

สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : ศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

นางสาวนพมาศ ไชยวงศ์

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยคือ เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักข้าราชการศาลยุติธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม ที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 184 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.31$)
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม (ระบบ PDCA) ที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$)
3. สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 คือด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจริยธรรม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

**The core competencies affecting the performance of Judicial service Officers.
Case study : Court of First Instance located in the area of Administrative Office
of the Court of Justice, Region V.**

Miss Noppamat Chaiwong

ABSTRACT

This research, The researcher has research objectives which are To study differences in the competency of Judicial service Officers that affect the performance of Judicial service Officers affiliated with Courts of First Instance located in the area of Administrative Office of the Court of Justice, Region V.

The population used in the study was judicial officials. The subjects were 184 subjects under the Court of First Instance located in the area of the Office of the Administrative Office of the Court of Justice, Region V. The questionnaire was used as a data collection tool. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. statistical hypothesis testing Multiple Regression Analysis.

The study found that :

- 1 The core competencies of Judicial service Officers under the Courts of First Instance located in the area of the Office of the Administrative Office of the Court of Justice, Region V. were at a high level ($\bar{X}= 4.31$).
- 2 The effectiveness of the performance of Judicial service Officers (PDCA system) under Courts of First Instance located in the area of Administrative Office of the Court of Justice, Region V. as a whole were at a high level ($\bar{X}= 3.88$).
- 3 The core competencies of Judicial service Officers that affected the effectiveness Judicial service Officers working in the Courts of First Instance located in the area of Administrative Office of the Court of Justice, Region V. were teamwork, Significantly at the 0.05 level. But, The core competencies of Integrity, Service Mind, Achievement Motivation and Expertise, It did not affect the effectiveness.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพภายใต้การกำกับดูแลของเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ระบบการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน จึงมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงาน ดังปรากฏในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 48 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และการจัดตำแหน่งประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย ซึ่งคาดหวังว่าระบบใหม่จะเป็นกลไก ที่มีประสิทธิภาพในการปรับปรุงคุณภาพ ส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการให้มีความสามารถในการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผล ซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมเห็นชอบการนำสมรรถนะไปใช้กับข้าราชการ ศาลยุติธรรมทุกสายงานทั่วประเทศเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2552

จากบทบาทภารกิจของสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีหน้าที่หลักต้องบริหารด้านบุคคลของศาลยุติธรรม จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมและกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้ตรงตามสมรรถนะของบุคลากร รวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้ตรงตามหลักสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่ง และตรงตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานและในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : ศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ซึ่งจะศึกษาระดับสมรรถนะหลักข้าราชการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และศึกษาความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อให้ได้ทราบถึงระดับสมรรถนะของตนเองว่าอยู่ในระดับใด จะได้นำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรม ทั้งในส่วนของภารกิจสนับสนุนงานธุรการ งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ.2565 – 2568 นอกจากนี้ยังส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานศาลยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามวัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของสำนักงานศาลยุติธรรมด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับสมรรถนะหลักข้าราชการศาลยุติธรรมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่มีระดับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ
 - 1.) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ , อายุ , สถานภาพ , ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน , ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน , รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 2.) สมรรถนะหลักข้าราชการศาลยุติธรรม 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ , จิตสำนึกในการให้บริการ , การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ , จริยธรรม , การทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ตัวแปรตาม คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยโดยอาศัยหลักการวงจรคุณภาพ หรือ วงจร PDCA หรือวงล้อ PDCA หรือวงจรเดมมิง (Demming Cycle) มาเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผนการปฏิบัติงาน (Plan : P) , การดำเนินงาน (Do : D) , การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) , การปรับปรุงแก้ไข (Action : A)
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการศึกษาข้าราชการข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 6 ศาล ประกอบด้วย
 1. ศาลจังหวัด 3 ศาล คือ ศาลจังหวัดเชียงใหม่,ศาลจังหวัดฝางและศาลจังหวัดฮอด
 2. ศาลแขวง 2 ศาล คือ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลแขวงเชียงดาว
 3. ศาลเยาวชนและครอบครัว 1 ศาล คือ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่

3. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 190 ราย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ท่านหนึ่งชื่อว่า แมคเคลลีแลน (McClelland) ที่ได้ศึกษาคุณสมบัติและคุณลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำ องค์กรที่มีชื่อเสียงนั้นมีคุณลักษณะอย่างไร ซึ่งการวิจัยพบว่า ประวัติและผลการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นการการันตีว่าบุคคลนั้นจะประสบความสำเร็จเสมอไป แต่ต้องมีส่วนประกอบในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงได้นำเอาหลักสมรรถนะ มาใช้ในการบริหารงานอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาและการรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร สมรรถนะจึงช่วยให้ได้บุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กร

