

การศึกษาเรื่อง ปัญหาการพัฒนางานของสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์
1) เพื่อวิเคราะห์และวินิจฉัยปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 2) เพื่อศึกษา
ความคิดเห็นและทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการ
พัฒนางานของสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงานในสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 จำนวน 23 คน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน
3 ท่าน

ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5
ทุก ๆ ด้านมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านวัฒนธรรมองค์กร การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การ
ติดต่อสื่อสาร โครงสร้างพื้นฐาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนความคิดเห็นและทัศนคติของ
เจ้าหน้าที่ที่มีต่อแนวทางการปฏิบัติงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวทางด้าน
การวางแผน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการ
ประสานงาน ด้านการเสนอรายงาน และการจัดการองค์การในระดับมาก

ข้อเสนอแนะต่อแนวทางการพัฒนางานของสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 5 ดังนี้

1) ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรจะมีนโยบายในการจัดทำแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน
หรือแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์สาลยุดิธรรม

2) ด้านการจัดองค์การ ควรจะมีการจัดองค์การให้มีรูปแบบที่แบ่งแยกภารกิจกันอย่าง
ชัดเจน รวมทั้งการจัดวางระบบการบริหารงานภายในที่มีความสอดคล้องและประสานงานได้ทั้งองค์กร

3) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรจะกำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน
การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาความรู้ในด้านเทคโนโลยีและ
นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4) ด้านการวินิจฉัยสั่งการ ควรจะวินิจฉัยสั่งการ โดยใช้ระบบการมีส่วนร่วมในการระดม
สมอง

5) ด้านการประสานงาน ควรจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อให้มีหน้าที่ประสานงานโดยตรง

6) ด้านการเสนอรายงาน ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอความคิดเห็น
อย่างกว้างขวาง และข้อเสนอทุกชนิดควรได้รับการพิจารณา

7) ด้านงบประมาณ ควรจัดทำแผนการบริหารงบประมาณอย่างต่อเนื่องในรูปแบบ
คณะกรรมการ และการบริหารงานงบประมาณให้เป็นไปตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณภายใน
วงเงินที่ได้รับจัดสรร

The purposes of Organization Development Problems of the Office of Court of Justice, Region 5 were to 1.) analyze and diagnosis problems of functions of the Office of Court of Justice, Region 5. 2.) study opinions and attitudes of authority on performance, and 3.) to suggest approach of the organization development of the Office of Court of Justice, Region 5. Questionnaires were used to collect data from 23 authorities in the Office of Court of Justice and interview from 3 administrators.

The results found that

State of performance in the Office of Court of Justice, Region 5 has problems at medium level on the culture of organization, the structure of organization, leadership, communication, facilities and, the management of human resource. The opinions and attitudes on function of authority were as follows, most of them agree with planning, budgeting, directing, staffing, coordinating, reporting and organizing at high level.

The suggestions on organization development of the Office of Court of Justice, Region 5 were as follows

1. Planning, administrators should have policy on organization strategic plan or action plan with according to the court of justice strategic plan.

2. Organizing, there should have clearly separated organization by mission and intra-organization management with consistency and coordination within organization.

3. Staffing, the authorities should participate in personnel administration planning to conform with change and develop knowledge in technology and conduct new technology to enhance efficiency in performance.

4. Directing, there should have a direction created by brainstorming participation.

5. Coordinating, the direct coordinate committee was also needed.

6. Reporting, there should have opportunity for authorities to propose extensive opinion and all suggestions should be considered.

7. Budgeting, there should have a continuous plan of financial management done by committee and budget management should follow the plan within the allocated extent budgets.