

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด
THE WORKING PERFOEMANCE OF CENTRAL PERSONEL AT OFFICE
OF THE ATTORNEY GENERAL

ชุตินา พรหมเทศ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chutima Promated

Email: Chuchutima005@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 66.28 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 มีประเภทตำแหน่งงาน ปฏิบัติการ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The objective is to study The Working Performance of Central Personal at Office of the Attorney General. The factor or research include, Achievement oriented, Good service, Accumulating professional expertise, Upholding Fairness and Ethics, and Teamwork.

The samples used in this research amount of 350 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research found the users all respondents 350 peoples. Most are female 269 peoples representing 76.90 %. Most aged 31- 40 years old 232 peoples representing 66.28%. Most are bachelor's degree 308 peoples representing 88%. Most are Income per month 20,001-30,000 baht 215 peoples representing 61.40%. Most are position type 237 peoples representing 67.70%. Most service life less than 5 years old 189 peoples representing 54%.

The research found The Working Performance of Central Personal at Office of the Attorney General overall is at a highest level. Considering each side, that side is the highest level of upholding Fairness and Ethics, teamwork, achievement oriented, good service, and accumulating professional expertise.

Keyword: The Working Performance, Office of the Attorney General

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในสังคมโลกที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็วเข้าสู่ยุคของข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนในภูมิภาคต่างๆ ของโลก สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจึงได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่หลั่งไหลเข้ามาอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและวัฒนธรรม จึงจำเป็นที่สังคมไทยจะต้องปรับสภาพให้เหมาะสมกับโลกไร้พรมแดน เพื่อให้สามารถยืนหยัดได้อย่างมั่นคง มีศักดิ์ศรีและดำรงความเป็นไทยอยู่ในสังคมโลก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงต้องตระหนักในคุณค่าและคุณภาพของตนว่าคนทุกคนล้วนมีคุณค่าที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความพร้อม ความถนัด ความสนใจ ความพึงพอใจและความต้องการ ต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่วมกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติไปในทิศทางที่เหมาะสม และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างเท่าเทียม มั่นคงและยั่งยืน (เทียมรัตน์ คงทนดี, 2554)

ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 – 2566 ได้วางแผนยุทธศาสตร์ไว้ 4 ยุทธศาสตร์ โดยมีกำหนดทิศทางของสำนักงานอัยการสูงสุดระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2566 ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้ให้ความสำคัญกับความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งยุทธศาสตร์ในระดับประเทศและระดับหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะทำให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวางแผนยุทธศาสตร์จึงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 – 2566 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เรื่อง การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงมีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ คือ 1. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้ 2. บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ 3. ระบบฐานข้อมูล/ข่าวสารด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เชื่อมโยงทั่วถึง เข้าใจ ใฝ่ง่าย สำนักงานอัยการสูงสุดจึงต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ โดยสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถเป็นแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด มีขอบเขต การวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการ

1.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ข้าราชการตุกรการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 1,762 คน (ที่มา: สำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด 29 ตุลาคม 2564)

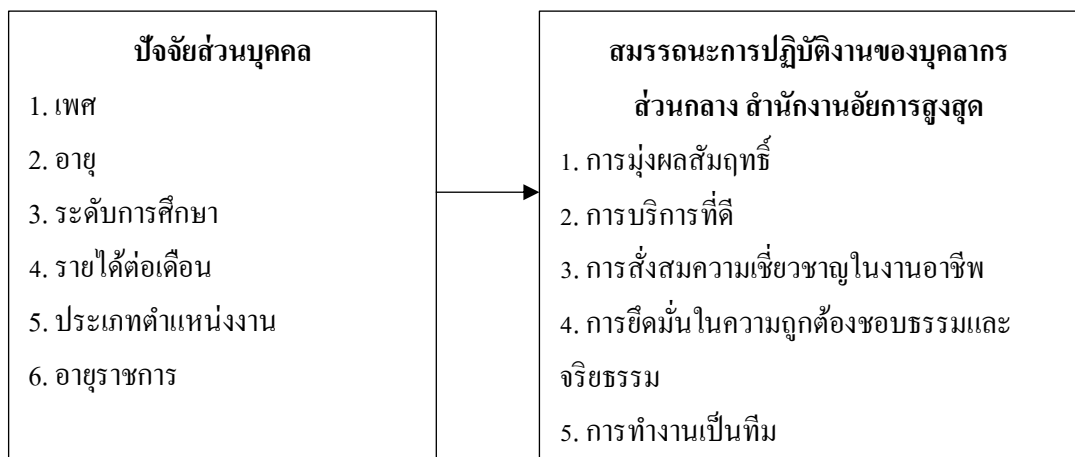
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (คู่มือสมรรถนะข้าราชการตุกรการ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2555) ในบทความทางวิชาการที่ David C. McClelland ศาสตราจารย์ ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้อธิบายเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นลักษณะพิเศษของบุคคลเป็นการมุ่งเน้นหรือมองไปที่องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสมรรถนะ Competency หรือลักษณะพิเศษ หรือกล่าวได้ว่าสมรรถนะเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในงาน ๆ หนึ่งหรือในสถานการณ์หนึ่งสามารถอธิบายได้โดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งการเปรียบเทียบบุคคลกับภูเขาน้ำแข็ง

