

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บุคลากร คือ องค์ประกอบที่สำคัญขององค์การ เพราะองค์การต้องอาศัยความร่วมมือหรือร่วมใจของบุคคลภายในองค์การจึงจะทำให้้องค์การนั้น บรรลุเป้าหมาย การดำเนินงานได้อย่างที่ตั้งเป้าหมายไว้และความจำเป็นในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรภายในองค์การจึงเกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ เช่น องค์การธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ และรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐบาล ยิ่งต้องมีการพัฒนาและการปรับเปลี่ยนองค์การ จะยิ่งเน้นให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรในองค์การมากยิ่งขึ้น (ณัฐสุริย์ หวังสถิตวงษ์. 2547 : 6)

ในปัจจุบันทิศทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จะต้องมีเครื่องมือที่สามารถแปลงกลยุทธ์ขององค์การไปสู่การบริหารคน ให้เป็นไปอย่างมีทิศทางและมีความต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นระบบการสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาบุคลากร การวัดและประเมินศักยภาพ การวางแผนอาชีพ เป็นต้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การกำหนด โดยยึดหลักสมรรถนะที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงานในมาตรฐานระดับสูง (High Performance) เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ (เสนห์ จุ้ยโต. 2548 : 11)

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์การให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์การต้องการได้ และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกันสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547 : 16)

ในปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานที่ได้นำหลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะไปใช้ เช่นกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมการแพทย์ได้ 4 สมรรถนะ ได้แก่ ความใฝ่รู้และถ่ายทอด การปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างเครือข่ายพันธมิตรและใจรักในการวิจัยและพัฒนา

แต่เนื่องจากกรมการแพทย์จำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมการแพทย์ตามระเบียบ
 ทางการปฏิบัติของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. กำหนดไว้ให้ข้าราชการพล
 เรือนไทยทุกคนทั่วประเทศจำเป็นต้อง มีสมรรถนะ 5 ตัว คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี
 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรมและความร่วมแรงร่วมใจ (เชาวนี นาโควงศ์.
 2551 : 3)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล
 เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
 ราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม ส่งเสริม
 งานตุลาการและงานวิชาการ เพื่อเสริมสร้างให้การพิจารณาคดีเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว
 และมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 : 1 -2)

จากรายงานสถิติคดีประจำปี 2552-2554 ของสำนักงานศาลจังหวัดมหาสารคามใน
 ส่วนคดีแพ่ง คดีผู้บริโภคและคดีอาญา พบว่า ปี 2552 ประเภทคดีแพ่ง มีจำนวน 2,450 คดี
 คดีผู้บริโภค มีจำนวน 3,390 คดี และ คดีอาญา จำนวน 5,346 คดี ปี 2553 ประเภทคดีแพ่ง มี
 จำนวน 2,804 คดี คดีผู้บริโภค มีจำนวน 3,534 คดี และ คดีอาญา จำนวน 5,350 คดี ปี 2554
 ประเภทคดีแพ่ง มีจำนวน 2,918 คดี คดีผู้บริโภค มีจำนวน 4,094 คดี และ คดีอาญา จำนวน
 5,475 คดี จะเห็นได้ว่าจากงานที่เพิ่มปริมาณที่มากขึ้นซึ่งข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัด
 มหาสารคาม มีจำนวนจำกัด ทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัด
 มหาสารคามมากขึ้นตาม ไปด้วยส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยตรง และประชาชนมี
 ความคาดหวังว่าศาลยุติธรรมจะเป็นที่พึ่งสุดท้ายในการยุติหรือลดความขัดแย้งในสังคม จาก
 สภาพการณ์ความขัดแย้งในด้านความคิดเห็นทางการเมืองในสังคมปัจจุบันที่ยังทวีความรุนแรง
 และกว้างขวาง ซึ่งองค์กรด้านการบริหารและนิติบัญญัติไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้
 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามนโยบายของ
 รัฐและความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งข้าราชการเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่
 เป็นพลังในการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศาลจังหวัด
 มหาสารคาม. 2554 : 5-6)

ผู้วิจัยซึ่งปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานศาลจังหวัดมหาสารคาม จึงสนใจที่จะ
 ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งข้อมูลที่ได้
 จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัด
 มหาสารคามให้ดียิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของผู้มาติดต่องานศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานะตำแหน่ง และอายุงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับพอใช้
2. ผู้มาติดต่อกับสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานะตำแหน่ง และอายุงาน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยศึกษาภายใต้ขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมและผู้มาติดต่อกับสำนักงานศาลจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษา อัยการ ตำรวจ และนายความ จำนวน 208 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมและผู้มาติดต่อกับสำนักงานศาลจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษา อัยการ ตำรวจ และนายความ จำนวน 137 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ยามานะ (Yamane, 1973 : 727)

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ เดือน สิงหาคม 2555

3. พื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ ศาลจังหวัดมหาสารคาม

4. ตัวแปรที่วิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้มาติดต่อ
กับสำนักงานศาลจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่

4.1.1 สถานะตำแหน่ง

4.1.2 อายุงาน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สมรรถนะหลักในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม ประกอบไปด้วย สมรรถนะ
5 ด้าน ดังนี้ (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551 : 1)

4.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

4.2.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

4.2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

4.2.4 จริยธรรม (Integrity)

4.2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ
ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้อุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

2. ข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางราชการ
ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ข้าราชการศาลจังหวัดมหาสารคาม

3. สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วย

3.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

3.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความเข้าใจในคุณลักษณะและวิธีการที่ดีและมีประสิทธิภาพความมุ่งมั่นตั้งใจในการส่งมอบบริการที่ดีและมีคุณภาพ ตลอดจนสามารถเข้าใจความต้องการหรือปัญหาที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน และสามารถดำเนินการหรือแก้ไขปัญหาหรือให้คำปรึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการหรือประชาชน การเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความขวนขวาย ความสนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนางานตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

3.4 จริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของศาลยุติธรรมและประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพราชการ

3.5 ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยมีเป้าหมายร่วมกัน สร้างกลุ่มบุคคล อาศัยความสัมพันธ์ร่วมมือประสานกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่องานและผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดพลังในการปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์อันดีในทางสังคมระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีเครือข่ายในการปฏิบัติงานกับสมาชิกในทีม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม
2. เป็นข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลจังหวัดมหาสารคามให้หน่วยงานบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อสนองตอบความต้องการสูงสุดของประชาชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY