

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม\*  
The competency of the personnel working,  
Office of the Judicial Commission

ซูไรดา โต๊ะเต็ง\*\*

Sooraida Todeng

6414832088@rumail.ru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ใช้การเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรในสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม จำนวน 65 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ รองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ (3) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $P < 0.01$ ) โดยสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ( $r = 0.777$ ) ตามด้วยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านจิตสำนึกในการให้บริการและด้านจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

**คำสำคัญ:** สมรรถนะหลัก, ประสิทธิภาพ, สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

**Keywords:** Core Competency; Efficiency; Office of the Judicial Commission

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

\*\*นักศึกษาลูกศรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

การมีบุคลากรที่มีศักยภาพจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม โดยประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 20 ปี จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ยึดหลัก “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544 เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในอนาคต ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 3) นอกจากความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้ว สมรรถนะยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สำคัญ สำหรับองค์กรภาครัฐสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะซึ่งเป็นไปตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้นำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและส่วนราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดสมรรถนะหลักว่าเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม (คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก, 2553)

สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (สำนัก ก.ต.) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานฝ่ายตุลาการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม มีคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระในการออกกฎ ระเบียบ รวมถึงหลักเกณฑ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับราชการประจำและงานในหน้าที่ของคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) เช่น งานเลขานุการ การบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ ตะติยะยุติธรรม และผู้พิพากษาสมทบ ทั้งในเรื่องของการสรรหาและการสอบ การบรรจุและแต่งตั้ง การติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย เป็นต้น การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีระเบียบและกฎหมายที่หลากหลายและแตกต่างกัน บุคลากรจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบอย่างเข้าใจเพื่อความถูกต้องชัดเจนและป้องกันความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมถึงการดำเนินงานจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรจำนวนมาก เช่น การจัดสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา การเลือกตั้งกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เป็นต้น ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานเกือบทุกคนและรวมถึงบุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ อีกด้วย ภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาในการปฏิบัติงานและภาระงานจำนวนมาก องค์กรก็ต้องดำเนินงานด้วยการขับเคลื่อนของบุคลากรเท่าที่มีอยู่ อีกทั้งการโยกย้ายของบุคลากรทำให้มีผู้ปฏิบัติงานที่ต้องเรียนรู้งานใหม่ จึงต้องใช้เวลาในการศึกษาเรียนรู้งานต่าง ๆ ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะต้องนำคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

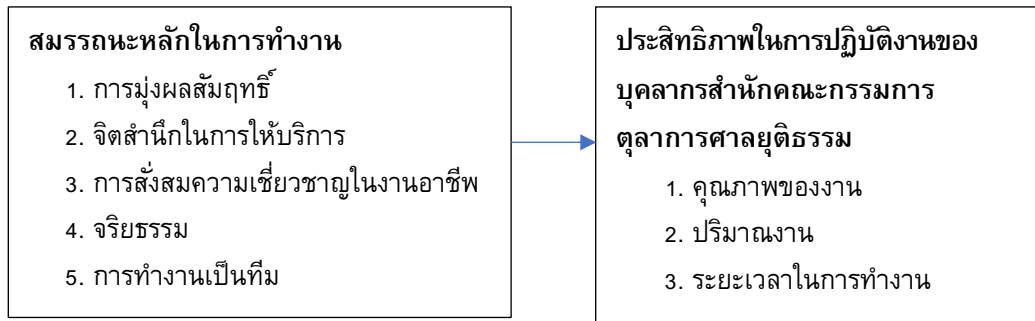
ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมเพื่อทราบระดับสมรรถนะหลักและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักว่ามีผลต่อประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้ศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือบุคลากรสังกัดสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม จำนวน 65 คน ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากประชากรที่ใช้ศึกษามีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามปลายปิด (close ended question) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหลักในการทำงานรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบมาตราลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับ ตามแบบมาตราลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 15 ข้อ

โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของ Best W. John. 1997 (อ้างถึงใน อัครเดช ไม้งจันทร์, 2560, หน้า 39)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

### การตรวจสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาที่เรียกว่า index of item - objective congruence (IOC) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์ 2565, หน้า 113) ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หากข้อคำถามใดมีคะแนนเฉลี่ย IOC ต่ำกว่า 0.60 ผู้วิจัยจะปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามนั้นให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ขึ้น ซึ่งผลการตรวจสอบ พบว่า แบบทดสอบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการทำงาน และแบบทดสอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2. การหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลอง (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด ก่อนเก็บข้อมูลจริง เพื่อนำกลับมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และนำผลของข้อมูลที่ได้เฉพาะที่มีการวัดมาตรงส่วนประมาณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ตามแนวคิดของ Cronbach (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์ 2565, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.936 ซึ่งสามารถยอมรับได้มากกว่า 0.70

### การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และกำหนดค่าสถิติ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน และใช้ค่าสถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient analysis) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์ 2565, หน้า 91) โดยแปลความหมายระดับค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (r) ดังนี้

ค่า  $r = 0.1, 0.2, 0.3$  มีความสัมพันธ์น้อย

ค่า  $r = 0.4, 0.5, 0.6$  มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่า  $r = 0.7, 0.8, 0.9$  มีความสัมพันธ์มาก

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=65)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	19	29.2
หญิง	46	70.8
<b>2. อายุ</b>		
21-30 ปี	17	26.2
31-40 ปี	30	46.2
41-50 ปี	13	20.0
51-60 ปี	5	7.7
<b>3. สถานภาพ</b>		
โสด	43	66.2
สมรส	18	27.7
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	4	6.2
<b>4. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	9.2
ปริญญาตรี	32	49.2
สูงกว่าปริญญาตรี	27	41.5
<b>5. ประเภทตำแหน่ง</b>		
ข้าราชการศาลยุติธรรม	51	78.5
พนักงานราชการ	5	7.7
ลูกจ้างชั่วคราว	9	13.8
<b>6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
10,000 – 15,000 บาท	4	6.2
15,001 - 20,000 บาท	19	29.2
20,001 - 25,000 บาท	16	24.6
25,001 - 30,000 บาท	11	16.9
30,001 - 35,000 บาท	7	10.8
มากกว่า 35,000 บาท	8	12.3

ตาราง 1 (ต่อ)

7. อายุงาน		
1-5 ปี	33	50.8
6-10 ปี	15	23.1
11-15 ปี	5	7.7
16-20 ปี	3	4.6
มากกว่า 20 ปี	9	13.8

จากตาราง 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.8 มีอายุส่วนใหญ่ 31-40 ปี ร้อยละ 46.2 รองลงมาอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 26.2 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.2 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 49.2 รองลงมาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 41.5 เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม ร้อยละ 78.5 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 13.8 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 29.2 ตามด้วยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 24.6 ตามลำดับ และมีอายุงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี ร้อยละ 50.8 รองลงมาอายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 23.1 ส่วนอายุงานน้อยที่สุดคือ 16-20 ปี ร้อยละ 4.6

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของบุคลากร

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการทำงานโดยจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

สมรรถนะหลักในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.38	0.47	มาก
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	4.42	0.52	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.16	0.48	มาก
ด้านจริยธรรม	4.60	0.49	มากที่สุด
ด้านทำงานเป็นทีม	4.25	0.62	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการทำงานของบุคลากร โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ , S.D. = 0.49) ส่วนด้านอื่น ๆ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านจิตสำนึกในการให้บริการ มีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.52) และรองลงมาคือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.47)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพของงาน	4.43	0.50	มาก
ด้านปริมาณงาน	4.28	0.63	มาก
ด้านระยะเวลาในการทำงาน	4.41	0.50	มาก
รวม	4.37	0.54	มาก

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.50) รองลงมาคือด้านระยะเวลาในการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.50) และด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.63) ตามลำดับ

### ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม

สมรรถนะหลักของบุคลากร	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.699**	0.000	มาก
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	0.619**	0.000	ปานกลาง
ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.721**	0.000	มาก
ด้านจริยธรรม	0.585**	0.000	ปานกลาง
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.777**	0.000	มาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ( $r = 0.777$ )

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยอภิปรายได้ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม จำนวน 65 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท และมีอายุงาน 1-5 ปี

