

**สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1**
**Competency of the personnel agency under
the Officer of The Attorney General Division 1**

พิสมัย ชัยมหา

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Email:pitsamai_chaimaha@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

คำสำคัญ : สมรรถนะการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

The purposes of this research were 1) To study Competency of the personnel agency under the Office of The Attorney General Division 1. 2) To study compare Competency of the personnel agency under the Office of The Attorney General Division 1 by personal factors. The samples consisted of 108 people under the Office to The Attorney General Division 1. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using Frequency, percentage, mean, stand deviation, t-test and F-test. The level of statistical significance .05. The research findings were as follows: 1) Competency of the personnel agency under the Office of The Attorney General Division 1, Overall the high level. When considering of Sort by descending the average, Integrity, Teamwork, service Mind, Expertise and Achievement Motivation. 2) When comparing Competency of the personnel agency under the Office of The Attorney General Division 1, Found that personal agency under the Office of The Attorney General Division 1, Sex, Age, Salary and different domicile,

competency in terms of overall Competency and is no different . And personnel agency the Office of The Attorney General Division 1 with the different positions, Competency of the overall, Competency is no different but considering it was found that personnel agency the Office of The Attorney General Division 1 has a different position for different Achievement Motivation.

Keyword : Competency, Office of The Attorney General

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ เนื่องจากสามารถพัฒนาได้เพิ่มคุณค่าในตัวเองได้ สามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ ยิ่งใช้มากเท่าไรยิ่งทำให้มีทักษะและประสบการณ์มากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลยังเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรไปสู่ผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ แต่ทว่ามนุษย์ล้วนมีความหลากหลาย มีความรู้สึกนึกคิดซับซ้อน มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ฉะนั้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะ บุคลากรมีความรู้ ความคิดริเริ่ม เตรียมพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

สมรรถนะ (Competency) เป็นกรอบแนวคิดหนึ่ง ที่องค์กรนำมาใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมีประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมหาศาล อาทิเช่น ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีและเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้ยังทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การคัดเลือกบุคลากร การพัฒนา การฝึกอบรม และการบริหารผลงานหรือการรักษาไว้และใช้ประโยชน์ กล่าวคือ ในระบบการคัดเลือกเดิมจะมุ่งเน้นการวัดความถนัด ความรู้เฉพาะในงาน การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ถึงแม้ว่าจะเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานแต่ทั้งนี้ก็ยังคงไม่เพียงพอ เพราะยังต้องมุ่งเน้นในส่วนเฉพาะของบุคคลที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ค่านิยม ทักษะคนดี บุคลิกภาพ ต้องเพิ่มขึ้นด้วย เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคคลด้วย ทั้งนี้องค์กรต้องหาหนทางในการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมในการทำงานอย่าง

ที่องค์กรต้องการ สำหรับการบริหารผลงาน ควรมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เพราะถึงแม้ว่าการคัดเลือกจะมีผู้ที่มีความเหมาะสมเข้ามาทำงาน แต่ถ้าหากขาดการบริหารผลงานที่ดี องค์กรก็ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่ดีไว้ได้ ฉะนั้นเมื่อมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงานแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนควรให้สัมพันธ์กันด้วยเช่น บุคคลที่มีผลงานที่ดีกว่า มากกว่าคนอื่นๆ ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าด้วยเช่นกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้การทำงานขององค์กรมีขีดสมรรถนะในการแข่งขันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในองค์กร

สำนักงานอัยการสูงสุดได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำสมรรถนะ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่ไปกับการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการพัฒนางาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติราชการต่อไป โดยสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) การทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานอัยการจังหวัดลพบุรี สำนักงานอัยการสูงสุด จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์โดยรวมต่อองค์กร ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนเพื่อประโยชน์สูงสุดอย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1

2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ประกอบด้วย ข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 216 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 108 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 ด้าน แบบสอบถามจัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีการแปลความหมาย 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test, F-test

4. ผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี เป็นข้าราชการ มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,001-20,000 บาท และมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดที่ปฏิบัติงาน

