

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงกรุงเทพมหานคร
Competency for workers of personal in the Phrakhanong Civil Court
and Phrakhanong Criminal Court Bangkok

ราตรี พรหมแผ่นดิน
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Ratri Prompeandi
Email: 6214154751@ruamil.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพ ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำนวน 82 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการฝ่ายตุลาการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ที่มี สถานภาพ (เพศ อายุ และสถานภาพการสมรส) ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร; ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร

Abstract

This research study Objective 1) to study the Competency for workers of personal in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok. 2) to study the Competency for workers of personal in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok by Status, Income, Education, Position, Term of service and Segment. 3) to study the Employee motivation affect the Competency for workers of personal in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok.

The sample of this research is that The Judicial Officer of the Court of Justice, government employee and temporary worker in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok, was 82 people using a questionnaire to collect data Statistics for data analysis include frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis were tested by Independent Sample (t-test), one-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical

significant differences testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that The Judicial Officer of the Court of Justice, government employee and temporary worker in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok, Having personal characteristics in terms of gender, age, status, rank and salary education, position working period, and segment is different, which makes Competency in their Operations of The Judicial Officer of the Court of Justice, government employee and temporary worker in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok is non-different.

Keywords: Competency in their Operations; The Judicial Officer of the Court of Justice, government employee and temporary worker in the Phrakhanong Civil Court and Phrakhanong Criminal Court Bangkok.

บทนำ

ด้วยวิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายที่จะใช้โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือที่เราเรียกกันว่า ไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0 ดังนั้นระบบราชการก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดรับ และส่งเสริมไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการและข้าราชการซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของประเทศ

สำนักงานศาลยุติธรรมได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและได้นำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักสมรรถนะ Competency Based Development มาใช้ โดยกำหนดให้มีสมรรถนะหลัก (Core Competency) 13 สมรรถนะ และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) 160 สมรรถนะ แต่ด้วยสภาพการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับ มีการนำหลักสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น จึงได้มีการปรับปรุงสมรรถนะของสำนักงานศาลยุติธรรมใหม่ เพื่อให้ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป โดยมีเหตุผลในการปรับปรุงสมรรถนะใหม่ได้กำหนดสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภท คือสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน รวมทั้งกำหนดระดับสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม 4 ประเภท 25 สายงาน ประกอบด้วย

1. สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้ง ระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

2. สมรรถนะในงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานในแต่ละด้านเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการศาลยุติธรรมแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และ ส่งเสริมให้ข้าราชการศาลยุติธรรมปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร” เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของสมรรถนะในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร รวมทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลกรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของประชากร ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร รวมจำนวน 2 ศาล ซึ่งมีจำนวนข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด 82 คน

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ขนาดประชากร 100 คน โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% และระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 82 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาเพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระเบียบรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัด (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

4.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

5. ขอบเขตระยะเวลา ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ธีระพล เจริญสุข (2564, 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมาย ตามมาตรฐานเพื่อการปฏิบัติงานของกรมสรรพาสามิตสำเร็จลุล่วง

ณัฐนันรินทร์ สุขลิ้ม (2562, หน้า 5) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดมาตรฐาน / เป้าหมายการดำเนินงาน / กิจกรรมเพื่อพัฒนาระบบ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เต็มกำลังความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ภาครัฐและประชาชน

ศรีธนัษณ์ ไม้พูล (2559, หน้า 6) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นตลอดรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งสมฤทธิ์ หมายถึง มีความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมายและรักษามาตรฐานการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การสำเร็จลุล่วง

ด้านการบริการที่ดี

ธีระพล เจริญสุข (2564, 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริการที่ดี หมายถึง การเพิ่มทักษะด้านการให้บริการด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนผู้ติดต่อได้

ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562, หน้า 5) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านบริการที่ดี หมายถึง การให้บริการอย่างเต็มใจแก่ประชาชน องค์กร หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายและเกิดความพึงพอใจ มีการนำเสนอขั้นตอนการรับบริการ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างชัดเจน

ศรีธนัษณ์ ไม้พูล (2559, หน้า 6) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับการบริการเป็นเลิศ หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านการบริการที่ดี หมายถึง การเพิ่มทักษะด้านการให้บริการที่ชัดเจนถูกต้อง ด้วยความตั้งใจ มีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนผู้ติดต่อด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียมกันทันท่วงที

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ธีระพล เจริญสุข (2564, 5) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การนำเอาความรู้จากการฝึกอบรมและการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562, หน้า 5) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับจากการใ้รู้/ศึกษาค้นคว้าและการส่งเสริมประสบการณ์จากการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว

ศรีธนัษณ์ ไม้พูล (2559, หน้า 6) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับความเข้าใจในองค์กรและระบบงานหรือการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง มีการวางแผน ความขวนขวาย สนใจใ้รู้ เพื่อส่งเสริม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นำเอาความรู้จากการฝึกอบรม หรือเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ธีระพล เจริญสุข (2564, 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติตนให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณข้าราชการ ถูกต้องตามกฎหมาย มีความประพฤติที่ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม

ณัฐนรินทร์ สุขลิ้ม (2562, หน้า 5) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณข้าราชการ ดำเนินชีวิตตามหลักศีลธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐเป็นที่พึงของประชาชน

ศรีธน์พัชร์ ไม้พูล (2559, หน้า 6) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การประพฤติตนด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรมให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด มีความประพฤติที่ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

ด้านการทำงานเป็นทีม

ธีระพล เจริญสุข (2564, หน้า 6) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถเสนอความคิดเห็น กล้าตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ณัฐนันท์ สุขลิ้ม (2562, หน้า 5) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันในกลุ่ม/ฝ่าย รับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน และเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเพื่อดำเนินกิจกรรมให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ศรีธน์พัชร์ ไม้พูล (2559, หน้า 7) ได้ให้คำนิยามศัพท์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใจในฐานะหัวหน้าทีมและความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้การสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการรับฟังความคิดเห็นส่วนรวมเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิชนุ เชื้อพรรณงาม, (2563) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนั้นก็ไม่ได้แตกต่างกัน

พรพิมล พิทักษ์ทรัพย์ (2559) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20 – 30 ปี และช่วงอายุ 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83.33 ร้อยละ 82.35 ร้อยละ 75 ตามลำดับ) มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง สรุปได้ว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยการใช้ค่าทดสอบ F-test พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง

ธีระพล เจริญสุข, (2564) ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานของบุคลากรไม่ต่างกัน

ศุพัชรา ล่าลี, ดร.สุรวี คุนาลัย, (2560) ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวดที่ต่างกันส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยสมรรถนะทุกด้าน พบว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีสมรรถนะการปฏิบัติงานสูงกว่าระดับปวส./อนุปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีในทุกด้าน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ ระดับการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีความรู้ความเข้าใจในงานทั้งด้านงานบริหารและด้านปฏิบัติงานที่มากกว่าอยู่แล้ว จึงทำให้มีสมรรถนะที่สูงกว่าอาจเกิดจากการได้รับโอกาสในการเข้าฝึกอบรมหรือการสัมมนามากกว่า จึงส่งผลให้สมรรถนะในทุกๆ ด้านสูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ

ชนิษฐา ปานผา (2558) พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำแนกตามวิทยฐานะในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม หน่วยงาน

ที่สังกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริการสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีจำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการ วิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่วนงานที่สังกัด

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพศ และ สถานภาพการสมรส ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ $t - test$ หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติ LSD

2.2 อายุ ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ ส่วนงานที่สังกัด ต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติ LSD

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายทาง

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีสถานภาพเป็นเพศหญิง สถานภาพการสมรส โสด มีระดับรายได้ (ต่อเดือน) จำนวน 15,000-25,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีส่วนงานที่สังกัดส่วนคดีระหว่างพิจารณา

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้านประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรของศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพ ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่วนงานที่สังกัด โดยผู้วิจัยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว ($t - test$ หรือ One-way ANOVA) ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบ ความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติ LSD ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามสถานภาพ (เพศ; อายุ; สถานภาพการสมรส) พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีเพศ อายุ และสถานภาพกัน ต่างกันทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3.2 ตารางผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง จำแนกตามระดับรายได้ (ต่อเดือน) พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีระดับรายได้ (ต่อเดือน) ต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง ดังนี้

4.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

4.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม

4.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า บุคลากรของศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก สุกส์ลิม (2562, หน้า 5) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การกำหนดมาตรฐาน / เป้าหมายการดำเนินงาน / กิจกรรม เพื่อพัฒนาระบบ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการให้เต็มกำลังสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ภาครัฐและประชาชน

1.2 ด้านการบริการที่ดี พบว่า บุคลากรของศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องตามกับแนวคิดของ อีระพล เจริญสุข (2564, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดีหมายถึง การเพิ่มทักษะด้านการให้บริการด้วยความตั้งใจ มีความ รับผิดชอบ และสามารถแก้ปัญหาให้ประชาชนผู้ติดต่อได้

1.3 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า บุคลากรของศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก สุกส์ลิม (2562, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การนำความรู้ที่ได้รับจากการใฝ่รู้/ศึกษาค้นคว้าและการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า บุคลากรของศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวม

ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีฉันทน์ พันธ์ ไร่ (2559, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า บุคลากรของศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณีฎฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม (2562, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมแรงร่วมใจกันในกลุ่ม/ฝ่าย รับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุน และเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมงานเพื่อดำเนินกิจกรรมให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ ระดับรายได้ (ต่อเดือน) ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่วนงานที่สังกัดต่างกันทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่างกัน สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามสถานภาพ (เพศ) พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีเพศต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศโดยการใช้ค่าทดสอบ t-test พบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามสถานภาพ (อายุ) พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีอายุต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล พิทักษ์ทรัพย์ (2559) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง สรุปได้ว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามสถานภาพ (สถานภาพการสมรส) พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรสโดยการใช้ค่าทดสอบ F-test พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง และศาลอาญาพระโขนง จำแนกตามระดับรายได้ (ต่อเดือน) พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีระดับรายได้ (ต่อเดือน) ต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนู เชื้อพรรณงาม, (2563) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาโดยการใช้ค่าทดสอบ t-test พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.6 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีตำแหน่งต่างกันทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชนู เชื้อพรรณงาม (2563) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

2.7 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล พิทักษ์ทรัพย์ (2559) ผลการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 6 ปี และตั้งแต่ 6 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูง สรุปได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนง จำแนกหน่วยงานที่สังกัด พบว่าบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันทำให้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณนัพัชร์ ใฝ่พูล, (2559) พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จตามกำหนด สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้และรู้สึกภูมิใจเมื่อผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงาน

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด) (2561, หน้า 7) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลขององค์กรได้รับความเชื่อถือและความไว้วางใจ รวมไปถึงการได้รับการยกย่องจากองค์กรจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของประเสริฐ อุไร (2559, หน้า 41) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ (Recognition for Achievement) หมายถึง พนักงานได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงาน การกล่าวยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น มีผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

3.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

3.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่บุคลากรของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559, หน้า 6) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นในองค์กรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่ม สนับสนุนในด้านการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรขององค์กรควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมาย และรักษามาตรฐานการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรเพื่อพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

2. ด้านการบริการที่ดี บุคลากรขององค์กรควรเน้นการให้บริการด้วยความโปร่งใส ความเท่าเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือผู้มารับบริการอย่างทั่วถึงที่มีความตั้งใจ รับผิดชอบและกระตือรือร้นในการบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี และให้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริการที่ชัดเจนถูกต้อง เพื่อส่งเสริมระบบการให้บริการมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ บุคลากรขององค์กรควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม บุคลากรขององค์กรควรให้ความสำคัญในการยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของข้าราชการที่ดี ความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละส่วนตนเพื่อส่วนรวม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใสและเป็นธรรม

5. ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรขององค์กรควรมีการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม มีความสามัคคีในหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในหน่วยงาน เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนงเท่านั้นซึ่งกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างน้อย หากเทียบกับประชากรทั้งหมดในสังกัดศาลชั้นต้นในเขตกรุงเทพมหานคร ทำให้การศึกษานี้ไปใช้เฉพาะในวงแคบ ดังนั้นถ้ามีการศึกษาในเรื่องเดียวกันควรศึกษา หน่วยงานศาลอื่นในสังกัดศาลชั้นต้นในเขตกรุงเทพมหานครด้วย เนื่องจากบริบทของแต่ละหน่วยงานหรือ ท้องถิ่นแตกต่างกันเพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากขึ้น หรือขอบเขตการศึกษาที่กว้างขวางขึ้น เพื่อให้ผลการศึกษาเป็นสากล และนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง กรุงเทพมหานคร เช่น องค์ความรู้ (Knowlead) ทักษะ (Skill) แนวความคิดส่วนบุคคล (Self Concept) คุณสมบัติประจำตัว (Traits) และทัศนคติ (Attitude) เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กรสำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

3. ควรนำสถิติอื่นๆ มาใช้ในการทดสอบและวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผลในวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชนิษฐา ปานผา. (2558). สมรรถนะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูตามความคิดเห็นของผู้บริการสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี, วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ณัฐรินทร์ สุขลิ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร

การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นิชนู เชื้อพรรณงาม. (2563). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว, สารนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พรพิมล พิทักษ์ทรัพย์. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร สารนิพนธ์นี้เป็นส่วน หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.
- ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. (2560).สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร.
- ศรัณน์พัชร ไม้พูล. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภพัชรา ล่าลี, สุรวี ศุนาลัย. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.). คู่มือมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2565.
จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/articles/id/8/cid/1437>
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2565, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/4._rabbraachkaaraithyainbribthaithyaelnd-4-0.pdf.