2. สมรรถนะหลักในการทำงานของบุคลากร จากการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการทำงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) และเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักในการทำงานแต่ละด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือด้านจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.60$ ) เช่น กล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพินทิพย์ ดุลยคง (2562) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) พบว่า สมรรถนะหลักขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านจริยธรรมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.60$ ) โดยบุคลากรกล้ายอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักการเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.42$ ) โดยบุคลากรปฏิบัติงานให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพและต้อนรับด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดี มีความกระตือรือร้นในการให้บริการแก่บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ และให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ แม้ว่าจะไม่ได้สอบถามหรือไม่ทราบมาก่อนก็ตาม

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.38$ ) โดยบุคลากรมีความพยายามปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนให้ถูกต้อง สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามเป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการทำงานเป็นทีม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) โดยบุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทีม มีความสามัคคีในหน่วยงานโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในหน่วยงาน

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น มีความสามารถในการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน มีความรู้และทักษะเกี่ยวกับการทำงานตามภารกิจของสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงานบุคลากร



มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นสูงสุด เนื่องจากบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด โดยงานที่ได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์แก่สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติของสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม และทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งบุคลากรมีการศึกษาเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพมากขึ้น รองลงมาคือ ด้านระยะเวลาในการทำงาน บุคลากรมีการวางแผนและบริหารเวลาในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด มีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของงาน มีความเข้าใจระบบงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็ว และได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานมีความสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น รวมถึงปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมสอดคล้องกับระยะเวลาในการทำงาน และตามด้วยด้านปริมาณงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงาน และจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานได้ปริมาณเท่าเดิม แม้ว่าบุคลากรจะลดลงก็ตาม ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีความถูกต้องรวดเร็วทันตามเวลา ผลงานที่ออกมา มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับต่อองค์กร

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการทุกคนต้องยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งระบบ และยังมีหน้าที่ให้การสนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภารกิจหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีนโยบายเสริม สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์กรมุ่งเน้นการสร้างความสำเร็จการทำงานเป็นทีม และมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นตั้งใจ โปร่งใส มีความรับผิดชอบ มีจิตบริการ พร้อมอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วเป็นธรรม อย่างทั่วถึงและมีมาตรฐานเดียวกัน บนระบบการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งมุ่งให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกันให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มกำลังความสามารถ เน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการของศาลยุติธรรม โดยง่าย สะดวก ประหยัด รวดเร็ว และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์มากที่สุดอยู่ในระดับมาก ตามด้วยด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพตามลำดับ ส่วนด้านจิตสำนึกในการให้บริการและด้านจริยธรรม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยดี ยะยือริ (2562) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมกับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สว่างวงศ์ หมายถึงมกลาง และนภาพร วงษ์วิจิตร (2562) เรื่อง สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัย กภาพสินธุ์ พบว่า สมรรถนะหลักในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกภาพสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $P < 0.001$ ) โดยสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยกภาพสินธุ์ในทิศทางเดียวกัน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. บุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งหน่วยงานควรรักษาสมรรถนะด้านนี้ต่อไป
2. สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกันในทุกด้านและโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงด้านจิตสำนึกในการให้บริการและด้านจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในระดับปานกลาง สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมควรจัดให้มีโครงการเพื่อสร้างจิตสำนึกและมีความตระหนักในการให้บริการให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามระเบียบและกฎหมาย และควรจัดให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องข้อมูลข่าวสารเพื่อการถ่ายทอดให้ผู้รับบริการได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้แบบสอบถามคำถามปลายปิดเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเท่านั้น ในการศึกษารุ่นต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการวิเคราะห์มากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายและกระบวนการวิเคราะห์แบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ไชยดี ยะยี่อริ. (2562). "กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาสังคม. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายและกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. . (2553). คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก

(Core Competencies). ค้นเมื่อ 28 มิถุนายน 2566, จาก [https://www.nesdc.go.th/article\\_attach/](https://www.nesdc.go.th/article_attach/)

%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%95%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%96%E0%B8%99%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81.pdf

สว่างวงศ์ หมายเทียมกลาง และนภาพร วงษ์วิจิต. (2562). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. วารสารวิชาการ  
แพรววาทสินธุ์ (มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์). 6(2), 290-310.

สุพินทิพย์ ดุลยคง. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจาก

องค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรีจำกัด (มหาชน)”.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อัครเดช ไม้อินทร์. (2560). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม  
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.