

สมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1¹

Competency in work

of administrative officer under the office Attorney general, Region 1

เบญญาภา ดีชานนท์²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยใช้ การศึกษาเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 มีสมรรถนะในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงาน อัยการภาค 1 คือ ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความ เปลี่ยนแปลงของสมรรถนะในการทำงาน ได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.464) รองลงมาคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Beta =0.299) และความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน (Beta =0.464) ตามลำดับ

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the performance of administrative officers under the office Attorney general, Region 1 and 2).To study the factors affecting the work of administrative officials under the office Attorney general, Region 1 by using a quantitative study. The sample group used in the study.

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง สมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

They were administrative officials under the Office of the office Attorney general, Region 1, totaling 180 people. Data were collected by using a questionnaire. The data were analyzed using frequency distribution, percentage and multiple regression analysis.

1. Administrative officer under the office Attorney general, Region 1 have a high level of performance The important factor affecting the performance of administrative officers under the Public Prosecutor's Office Region 1 is the supervisor. environment and relationships with colleagues by supervisor working environment and with relationships colleagues Able to account for 73% of the change in performance

2. The results of the study revealed that the variable that affects working performance the most is the supervisor (Beta = 0.464), followed by the environment in work (Beta = 0.299) and relationship with colleagues (Beta = 0.464), respectively.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการปฏิรูป ประเทศ (พ.ศ. 2561 - 2565) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อมุ่งใจให้ ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาก้าวหน้า ในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากร ภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์การภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบท ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวน ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยน กระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้าง ระบบนิเวศ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรภาครัฐ

สำนักงาน กพ ได้กำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐและสร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน โดยกรอบทักษะดังกล่าวได้มีการกำหนดเป็นพฤติกรรมที่คาดหวังให้บุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่ม สามารถแสดงออกมาได้ในการปฏิบัติงาน เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้ กรอบทักษะและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บุคลากรภาครัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่และความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐสามารถศึกษาและพัฒนาต่อยอดรายละเอียดพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับบริบทของ หน่วยงานและหน้างานของบุคลากรต่อไป

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล มีหน่วยงานราชการภายใน ดังนี้

- (1) หน่วยงานราชการอัยการ
- (2) หน่วยงานราชการตุรกร

โดยในการแบ่งส่วนราชการในส่วนภูมิภาคสำนักงานอัยการภาค 1 – 8

สำนักงานอัยการภาค 1 หมายถึง สำนักงานอัยการจังหวัด ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ให้ สำนักอำนวยการ บริหารจัดการด้านงานตุรกรและงานสนับสนุนคดี มีจำนวนข้าราชการฝ่ายตุรกรจำนวน 317 คน (ข้อมูลสถิติบุคลากรข้าราชการฝ่ายตุรกร พ.ศ.2563) โดยมีข้าราชการฝ่ายตุรกรเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงานในส่วนนี้ จึงเห็นว่ามีปัจจัยบริบทหลายประการที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนาสมรรถนะในส่วน of ข้าราชการฝ่ายตุรกร อาทิ ปัจจัยขับเคลื่อนผลักดันภายนอก ทิศทางของประเทศ ในภาพรวม มิติการบริหารกำลังคนภาครัฐ มาตรฐาน จริยธรรมภาครัฐ และทิศทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ข้างต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ผลักดันให้ภาครัฐต้อง มีการทบทวนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรภาครัฐ ทั้งในด้านหลักการ แนวคิด เป้าหมาย และวิธีการ รวมทั้ง ลักษณะของบุคลากรภาครัฐในอนาคต เพื่อที่บุคลากรภาครัฐจะสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรภาครัฐ จึงเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

คำถามการวิจัย

ปัจจัยด้าน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ใช่หรือไม่ และในระดับมากน้อยเพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้าน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

(Baruch,1968 อ้างถึงในอุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข, 2544: 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ว่าการปฏิบัติงานของ บุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการพื้นฐานเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะ และสภาพของสังคมที่บุคคลได้อาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมทางสังคม ในส่วนความสามารถเฉพาะของบุคคลนั้น