ส่วนที่เห็นและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่บนเนื้อน้ำ ได้แก่ ทักษะต่าง ๆ และองค์ความรู้ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ อุปนิสัย ภาวลักษณะภายใน แรงจูงใจ และ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

การนำสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานอัยการสูงสุด (คู่มือสมรรถนะข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2555) มุ่งนำเอาแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ มาเป็นแนวทางหลักในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีขีดสมรรถนะที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร

การที่องค์กรจะสามารถบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรบนฐานของขีดสมรรถนะที่ถูกต้อง ทั้งที่เป็น ขีดสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) ที่บุคลากรทั่วทั้งองค์กรจะต้องมี และขีดสมรรถนะหลักในระดับหน้าที่ (Functional competency) ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ทั้งนี้องค์กรยังจะต้องมีการกำหนด ประเมิน และวางแผนการพัฒนาขีดสมรรถนะให้กับบุคลากร โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรภาครัฐในยุคปัจจุบัน

สมรรถนะข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด (คู่มือสมรรถนะข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2555) ไว้ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือตำแหน่ง (Functional Competency) ประกอบด้วย

2.1 สมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

1) สถานะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5) การควบคุมตนเอง และ 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน

2.2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) ประกอบด้วย 12 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ความคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์กรรวม 3) ความคิดริเริ่ม 4) การรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล 5) การสร้างสัมพันธภาพและความเข้าใจผู้อื่น 6) การสร้างเครือข่าย 7) การบริหาร

ความขัดแย้ง 8) การวางแผนงานและการจัดการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 11) การสืบเสาะและแสวงหาข้อมูล และ 12) ศักยภาพเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

เมื่อ พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ได้ออกประกาศให้แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยราชการอิสระอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง เปลี่ยนชื่อจาก "กรมอัยการ" เป็น "สำนักงานอัยการสูงสุด" และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง "อธิบดีกรมอัยการ" และ "รองอธิบดีกรมอัยการ" เป็น "อัยการสูงสุด" และ "รองอัยการสูงสุด" ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติรับรองให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญให้มีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็วเที่ยงธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง และไม่ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิสมัย ชัยมหา (2558) ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ศรัณพ์พัชร ใฝ่พุด (2559) ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดเมือง ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ

กิตติพิสิข ญาณกิตติคุณ (2559) ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะของข้าราชการกรมเจ้าท่า ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ทิวารรณ พันธุ์หมุด (2560) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนา

ชุมชน จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความต้องการถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

วรพันธ์ ประทุมวัน (2562) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความต้องการและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5 % ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 325.70 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้อยู่ที่จำนวน 350 คน จากประชากรทั้งหมด 1,762 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด 5 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open ended)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ Google Form โดยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่, ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์เรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 66.28 รองลงมาคือ 41 - 50 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86, 20 - 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 88.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 รองลงมาคือ 10,000 - 20,000 บาท

จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 , 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 และ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีประเภทตำแหน่งงาน ปฏิบัติการ จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 67.70 รองลงมาคือ ชำนาญการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00, ปฏิบัติงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70, ชำนาญงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือ 6 – 10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 38.29, 11 – 15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.28, 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 และ 16 – 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ตามลำดับ

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ท่านมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ท่านแสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ ดีขึ้น ท่านพัฒนาการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่และตรวจสอบความถูกต้องของงานทุกครั้งเพื่อให้งานมีคุณภาพ และท่านแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นความสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ตามลำดับ

ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านให้บริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร และสุภาพ ท่านให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ ท่านประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการบริการได้อย่าง และท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานให้กับผู้รับบริการได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ท่านสามารถนำความรู้ที่มี หรือความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ และท่านศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านติดตาม

เทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และ ท่านสามารถประยุกต์เทคโนโลยี หรือวิทยาการใหม่ ใช้เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ตามลำดับ

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค ท่านสำนึกในความเป็นข้าราชการที่ดี ท่านแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ท่านปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ และท่านปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจเรียนรู้งานจากผู้อื่น ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานร้องขอด้วยความยินดี ท่านให้ความร่วมมือกับสมาชิกในทีม ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม และท่านรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของคนในทีม ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เรียงลำดับจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ต้องมีความพยายามและอดทน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด และควรทำงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง

ด้านการบริการที่ดี เรียงลำดับจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้บริการด้วยความเต็มใจ นึกถึงใจเขาใจเราและตอบคำถามให้ชัดเจนและถูกต้อง

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรียงลำดับจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ หมั่นศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ในงานอยู่เสมอ บุคลากรควรฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความชำนาญในงานทบทวนปรับปรุงข้อผิดพลาด หมั่นศึกษาหาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาศักยภาพ ควรจัดอบรมบุคลากร และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญงานด้านเดียวไม่มีประสบการณ์ทำงานเท่าที่ควร