4.2 ข้อมูลด้านสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ในภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ระดับสมรรถนะ		แปลความ
	\bar{x}	S.D.	
1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.09	0.47	มาก
2.ด้านการบริการที่ดี	4.38	0.53	มาก
3.ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.11	0.56	มาก
4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	4.65	0.48	มากที่สุด
5.ด้านการทำงานเป็นทีม	4.51	0.48	มากที่สุด
รวม	4.35	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

4.3 ข้อมูลด้านการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1

บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

5. อภิปรายผล

ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่ได้จากเครื่องมือการศึกษาค้นคว้ามีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

5.1 บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจรรยาบรรณ และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เป็นอาจเพราะว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สามารถทำงานในส่วนของตนที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สามารถให้การบริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเป็นมิตร มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น และมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริรัตน์ เจือไรสง [1] ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณและด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ

ด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า

5.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี สามารถบริหารทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจขององค์กร มีการประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งยังพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ดีกว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิสัยภรณ์ แยมสวน [2] ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานตามทัศนคติของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

5.1.2 ด้านการบริการที่ดี จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเป็นมิตร ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ พร้อมทั้งจะเปลี่ยนขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ สามารถนำเสนอวิธีการในการให้บริการเพื่อผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างเต็มที่ ทั้งยังสามารถประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของญาณกร ธรรมวิเศษ [3] ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานส่วนตำบล องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัด

กำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของพนักงานส่วนต่าบลองค์การบริหารส่วนต่าบลในเขตอำเภอลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

5.1.3 ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน มีการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร สามารถนำความรู้ใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ศึกษาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปฏิบัติงาน และมีความเชี่ยวชาญที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมะลิ ผงจำปา [4] ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนต่าบลในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนต่าบลในเขตอำเภอรามัญ จังหวัดนครพนมโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

5.1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค มีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการที่ดี พิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักกฎหมายระเบียบ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิตติสานต์ วุฒิเวช [5] ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานคุมประพฤติ โดยรวมและจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน งานที่รับผิดชอบในหน้าที่และตำแหน่งงาน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากแต่มีพนักงานคุมประพฤติที่มีเพศระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานคุมประพฤติที่มีอายุ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานคุมประพฤติที่มีงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ต่างกัน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานคุมประพฤติที่มีงานที่รับผิดชอบในหน้าที่กลุ่มงานกิจกรรมชุมชนและเครือข่ายยุติธรรมชุมชน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนพนักงานคุมประพฤติที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด และพนักงานคุมประพฤติที่มีตำแหน่งงานชำนาญการพิเศษ เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยพนักงานงานคุมประพฤติที่มีเพศและระยะเวลาการทำงานต่างกัน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการโดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน ($p > .05$) ยกเว้นพนักงานคุมประพฤติที่มีอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งต่างกัน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานคุมประพฤติที่มีงานที่รับผิดชอบในหน้าที่ต่างกัน เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป พนักงานคุมประพฤติส่วนใหญ่เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เห็นว่าพนักงานคุมประพฤติมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการ ด้านจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่า บุคลากรทำงาน

ในส่วน ของ ตน ที่ ได้ รับ มอ บ หมา ย ได้ สำ เร็ จ ให้ ความ ร่ว ม มี อก บั สมา ชิก ใน ทีม งาน ช่วย เหลือ เมื่อ เพื่ อก ร่ว ม งาน ร้อง ขอ ด้วย ความ ยิน ดี รั บ ฟัง ความ คิด เห็น ของ สมา ชิก ใน ทีม งาน เต็ม ใจ เรียน รู้ งาน จาก ผู้ อื่น และ สามารถ ประ สาน สัม พัน ธ์ เพื่อ ส่ง เสริม ก้า ลัง ใจ ของ ทีม งาน สอด คล้อง กับ ผล งาน วิ จัย ของ ชญา นิ ษั ฐ์ แสง ทิ พย์ [6] ได้ ทำ การ วิ จัย เรื่อง สม รรณ ะ ใน การ ปฏิ บั ติ งาน ของ บุ คลา กร กรม พัฒนา มี อก แร ง งาน ใน กลุ่ม จั ง หวั ตรี อย เอ็ด - ขอน แก่น - มหา สาร คา ม - กา พ สนิ ฐ์ การ วิ จัย ครั ้ง นี้ ผล การ วิ จัย พบ ว่า สม รรณ ะ ใน การ ปฏิ บั ติ งาน ของ บุ คลา กร กรม พัฒนา มี อก แร ง งาน ใน กลุ่ม จั ง หวั ตรี อย เอ็ด - ขอน แก่น - มหา สาร คา ม - กา พ สนิ ฐ์ โดย ภาพ รว ม อยู่ ใน ระดับ มาก ที่ สุด