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

David C. McClelland (1973 : 57-83) ได้อธิบายไว้ว่า Competency เป็นสิ่งที่ประกอบขึ้นมา จาก ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทักษะ/แรงจูงใจ (Attitude/Motive)

Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer.(2000:9-11) แบ่งสมรรถนะเป็นกลุ่มต่างๆ ได้ 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (achievement and action)

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริการคนอื่นและการช่วยเหลือ (helping and human service)

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (impact and influence)

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (managerial)

กลุ่ม สมรรถนะกลุ่มที่ 5 การรู้คิด (cognitive)

กลุ่มสมรรถนะกลุ่มที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (personal effectiveness)

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 (สำนักงาน ก.พ.)

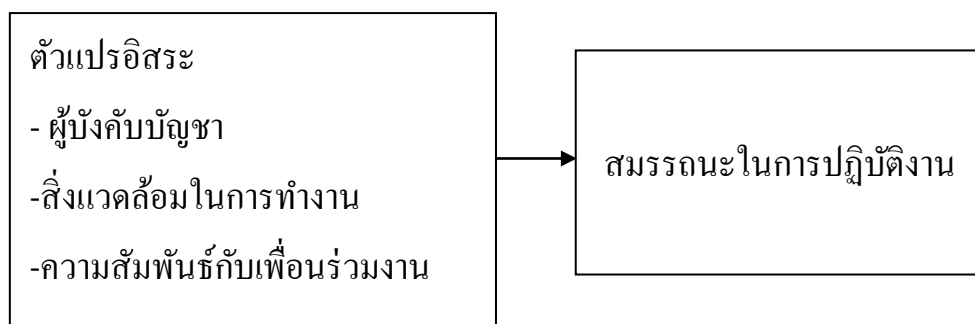
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 ได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและ สนับสนุน การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อม และระบบ การทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการ ดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21

2. ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กรอบแนวคิดในการศึกษา



จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงาน ได้นำแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการทำงานมาปรับใช้ ในการศึกษาสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยมีตัวแปร สำคัญ ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent variables) สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนการทัศน์ ทักษะคิด พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร

ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1. ผู้บังคับบัญชา คือ บุคคลที่มีหน้าที่ปกครอง ดูแล แนะนำ มอบหมาย ติดตามงาน สร้างขวัญกำลังใจ ให้อำนาจ ให้อำนาจ แก่ ลูกน้อง (ผู้ใต้บังคับบัญชา) เพื่อให้งานและลูกน้องดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี วางตัวเป็นที่น่านับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีกริยาวาจาที่สุภาพให้เกียรติผู้อื่น มีองค์ความรู้ ทักษะ มีวิสัยทัศน์ ตลอดจนความสามารถในบทบาทการเป็นผู้นำ รวมถึงรู้ถึงลักษณะการเป็นผู้ตามที่ดีด้วย สามารถบริหารจัดการสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้ว่องไว สร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนเอาชนะอุปสรรคได้ และเป็นที่ปรึกษาทีมที่ดี และรักษาผลประโยชน์ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวผู้ทำงานในขณะที่ทำงาน อันอาจรวมถึงอาคารสถานที่ ที่ตั้ง เครื่องจักรกล เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ อากาศที่หายใจ แสงสว่าง อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น ความสะอาด สะดวกปลอดภัยต่อการทำงาน มีการจัดสรรพื้นที่ที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นต้น

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นการแสดงออกถึง การยอมรับนับถือ การช่วยเหลือ สนับสนุนการตัดสินใจในการทำงาน และการมีความสามัคคีในหมู่คณะ ไม่ทะเลาะเบาะแว้งและอิจฉาริษยาระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความร่วมมือกันในการพัฒนาการทำงานให้กับองค์กร

วิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษา ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 จึงกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ คือ ข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 จำนวน 317 คน

จำนวนกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ดังนี้

สูตรการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง , E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น