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เรียงลำดับจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรยึดมั่นความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมในองค์กร จัดให้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และควรเสริมสร้างให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการทำงาน

ด้านการทำงานเป็นทีม เรียงลำดับจำนวนข้อเสนอแนะมากไปน้อย คือ ควรให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ต้องวางแผนและประสานงานการทำงานภายในทีม ต้องมีความสามัคคีกันในการทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ ควรมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศในการทำงาน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการตั้งสมความเชี่ยวชาญในงาน ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ท่านมีความมานะอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง ท่านแสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น ท่านพัฒนาการทำงานด้วยความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ และตรวจสอบความถูกต้องของงานทุกครั้งเพื่อให้งานมีคุณภาพ และท่านแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ ประทุมวัน (2562) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

ด้านการบริการที่ดี

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านให้บริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร และสุภาพ ท่านให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ ท่านประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการบริการ ได้อย่าง และท่านสามารถถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ให้กับผู้รับบริการ ได้อย่างครบถ้วนชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีฉัตรพัชร์ ไผ่พูล (2559) ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดเมือง ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของคนให้ดียิ่งขึ้น ท่านสามารถนำความรู้ที่มี หรือความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ท่านมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ และท่านศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และ ท่านสามารถประยุกต์เทคโนโลยี หรือ วิทยาการใหม่ ใช้เพื่อให้งานปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตต์พิสิฐ ญาณกิตติคุณกุล (2559) ทำการวิจัย เรื่อง การปฏิบัติตามสมรรถนะของข้าราชการกรมเจ้าท่า ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารกรมเจ้าท่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการกรมเจ้าท่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค ท่านสำนึกในความเป็นข้าราชการที่ดี ท่านแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ และท่านปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมายและวินัย ข้าราชการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิราวรรณ พันธุ์หมุด (2560) ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

ด้านการทำงานเป็นทีม

โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจเรียนรู้งานจากผู้อื่น ท่านให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานร้องขอด้วยความยินดี ท่านให้ความร่วมมือกับสมาชิกในทีม ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม และท่านรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของคนในทีม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ทำการวิจัย เรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะ

การปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานอัยการสูงสุดควรกำหนดวิธีการดำเนินการและระเบียบคู่มือการดำเนินการที่ชัดเจน ถูกต้องและเป็นขั้นตอน เพื่อจะได้เพิ่มประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และควรส่งเสริมบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานของตนด้วยความมานะอดทนขยันหมั่นเพียร และมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ และระบบงานสารบรรณ การจัดอบรมการลงสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของแต่ละหน่วยงาน จัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ เป็นต้น

2. การบริการที่ดี

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานอัยการสูงสุดควรจัดอบรมสัมมนาเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน ให้เห็นถึงความสำคัญของการให้บริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร และสุภาพ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ตอบคำถามให้ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ และแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ได้ เช่น การจัดอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ การจัดอบรมสัมมนาการตอบปัญหาทางกฎหมาย เป็นต้น

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานอัยการสูงสุดควรจัดให้มีการอบรมการทำงานและการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของแก่บุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และสร้างศักยภาพหรือดึงศักยภาพความรู้ที่ หรือความรู้ใหม่ ๆ ของบุคลากร มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาใหม่ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ เช่น ให้มีการหมุนเวียนการทำงาน ให้มีการสอนงานจากผู้ที่ประสบการณ์มากกว่า เป็นต้น

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรเกี่ยวกับกฎหมาย จึงควรมีการรณรงค์และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ร่วมให้บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมเสมอภาค และสำนึกใน

ความเป็นข้าราชการที่ได้อยู่เสมอ เช่น การติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ข้าราชการที่มีคุณธรรมดีเด่นของแต่ละสำนักงาน การมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม การจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การจัดโครงการฟั่งธรรมและนั่งสมาธิ เป็นต้น

5. การทำงานเป็นทีม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สำนักงานอัยการสูงสุดควรสร้างวัฒนธรรมความเป็นพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานและการปฏิบัติงานให้บุคลากรเต็มใจที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น และให้ความร่วมมือช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานร้องขอด้วยความยินดี และให้ความร่วมมือกับสมาชิกในทีม เช่น การจัดประชุมประจำสัปดาห์เพื่อรายงานความคืบหน้าของงานและสรุปปัญหาต่าง ๆ จัดอบรมพัฒนาศักยภาพเพื่อการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพิสิธ ญาณกิตติคุณกุล. (2559). *การปฏิบัติตามสมรรถนะของข้าราชการกรมเจ้าท่า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทิวารธรรม พันธุ์หมุด. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เทียมรัตน์ คงทนดี. (2554). *ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์ค จำกัด*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิสมัย ชัยมหา. (2560). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วรนนท์ ประทุมวัน. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศรัณณ์พัชร์ ใฝ่พูล. (2559). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดเมืองกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2555). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการตุรการสำนักงานอัยการสูงสุด*.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. and Lowell, E. L., (1953). *The achievement Motive*. New York:Appleton-Century-Crofts.