5.2 บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และภูมิลำเนาต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกันพบว่า มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน โดยถูกจ้างประจำมีสมรรถนะการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานอัยการได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้ถูกจ้างประจำต้องการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บังคับบัญชา โดยพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานต่อไป ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิระศักดิ์ หมั่นจิต [7] ได้วิจัยเรื่องสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและด้านจริยธรรม 2. ผู้มาติดต่อกับสำนักงานศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานะตำแหน่งและอายุ

งาน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม ไม่แตกต่างกัน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

6.1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานอัยการสูงสุดควรเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยระดมทรัพยากร ระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อร่วมกันนำเสนอวิธีการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ของสำนักงาน เนื่องจากสำนักงานอัยการแต่ละแห่งอยู่ต่างพื้นที่กัน บริบทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพอาจจะมีผลแตกต่างกัน สำนักงานอัยการสูงสุดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะหาวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่องานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.1.2 ด้านการบริการที่ดี

สำนักงานอัยการสูงสุดควรสนับสนุนบุคลากร ให้ความสำคัญกับการติดต่อ ประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพราะการประสานงานที่ดีจะช่วยให้งานราบรื่น คล่องตัวมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการอย่างมาก อาทิ สถานีตำรวจภูธรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาล ซึ่งหากมีการประสานงานที่ไม่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นเกิดปัญหาข้อขัดข้อง โดยสำนักงานอัยการสูงสุดอาจเริ่มต้นจากการจัดประชุมสัมมนาเพิ่มพูนความรู้ในประเด็นนี้ เพื่อให้บุคลากรได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการประสานงานทั้งภายในและภายนอก

6.1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สำนักงานอัยการสูงสุดควรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ที่สำคัญของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นผู้รอบ รู้ลึก เป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้ตอบสนองต่อภารกิจของสำนักงาน อาจเป็นลักษณะการหมุนเวียนงาน โดยให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งเพื่อเรียนงานนั้นตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ที่หลากหลายเป็นสหวิทยาการ

6.1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม

สำนักงานอัยการสูงสุดควรกระตุ้นและปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุดคือ การอำนวยความสะดวก การรักษาลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ฉะนั้นบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

6.1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

สำนักงานอัยการสูงสุดควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้งานโดยให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะเรียนรู้งานจากผู้อื่น อาจเริ่มจากการฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ เพื่อให้บุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้งานจากผู้อื่น เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากกว่าจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพต่อทีมงาน

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 และบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาคอื่นๆ

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

6.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

7. เอกสารอ้างอิง

[1] ศิริรัตน์ เจือไธสง, “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะคีรีจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2555.

[2] วิไลภรณ์ แยมสวน, “สมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลจังหวัดสุโขทัย”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2552.

[3] ญาณกร ธรรมวิเศษ, “การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร”, การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2555.

[4] มะลิ ผงจำปา, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2557.

[5] จิตติสานต์ วุฒิเวชช์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติราชการของพนักงานคุมประพฤติ กรมคุมประพฤติ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

[6] ชญานิษฐ์ แสงทิพย์, “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในกลุ่มจังหวัดร้อยเอ็ด-ขอนแก่น-มหาสารคาม-กาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2556.

[7] จีระศักดิ์ หมั่นจิต, “สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลจังหวัดมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2557.