N = จำนวนประชากรที่ศึกษา

ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

ในการวิจัยนี้ ใช้จำนวนตัวอย่าง 180 คนในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถาม แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน (พิจารณาจากภาคผนวก ก)

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานของหน่วยงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่งงาน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ และระบุข้อมูลจำนวน 2 ข้อ รวมจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงาน

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามในปัจจัยต่างๆ ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แบบสอบถามเป็นการตั้งข้อคำถามและให้กลุ่มตัวอย่างประเมินว่าตนเองมีความสามารถหรือสมรรถนะ หรือมีความคิดความรู้สึกเหมือนข้อความในคำถามแต่ละข้อเพียงไรแล้วให้คะแนน 0 ถึง 10 ในกรณีที่ประเมินตนเองแล้วมีความสามารถหรือการกระทำหรือมีความคิด ความรู้สึกเช่นเดียวกับข้อคำถามทั้งหมด คะแนนที่ให้คือ 10 ซึ่งคะแนนจะลดลงถ้าความสามารถหรือการกระทำหรือมีความคิด ความรู้สึกของผู้ตอบไม่เหมือนกับข้อความในข้อคำถาม ถ้าไม่มีความสามารถหรือการกระทำหรือมีความคิด ความรู้สึกเหมือนข้อความในข้อคำถามเลยคะแนนที่ให้คือ 0

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

มาตรวัดที่ใช้ในการวัดสมรรถนะในการทำงาน และปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษาสมรรถนะในการทำงานนี้ เป็นการสร้างข้อคำถามจากทฤษฎี และนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบและปรับแก้ไข มาตรวัดจึงมี Content validity กล่าวคือ ข้อคำถามที่ใช้ถามสามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ ในสิ่งที่ต้องการ ในด้านความเชื่อมั่น (Reliability) ของมาตรวัด การศึกษานี้ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α - coefficient) พบว่ามาตรวัดตัวแปรทุกตัวมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่า 0.7 (ภาค ผนวก ข) แสดงว่ามาตรวัดที่ใช้มีความน่าเชื่อถือในการวัดสิ่งที่ต้องการวัด ซึ่งแต่ละปัจจัย มีค่า Cronbach's Alpha ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3.3

มาตรวัด	Cronbach'Alpha
สมรรถนะในการทำงาน	93.0
ผู้บังคับบัญชา	83.8
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	81.5
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	76.3

ที่มา: จากการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้ใช้ Reliability Analysis หาค่า Cronbach's Alpha ตามสมการดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

โดยที่ α = ความเชื่อมั่น

k = จำนวนข้อ

$\sum s_i^2$ = ผลรวมความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

การหาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ศึกษาสถิติ ร้อยละ Descriptive Statistics, Pearson Correlations และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Regression Coefficients)

สมมติฐานในการวิจัยตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 คือ ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีสมการในการวิเคราะห์ดังนี้

$$CP = a + b_1SP + b_2SU + b_3RT$$

โดยที่

CP = สมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการ

ภาค 1

SP = ผู้บังคับบัญชา

SU = สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

RT = ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

a = ค่าคงที่

b = สัมประสิทธิ์ของตัวแปร

สรุปผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นหญิง (ร้อยละ 76.1) มีอายุเฉลี่ย 35.69 ปี สถานภาพโสด (ร้อยละ 53.89) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.22) ทำงานในตำแหน่งประเภทวิชาการมากที่สุด (ร้อยละ 67.22) อายุงาน 4 ถึง 6 ปี (ร้อยละ 44.44) และมีรายได้เฉลี่ย 32,005.56 บาท ต่อเดือน

สรุปผลการศึกษาสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

ข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 มีสมรรถนะในการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 คือ ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะในการทำงาน ได้ร้อยละ 73 ตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน มากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา (Beta = 0.464) รองลงมาคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.299) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.464) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ข้าราชการฝ่ายธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 การศึกษาพบว่ามีความสามารถในระดับสูง ในด้านการมีความรับผิดชอบได้สำเร็จได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อยู่ในระดับสูง ซึ่งเท่ากันกับในด้านการวางแผนการทำงาน รองลงมาคือในด้านการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และในด้านการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานและได้รับคำชมเชยในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับสมรรถนะคือ ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎีของ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer.(2000) ที่ได้อธิบายไว้ในกลุ่มสมรรถนะที่ 6 คือ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล (personal effectiveness) ประกอบด้วย สมรรถนะ ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ 1) การควบคุมตนเอง 2) ความมั่นใจในตนเอง 3) ความยืดหยุ่น และ 4) ความมุ่งมั่นต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ โดยผู้บังคับบัญชาอยู่ในสมรรถนะกลุ่มที่ 4 ส่วนสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อระดับสมรรถนะในการทำงานนั้น เป็นไปตามทฤษฎีของ Becker and Neuhauser (1975) ได้อธิบายว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซับซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบ ปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain) และเป็นไปตามทฤษฎีของ (Baruch,1968) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษา พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในองค์กรว่าการปฏิบัติงานของ บุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และ ความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับสมรรถนะในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสำนักงานอัยการภาค 1 ในด้านการนำไปประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะในการทำงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
2. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสำนักงานอัยการภาค 1 ในการกำหนดนโยบายหรือจัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานที่สูงขึ้น

3. งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการนำไปศึกษาวิจัย โดยหน่วยงานที่มีความสนใจสามารถนำไปปรับใช้ได้ตามความเหมาะสม

4. ผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นข้อมูลความรู้ที่ประโยชน์แก่ผู้สนใจทั่วไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ในการวิจัยนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ข้าราชการฝ่ายธุรการที่อยู่ ภายใต้สังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ไม่มากนัก ดังนั้น เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในหน่วยงานอื่นของ ภาครัฐ ตลอดจนภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนในอนาคต จึงควรทำการศึกษา เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

บรรณานุกรม

การพัฒนาองค์กร. เสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้บุคลากร ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ. [ออนไลน์].(สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2564).

<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190624-competency/>

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (2529). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

จิระประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: ก.พลพิมพ์ (1996).

เทือน ทองแก้ว. (2550) . สมรรถนะ (Competency). หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มาตรฐาน COMPETENCY กั้นเออะ. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). Competency เพื่อการประเมินผลงานประจำปี. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

พิชามญช์ ลาวชัย.(2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2,บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

สมรรถนะ วัดความสามารถ Competency. ที่มาของ Competency. [ออนไลน์].

<https://www.novabizz.com/NovaAce/Competency.htm> (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2564)

สมยศ นาวิการ (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ กรุงเทพมหานคร.

วารสาร โครงการทวีปัญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

หน้า

11

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: พี. เอลฟ์วิง .

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.)(2563).คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก.กรุงเทพมหานคร:บริษัท ประชุมช่าง จำกัด

เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Albanese, R. (1981). Managing: Toward accountability for performance. 3rd ed. Venture: Regal Books.
nbf

Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager: A model of effective performance.
New York : John Wiley and Sons Inc.

Dale, M. and Hes, K. (1995). Creating Training Miracles. Sydney : Prentice Hall.

David C McClelland, "Testing for Competency rather than Intelligence." American Psychologist, 11,
(December, 1973): 57-83.

Frederick W. Taylor. (1911, 34). The Principal of Scientific Management New York:The Norton Library.

Greenberg and Baron, R.A.(1997).Behavior in organization.6th ed.Boston : Allyn Bacon

Beach, Dale S. 1975 . Personnel : The Management of People at Work . 2nd ed .
New York : Macmilland Company .

Becker,S., & Neuhauser,D. (1975). The Efficient Organization. New York:
Elsevier Scientificl

Greenberg and Baron, R.A.(1997).Behavior in organization.6th ed.Boston : Allyn Bacon.

Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer. (1993).Competency at work: Models for Superior Performance
.New York: John Wiley & Sons,

Robbins,S.P. (2003). Organization Behavior.(10th ed.). New jersey:Pearson Education.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed).
New York: Harper & Row.

