประเภทนี้ ได้แก่ 1.สมรรถนะพื้นฐาน และสมรรถนะที่แตกต่าง สมรรถนะพื้นฐาน ได้แก่ความรู้ทักษะพื้นฐานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดีออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานระดับปานกลาง 2.สมรรถนะความแตกต่าง ได้แก่ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีแต่ผู้ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง สมรรถนะกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานดี และผู้ที่ปฏิบัติงานระดับปานกลางโดยแนวคิดของสมรรถนะมักจะมีการอธิบายไปในรูปแบบของ โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งจะอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายคือส่วนที่ลอยเหนือน้ำคือองค์ความรู้และทักษะต่าง ๆ มีอยู่และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้

ผิวน้ำใต้แก่แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำที่มีพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายในรูปแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่น ๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ เช่น บุคคลที่แสดงพฤติกรรมของการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพราะเขามีความรู้ทักษะที่ทำเช่นนั้นได้ และมีคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จเป็นสิ่งผลักดันให้มีพฤติกรรมเช่นนั้น บุคคลที่ขาดความรู้ และทักษะจะไม่สามารถทำงานได้ แต่บุคคลที่มีความรู้ และทักษะแต่ขาดคุณลักษณะความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จก็ไม่อาจแสดงพฤติกรรมการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นต้น (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2553) จากแนวคิดของ McClelland (1973) ซึ่งเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกจริงในการทำงาน สอดคล้องกับสำนักงานศาลยุติธรรม (2553) ที่กำหนดสมรรถนะหลักไว้ 5 ด้าน เพื่อใช้ประเมินบุคลากรในระบบราชการศาลยุติธรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson & Plowman)

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson & Plowman (1953) สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งเป็น 4 ข้อ ดังนี้

1. **ด้านคุณภาพงาน (Quality)** ผู้ผลิต ผู้ใช้ มีความพึงพอใจจากงานที่มีคุณภาพสูงได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลของงานถูกต้อง รวดเร็ว ได้มาตรฐาน ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. **ด้านปริมาณงาน (Quantity)** ปริมาณงานมีความเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายที่วางไว้ ควบคุมบริหารเวลาโดยวางแผนให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายหรือได้มากกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้

3. **ด้านเวลา (Time)** การดำเนินงานต้องใช้เวลาที่ถูกต้องเหมาะสม พัฒนางานให้รวดเร็วสะดวกโดยใช้เทคนิค

4. **ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)** การดำเนินงานต้องมีค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกับงานและต้องลงทุนน้อย แต่ผลกำไรมากที่สุด ค่าใช้จ่าย ต้นทุนด้านการผลิต ได้แก่ ใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และสูญเสียน้อยที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรวิกา หนูพุ่มเรียง (2565) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่า 1) ความคิดเห็นของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เกี่ยวกับระดับสมรรถนะในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความถูกต้องของงาน รองลงมาคือ ด้านการดำเนินการเชิงรุก และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการตามลำดับ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงานด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นางลักษณ์ เอี่ยมรอด (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า 1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อริยา ครองบ้าน (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุอยู่ที่ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1-5 ปี 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า โดยภาพรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ 3) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านงาน ด้านคุณค่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตด้านรางวัลโดยรวมด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุดตามลำดับ 3) การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า โดยภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ 4) ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ช่วงอายุระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในสายงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ไม่แตกต่างกัน 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 6) ความผูกพันต่อองค์กรด้านงาน ด้านคุณค่าและคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เกษศิริรินทร์ ดีอิสระพงศ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลล้มละลายกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลล้มละลายกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลล้มละลายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกันตามสถานภาพและตำแหน่งงาน ยกเว้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดุสิตา ยอดเรือน (2563) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ความรวดเร็วและทันเวลา ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความถูกต้องแม่นยำ ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 พบว่า ในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 ด้านคุณภาพของงาน ส่วนปัจจัยการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 จำนวน 557 คน ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ซึ่งเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามคัดกรอง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9
2. คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-ended response question) มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ โดยใช้มาตรานาม (nominal scale) และมาตราลำดับที่ (ordinal scale)
3. คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม การทำงานเป็นทีม โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) ผลการตรวจสอบปรากฏดังนี้

ตาราง 1

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha)

สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4	.760
จิตสำนึกในการให้บริการ	4	.714
ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4	.857
จริยธรรม	3	.716
การทำงานเป็นทีม	4	.869

ประสิทธิภาพ	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ด้านคุณภาพ	4	.805
ด้านปริมาณงาน	4	.871
ด้านเวลา	4	.844
ด้านค่าใช้จ่าย	4	.858

จากตาราง 1 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์โดยชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่ออธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยมากขึ้น
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 โดยประสานส่วนงานช่วยอำนวยความสะดวกแต่ละศาล เพื่อเป็นผู้ช่วยดำเนินการให้ข้าราชการตอบแบบสอบถาม โดยใช้ google Form ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
3. ผู้วิจัยกำกับติดตามการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 30 วัน
4. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้ว นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้การคำนวณค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนมีดังนี้
 - 1.1 ค่าเฉลี่ย
 - 1.2 ค่าร้อยละ
 - 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics)

การทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

การทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 73.75 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 39 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 มีสถานภาพสมรส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 30.83 มีระดับตำแหน่งงานที่ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75

2. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.532) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรม ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.495) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.535) เท่ากันกับ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.514) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.547) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.570) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ในภาพรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.532) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.517) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.531) ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.536) และด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.545) ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีช่วงอายุต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

7 ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

ตาราง 2

แสดงผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ภาพรวม

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.700	0.222	-	7.653	0.000
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.271	0.044	0.387	6.204	0.000*
จิตสำนึกในการให้บริการ	0.096	0.045	0.127	2.145	0.033*
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.084	0.044	0.126	1.896	0.059
จริยธรรม	0.192	0.050	0.233	3.805	0.000*
การทำงานเป็นทีม	-0.032	0.056	-0.038	-564	0.573
R = 0.658 ,R ² = 0.434 ,R ² adj = 0.421 , F = 35.827 S.E _{est} = 0.191 Sig. = .000*					
$Y_t = 1.700 + 0.271 x_1 + 0.096 x_2 + 0.192 x_3$					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า สมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ได้ร้อยละ 4.34 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.191 โดยตัวแปร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 มากที่สุด (Beta = 0.387, p < .001) รองลงมา ได้แก่ ด้านจริยธรรม (Beta = 0.233) และด้านจิตสำนึกในการให้บริการ (Beta = 0.127) ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน ได้คือ $Y_i = 1.700 + 0.271 x_1 + 0.096 x_2 + 0.192 x_3$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในภาพรวมสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ และด้านจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มักจะมีความพยายามและความอดทนในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานลุล่วง การมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและการมีใจรักในการบริการอย่างเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานแสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ผลลัพธ์ของงานเท่านั้น แต่ต้องควบคู่ไปกับการปลูกฝังจริยธรรมและจิตสำนึกในการให้บริการด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นางลักษณะ เอี่ยมรอด (2564) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ อริยา ครองบ้าน (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนัก ศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า โดยภาพรวมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรมมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าในบริบทของศาลยุติธรรมจริยธรรมจึงมีใช้เพียงแต่ลักษณะสมควรแต่เป็นมาตรฐานวิชาชีพที่ถูกหล่อหลอมผ่านระบบกำกับดูแลการประเมินผล และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลให้ค่าเฉลี่ยด้านจริยธรรมสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของ เกษศิริรินทร์ ดีอิสระพงศ์ (2565) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลล้มละลายกลาง พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลล้มละลายกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลล้มละลายในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด อาจสะท้อนถึงระบบการบริหารจัดการภายในที่มีความเป็นระบบ มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะลักษณะงานของศาลล้มละลายกลางที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านและความถูกต้องแม่นยำสูง ส่งผลให้บุคลากรต้องพัฒนาสมรรถนะเฉพาะทางอยู่เสมอ ผลดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของ ดุสิตา ยอดเรือน (2563) และ กรวิกา หนูพุ่มเรียง (2565) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าระบบศาลยุติธรรมมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูงในภาพรวม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Han, Z. (2022) การศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักของพนักงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า สมรรถนะหลักของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของ

การพัฒนาและยกระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร เพื่อเพิ่มผลิตภาพโดยรวมและเสริมสร้างผลการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลศึกษาสมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาภาค 9 โดยรวมจะอยู่ในระดับมากที่สุด คือ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากผลการศึกษาที่พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสมรรถนะที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในทุกมิติองค์กรควรดำเนินการดังนี้

1. พัฒนาระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและวัดผลได้ ควรกำหนดตัวชี้วัดตามหลัก SMART Goals เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายระดับบุคคลกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์ของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกำหนดเป้าหมายของตนเอง จะช่วยสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งตามแนวคิด Goal-Setting Theory ของ Locke and Latham เชื่อว่าการมีส่วนร่วมจะเพิ่มระดับความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย

3. พัฒนาระบบการยอมรับและให้รางวัลตามผลงาน ควรกำหนดทั้งรางวัลเชิงวัตถุและรางวัลเชิงสัญลักษณ์ เช่น การประกาศเกียรติคุณ หรือการยกย่องในที่ประชุม เพื่อเสริมแรงเชิงบวก และกระตุ้นการแข่งขันเชิงสร้างสรรค์

4. สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความผิดพลาด องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรกล้าทดลองแนวทางใหม่ (Innovation) โดยมองความผิดพลาดเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อลดความกลัวต่อการล้มเหลว และเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว

ด้านจริยธรรม

ผลการวิจัยยืนยันว่าจริยธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย จึงควรพัฒนาในมิติของ ความไว้วางใจและต้นทุนทางองค์กร ดังนี้

1. การเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร ผู้บริหารควรแสดงพฤติกรรมที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านจริยธรรม ควรใช้กรณีศึกษาจริงในกระบวนการยุติธรรมให้บุคลากรร่วมวิเคราะห์สถานการณ์เชิงจริยธรรม เพื่อพัฒนาทักษะการตัดสินใจเชิงคุณธรรม มากกว่าการอบรมเชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

3. จัดตั้งระบบการแจ้งเบาะแสที่ปลอดภัย ควรมีช่องทางร้องเรียนที่เป็นความลับและคุ้มครองผู้แจ้งข้อมูล เพื่อป้องกันการทุจริต และลดต้นทุนแฝงที่เกิดจากความไม่โปร่งใส

4. บูรณาการจริยธรรมเข้ากับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดตัวชี้วัดด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการประเมินผล เพื่อให้จริยธรรมเป็นเครื่องมือบริหาร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง

ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

แม้ว่าจิตสำนึกในการให้บริการจะมีอิทธิพลเด่นในด้านคุณภาพงาน แต่ในบริบทของศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการสาธารณะ จึงควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. พัฒนากิจกรรมสื่อสารและความเข้าใจผู้รับบริการ ควรจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการรับฟัง การอธิบายขั้นตอนทางกฎหมายอย่างเข้าใจง่าย และการจัดการอารมณ์ในสถานการณ์กดดัน
2. ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างเป็นระบบ ควรจัดทำระบบประเมินความพึงพอใจของประชาชน เพื่อนำข้อมูลสะท้อนกลับ มาใช้ปรับปรุงคุณภาพบริการ
3. สร้างวัฒนธรรม ประชาชนเป็นศูนย์กลางการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการทำงานควรคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็ว และความเป็นธรรมของประชาชน เพื่อยกระดับความเชื่อมั่นต่อระบบยุติธรรม
4. เชื่อมโยงจิตสำนึกบริการกับจริยธรรมการบริการที่ดีควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และยึดหลักนิติธรรม เพื่อสร้างมาตรฐานบริการที่มีคุณภาพและความเป็นธรรมควบคู่กัน

เอกสารอ้างอิง

กรวิกา หนูพุ่มเรียง. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

เกษศิริรินทร์ ดีอัสระพงศ์. (2565). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลล้มละลายกลาง* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ดุสิตา ยอดเรือน. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

นงลักษณ์ เอี่ยมมรود. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6* (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อริยา ครองบ้าน. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5* (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Han, Ziyang. (2022). *Research on the relationship between employees' core competence and work efficiency. Journal of Education, Humanities and Social Sciences.*

<https://doi.org/10.54097/b4c4h594>

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