สำนักงานศาลยุติธรรม (2553,160) ได้กำหนดคำนิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กรเดียวกัน ญาณี ล้วนประเสริฐ (2553, 82) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารและประเมินผลงานของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทำความเข้าใจและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ส่งผลองค์กรและคำตอบแทนตามสมรรถนะด้วย ศศิธร จิมากรณ์ (2556,16) สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม ที่เกิดจากความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล อันประกอบไปด้วย ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพที่แสดงออกมาทางสังคม ประยุทธ์ ศิริลั่น (2561,11) ให้ความหมายว่า สมรรถนะเป็นลักษณะส่วนบุคคลพื้นฐาน ได้แก่ ความรู้ และทักษะ ซึ่งจำเป็นต้องมีแรงผลักดันอันได้แก่ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ทศนคติ และแรงจูงใจ ที่ส่งผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและได้ผลงานที่โดดเด่นและสูงกว่ามาตรฐาน จากความหมายของสมรรถนะที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวบุคคล ที่สามารถสร้างสรรค์ผลงานหรือปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน

ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะของสำนักงานศาลยุติธรรมจึงเน้นสมรรถนะในส่วนของคุณลักษณะและพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร มากกว่าการเน้นความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้หรือไม่ได้ เพราะถ้าบุคคลไม่มีความรู้ และ/หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ก็จะไม่สามารถทำงานนั้นๆ ได้ จึงกำหนดสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งหมดเพื่อหลอมรวมค่านิยมและพฤติกรรมที่ควรมีร่วมกัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 คือ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) จิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 4) จริยธรรม (Integrity)
- 5) การทำงานร่วมกันเป็นทีม (Teamwork)

ซึ่งสมรรถนะหลักนี้ ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและต้องปฏิบัติตาม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

องค์กรที่มีคุณภาพต้องมีผู้บริหารที่มีบทบาทหลาย ๆ ด้าน รวมถึงมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยอาศัยหลักการวงจรคุณภาพ หรือ วงจร PDCA หรือวงล้อ PDCA หรือวงจรเดมมิง (Demming Cycle) จัดเป็นกิจกรรม ปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีส่วนประกอบดังนี้ การวางแผน (Plan : P) การดำเนินงาน (Do : D) การตรวจสอบประเมินผล (Check : C) และการปรับปรุงแก้ไข (Action : A) ทั้ง 4 ส่วนประกอบดังกล่าวจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด หรือเปรียบเสมือนเป็นวงจรหนึ่งที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งเรียกว่า “วงจรเดมมิง (Demming Cycle)” ก็คือวิธีการปฏิบัติ ที่เป็นขั้นตอนเพื่อทำให้งานเสร็จสมบูรณ์อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ ใ้วางใจได้ ซึ่งประกอบด้วย การเขียนแผนงาน การนำแผนงานไปลงมือปฏิบัติและการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการหมุนของวงล้อ PDCA อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายได้ (Deming,2004)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 6 ศาล จำนวนข้าราชการศาลยุติธรรม 190 คน โดยจะนำประชากรทั้งหมดมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างขึ้นจากการอ้างอิงกรอบแนวคิด ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยใช้แบบสอบถามแบบ Likert Scale ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

<u>ระดับสมรรถนะ</u>	<u>คะแนน</u>
มีสมรรถนะหลักมากกว่า 81 %	ให้ 5 คะแนน
มีสมรรถนะหลัก 71 – 80 %	ให้ 4 คะแนน
มีสมรรถนะหลัก 61 – 70 %	ให้ 3 คะแนน
มีสมรรถนะหลัก 51 – 60 %	ให้ 2 คะแนน
มีสมรรถนะหลักน้อยกว่า 50 %	ให้ 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยใช้แบบสอบถามแบบ Likert Scale ซึ่งจะใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>คะแนน</u>
น้อยที่สุด	1
น้อย	2
ปานกลาง	3
มาก	4
มากที่สุด	5

โดยนำคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ตามสูตรการคำนวณของระดับชั้น ดังสูตร

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$$

วิธีการแปรผลแบบสอบถามส่วนนี้ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ค่าคะแนน ดังนี้

