

การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง

วศินี โกฏิกุล¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง และ 2) เปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ และส่วนงานที่สังกัด การวิจัยนี้ได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 51 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัย พบว่า

1) ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการ การฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาที่ทำงาน แตกต่างกัน มีความต้องการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน ยกเว้น ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

3) ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the core competency-based training needs of government officials at Court of Justice, Central Juvenile and Family Court, and 2) to compare the core competency-based training needs of government officials at Court of Justice, Central Juvenile and Family Court classified by demographic factors and affiliated agencies. This study was a

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

quantitative research. The questionnaire was used as an instrument to collect data. The sample of this study was 51 government officials at Court of Justice, Central Juvenile and Family Court. Data were analyzed by descriptive and inferential statistics. The results of this study showed as follows.

1) Overall sample had the highest level of the training needs according to five core competencies. When individual aspects were considered, the aspect with the highest mean score was integrity, followed by teamwork, service mind, achievement motivation, and expertise, respectively.

2) In terms of hypothesis 1, the results indicated that the sample with different demographic factors, namely gender, educational level, job position, and years of working experience had indifferent core competency-based training needs at both overall and individual aspects. However, the sample with different age had different core competency-based training needs.

3) In terms of hypothesis 2, the results indicated that the sample with different affiliated agencies had indifferent core competency-based training needs at both overall and individual aspects.

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานในองค์กรจึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ โดยเฉพาะองค์กรในภาครัฐที่ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ โดยนำหลักการจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาระบบราชการให้เป็นระบบราชการยุคใหม่ที่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน โดยต้องการผู้มีความสามารถสูงและส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการ ซึ่งเป้าหมายหลักคือประโยชน์สูงสุดของประชาชนและประเทศชาติ โดยเน้นการพัฒนาคนและข้าราชการเป็นสำคัญ

ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมได้มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมให้ตรงตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสมตามตำแหน่งและภารกิจหลักของหน่วยงาน และเพื่อให้สอดคล้องตามเกณฑ์ประเมินระบบงาน การจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จึงต้องอาศัยหลักการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากร เช่น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก มีวิสัยทัศน์ และมีการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) จิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) จริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการ

ศาลยุติธรรมของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ในปี พ.ศ. 2561 ให้ตรงตามความต้องการ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะให้สูงยิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ในการศึกษาความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ ศาลยุติธรรม ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ ศาลยุติธรรม ในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำแนกตาม ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ และส่วนงานที่สังกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักแตกต่างกัน
2. ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

4. ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 51 คน (กรอบอัตรากำลัง ตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงาน และส่วนงานที่สังกัด ได้แก่ ส่วนช่วยอำนวยการ ส่วนช่วยพิจารณาคดี ส่วนส่งเสริมและวิชาการ ส่วนคดี ส่วนบริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ ส่วนคลัง ส่วนโกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท และศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำและประสานการประชุม

2) ความต้องการของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เกี่ยวกับการฝึกอบรมตามหลักสมรรถนะ 5 สมรรถนะหลัก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ดังนี้
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) จิตสำนึกในการให้บริการ 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาค้นคว้านี้ จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

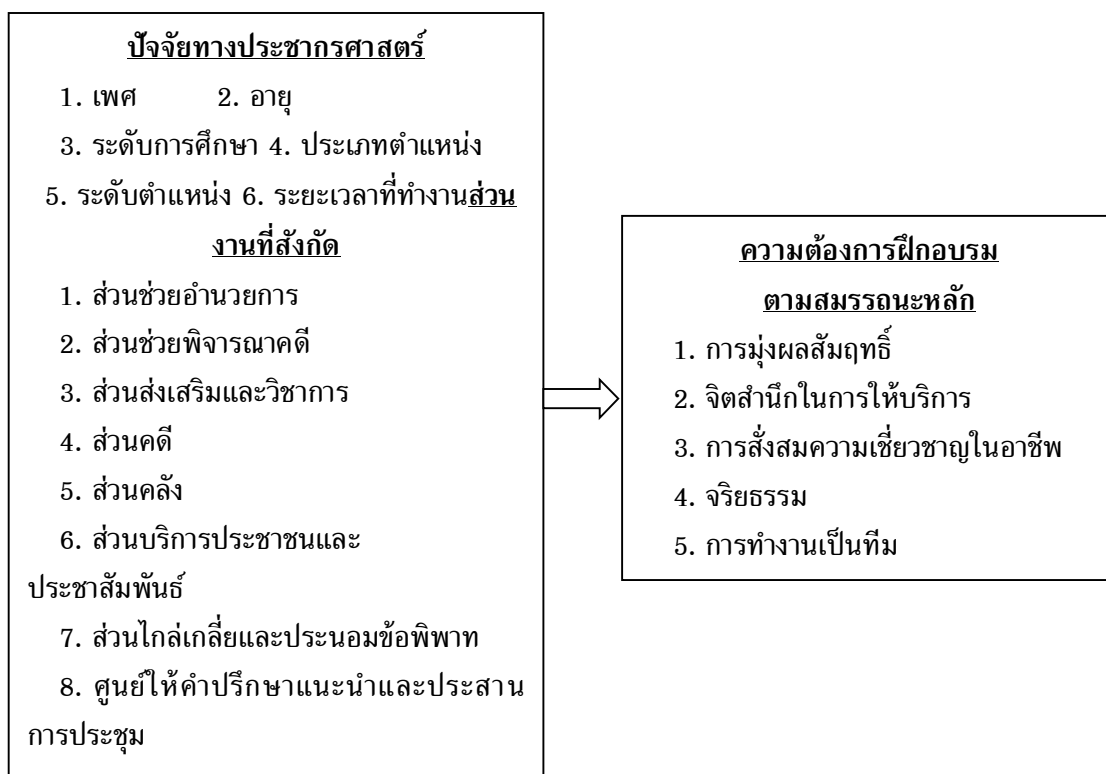
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ มีดังต่อไปนี้

1. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการวางแผนฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและความต้องการของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางต่อไป
2. สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจทั่วไปในการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางจำนวน 51 คน พร้อมอธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ แล้วแจ้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระ และแจ้งว่ารับแบบสอบถามคืนภายใน 2 วัน
2. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามกลับจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับด้วยตนเอง เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยเนื้อหาแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นส่วนของคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงาน และส่วนงานที่สังกัด จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 25 ข้อ จำแนกตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม

โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) มีการกำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับความต้องการ	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

ตอนที่ 3 ความต้องการการฝึกอบรมอื่น ๆ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

8. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ทางผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้บรรยายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนงานที่สังกัด และระดับความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way : ANOVA)

โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายจากระดับความต้องการการฝึกอบรม ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่ามากที่สุด ให้ 5 คะแนน ความต้องการมาก ให้ 4 คะแนน ความต้องการปานกลาง ให้ 3 คะแนน ความต้องการน้อย ให้ 2 คะแนน และความต้องการน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน แล้วนำผลคะแนนของผลที่ได้ทั้งหมดมากำหนดเป็นระดับความต้องการ

9. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ด้านจริยธรรม มากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในอาชีพ ตามลำดับ

10. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

จำแนกตามเพศ สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

จำแนกตามอายุ สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักแตกต่างกันเพียงด้านเดียว คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ

จำแนกตามระดับการศึกษา สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

จำแนกตามประเภทตำแหน่ง สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีประเภทแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

จำแนกตามระดับตำแหน่ง สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงาน สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มี ส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักแตกต่างกัน สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด สรุปได้ว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางที่มีส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

11. อภิปรายผลการวิจัย

ความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลางในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการการฝึกอบรมด้านจริยธรรม มีระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในอาชีพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงปี พ.ศ.2559 – 2560 ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ได้รับรู้ข่าวสารการเรียนรู้ตามรอย พระยุคลบาท และแนวทางการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ประกอบกับนโยบายรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญในการปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง มีความต้องการการฝึกอบรมด้านจริยธรรม เพื่อยึดถือแบบอย่างคำสอนของในหลวงรัชกาลที่ 9 ในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี และต้องการนำความรู้และผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา เพ็งสุวรรณ (2548) ที่ได้ศึกษาความต้องการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ สำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) พบว่าข้าราชการมีความต้องการฝึกอบรมด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความร่วมมือร่วมใจ ด้านการบริการ ที่ดี ตามลำดับ ส่วนในด้านจริยธรรมมีความต้องการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลัก จำแนกตามปัจจัย ทางประการศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานและส่วนงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีความต้องการการฝึกอบรมตามสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการการฝึกอบรมแตกต่างกัน

12. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

- 1) การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การศึกษาครั้งต่อไปควรจะเป็นเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดในเชิงลึก ซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการวิจัยครั้งต่อไป
- 2) งานวิจัยนี้เป็นการทำการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น ควรที่จะศึกษาเรื่องความต้องการการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ทันสมัยและสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง

3) ควรมีการศึกษาหน่วยงานที่มีลักษณะองค์การเช่นเดียวกับศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานศาลยุติธรรมในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ จินประชา. (2548). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของผู้ต้องขังเรือนจำกลางชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาลัษราชภัฏราชนครินทร์, ชลบุรี). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- จิราพร รุ่งมี. (2554). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมโยธาธิการและผังเมือง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- จุฬารัตน์ คำวงศ์ปิ่น. (2551). การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- ดาวเรือง สาโดด. (2552). ความต้องการฝึกอบรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหัวเฉียว. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- พัชรมัย แก้วบรรจง. (2556). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พลเรือน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>
- อนุชา เฟิงสุวรรณ. (2548). การศึกษาความต้องการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำหรับการรองรับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับใหม่: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <http://tdc.thailis.or.th/tdc/>