ระดับประสิทธิผลน้อยที่สุด	ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1.00-1.80
ระดับประสิทธิผลน้อย	ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 1.81-2.60
ระดับประสิทธิผลปานกลาง	ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 2.61-3.40
ระดับประสิทธิผลมาก	ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 3.41-4.20
ระดับประสิทธิผลมากที่สุด	ค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 4.21-5.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยศึกษาจากรายละเอียด ข้อมูลพื้นฐานจากทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กำหนดขอบเขตและโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากอาจารย์ที่ปรึกษามาทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประกอบการวิจัยได้จริง
5. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาภาษาที่ใช้และข้อมูลเสนอแนะ/คำแนะนำ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่งานวิจัย
6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงโดยแจกและส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 190 ราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความครบถ้วนทุกข้อคำถามของการตอบแบบสอบถามให้คะแนนตามเกณฑ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 75.54 มีอายุระหว่าง 30 -40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.02 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 61.96 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.67 ระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 83.69 คน ระดับตำแหน่งงาน เป็น ระดับปฏิบัติการ มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หรือ อายุราชการ มากที่สุดอยู่ที่ 5 – 15 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50

1. ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จากการศึกษาดูภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.31) ซึ่งสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจริยธรรม (\bar{X} =4.40) ด้าน

จิตสำนึกในการให้บริการ ($\bar{X}=4.32$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.30$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.29$) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}=4.24$) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม จากการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มากที่สุดโดยที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.88$) ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม (ระบบ PDCA) ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน (Plan : P) การดำเนินงานตามแผนงาน (Do : D) การตรวจสอบและประเมินผล (Check : C) และการปรับปรุงแก้ไข (Action : A) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามขั้นตอนของระบบ PDCA แล้วพบว่า ประชากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การวางแผนงาน (Plan : P) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.93$) การดำเนินงานตามแผนงาน (Do : D) และ การตรวจสอบและประเมินผล (Check : C) มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X}=3.88$) และการปรับปรุงแก้ไข (Action : A) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่ามีระดับความมีนัยสำคัญที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากนำสมรรถนะหลักมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านจริยธรรม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่สังกัดศาลชั้นต้นที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

อภิปรายผล

จากการศึกษาอภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมโดยรวมได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่เลือกปฏิบัติ โดยทำหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามกฎหมายและตามระเบียบวินัยข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร จิมากรณ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม ที่กล่าวว่า เลขานุการ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ต่อตนเอง และผู้อื่น ซึ่งมีตัวแปรด้านการทำงานเป็นทีมที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม

สอดคล้องกับงานวิจัยของชนานาถ ผดุงศิลป์(2559) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าสมรรถนะหลักจำนวน 5 ด้าน อันประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญใน

งานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีบางตัวแปรเท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คือด้านการบริการที่ดี

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีธเนศพัทธ์ ใฝ่พูล (2559) ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับสูง ประกอบด้วยความยึดมั่นในความถูกต้องและมีจริยธรรม การทำงานร่วมกันเป็นทีม การบริการที่เป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลัก ที่ประกอบด้วยเพศวุฒิการศึกษา และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลให้สมรรถนะการปฏิบัติงานต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. ควรมีการวิเคราะห์จุดอ่อนของแต่ละหน่วยงานว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในด้านเพื่อจะได้มีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้นำมาวัดผลและประเมินเฉพาะตัวบุคคล อาจจะได้รับข้อมูลที่ไม่ตรงประเด็น เนื่องจากกลุ่มประชากรจะให้ข้อมูลในเชิงบวก ส่งผลให้ภาพลักษณ์ของตน ดูดีในสายตาของบุคคลอื่น จึงมองไม่เห็นถึงประเด็นข้อด้อยของตัวเอง

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายประชากรให้ครอบคลุมทั่วทั้งสำนักศาลยุติธรรมประจำแต่ละภาค หรือให้ครบทุกศาลในสังกัดภาคฯ หรือทั้งสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาประสิทธิผลในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกษมาพร ยังสัมพันธ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *การศึกษาค้นคว้าอิสระบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม*.

จตุพร สุทธิสอาด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จีระศักดิ์ หมั่นจิต. (2557). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทิพนันถมล โคตรบุตร. (2560). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธีรพงศ์ ทับอินทร์. (2556). การใช้วงจรเดมมิ่ง (PDCA) ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. งานนิพนธ์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ภัทรพันธ์ุ นิธิวิรัตน์สกุล. (2564). การปฏิบัติงานตามพันธกิจและการบริหารงานตามวงจรเดมมิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดพิจิตร. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการ และการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ร้อยตรีหญิง ภาณุมาศ เวหาด. (2559). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ระพีพรรณ อินทลี. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสามารถของหัวหน้างาน และปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการ ที่มีต่อระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

รัฐพล ศรีกัตัญญ. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรีจันทร์พัชร ใฝ่พูล. (2560). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง
กาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ศศิธร จิมากรณ์. (2556). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงานศาล
ยุติธรรม. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ประยูทธ ศิริลั่น. (2561). สมรรถนะในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม
ศึกษากรณี: สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกริก.

สุนทร เสงี่ยมพงษ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เส
โทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
จัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.