

การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Managerial Development of Work Competencies of Administrative Civil
Servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office

พรกนก เดชารัตน์

Phornkanok Decharat

นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการจังหวัดสงขลา

General Administrative Officer, Office of the Provincial Public Prosecutor, Songkhla

E-mail: Phornkanok.dec@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างไรกับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อพยากรณ์การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คนจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระดับสูง และ (3) ด้านการพยากรณ์พบว่าการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้เกินร้อยละ 69.9 โดยมีตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์ประกอบด้วยการจัดการองค์การ การพัฒนา การให้การศึกษา และภาวะผู้นำ

คำสำคัญ : การพัฒนาสมรรถนะ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาวะผู้นำ

Abstract

Managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. The objectives of this research were to (1) explore managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. (2) explained correlation between affecting factors with managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. (3) forecasted, managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. This was quantitative approached 300 residents of Prachuap Khiri Khan Provincial. Questionnaires was data gathering tool. Analytical statistics were mean percentages Pearson R and Multiple Regression. Findings were as follows; (1) managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial

Prosecutor's Office were high level. (2) There were positive significant correlation between affecting factors with managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office. (3) affecting factors could forecast managerial development of work competencies of administrative civil servants in the Prachuap Khiri Khan Provincial Prosecutor's Office at 69.9 percent effective factors were organization development education and leadership

Keywords: Competency Development, Human Resource Development, Leadership

บทนำ

การพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการต้องมีการจัดการจากคณะผู้บริหารร่วมกับข้าราชการทุกหน่วยงานในการวางแผนการจัดการพัฒนาสมรรถนะ การจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการพัฒนาสมรรถนะและส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดได้แก่ ผู้นำและภาวะผู้นำและการติดตามผลการพัฒนาสมรรถนะ (Allen, 1958) ในกรณีของสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจหน้าที่ในการรับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดนั้นๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในศาลจังหวัดแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งว่าด้วยการนั้นปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายให้หน่วยงานราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

อย่างไรก็ตาม จากการปฏิบัติงานจริงของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์พบว่ายังมีข้อจำกัดและปัญหาด้านสมรรถนะหลายประการ เช่น ขาดทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานราชการ การจัดการเอกสารและข้อมูลที่ยังไม่เป็นระบบ การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ล่าช้า รวมถึงทักษะด้านการสื่อสารและการบริการประชาชนที่ยังไม่สม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรบางส่วนมีความรู้และทักษะด้านกฎหมายไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดการและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการธุรการอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานและการให้บริการสาธารณะได้อย่างมีมาตรฐานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีข้าราชการที่ปฏิบัติราชการสัมพันธ์กับสำนักงานข้างเคียงและหน่วยงานขึ้นตรงและให้บริการประชาชนทางความรู้ความเข้าใจทางด้านกฎหมายและอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชน ได้แก่ หน่วยงานและข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์สมควรจะมีสมรรถนะการปฏิบัติราชการที่เหมาะสมเพื่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้มีขีดความสามารถในการบริการประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างไรกับการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อพยากรณ์การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่เป็นเชิงบวก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สามารถพยากรณ์การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ไม่เกินร้อยละ 30

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีการบริหารองค์กร

ทฤษฎีการบริหารองค์กรแบบ POLC ย่อมาจาก P – Planning คือการวางแผน O – Organizing คือการจัดการองค์กร L – Leading คือภาวะการเป็นผู้นำ และ C – Controlling คือการควบคุม โดยมีขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ ดังนี้ การวางแผน เป็นกระบวนการกำหนดกิจกรรมและกรอบเวลาในการปฏิบัติงานโดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ประกอบด้วย การวางแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดพันธกิจสำหรับฝ่ายบริหารองค์กร การวางแผนยุทธวิธีที่เน้นการปฏิบัติสำหรับระดับหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา และการวางแผนเชิงการจัดการที่มุ่งเน้นกระบวนการทำงานและการประสานงานภายใน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การสร้างเป้าหมายและกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนการพัฒนากลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมาย การจัดการองค์กร (Organization: O) การจัดการองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้าง ตำแหน่ง บทบาท และภารกิจหน้าที่ในองค์กรให้เป็นเอกภาพและเชื่อมโยงกันรวมถึงการจัดระบบการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมโดยมีกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ การจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของงานและการออกแบบการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งทางด้านภาวะผู้นำ (Leading: L) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการสร้างแรงจูงใจ สื่อสาร ให้คำแนะนำและตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยมีกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ การสร้างภาวะผู้นำและกำหนดทิศทางการทำงาน การพัฒนาปฏิสัมพันธ์ในการตัดสินใจและ การสร้างแรงจูงใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้านการควบคุม (Controlling: C) การควบคุมเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการใช้ทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีกรอบแนวทางการปฏิบัติ

ดังนี้ การสร้างระบบการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและ การรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด (Allen, 1958)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 กำหนดให้ คณะรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนนิติบัญญัติขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความชัดเจน แต่เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ขึ้น ซึ่งกฎหมายดังกล่าว ได้กำหนดให้มีการจัดทำกรอบในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนไว้ในรูปยุทธศาสตร์ชาติซึ่งทุกหน่วยงานต้องปฏิบัติตาม ประกอบกับได้มีการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อเป็นกลไกวิธีการและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ขึ้นแล้ว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนนิติบัญญัติให้ซ้ำซ้อนกันอีก สมควรยกเลิกการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินและแผนนิติบัญญัติและปรับปรุงการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภาและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสมควรกำหนดให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนและการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกันต้องกระทำโดยใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลกลางเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการและ 7. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546)

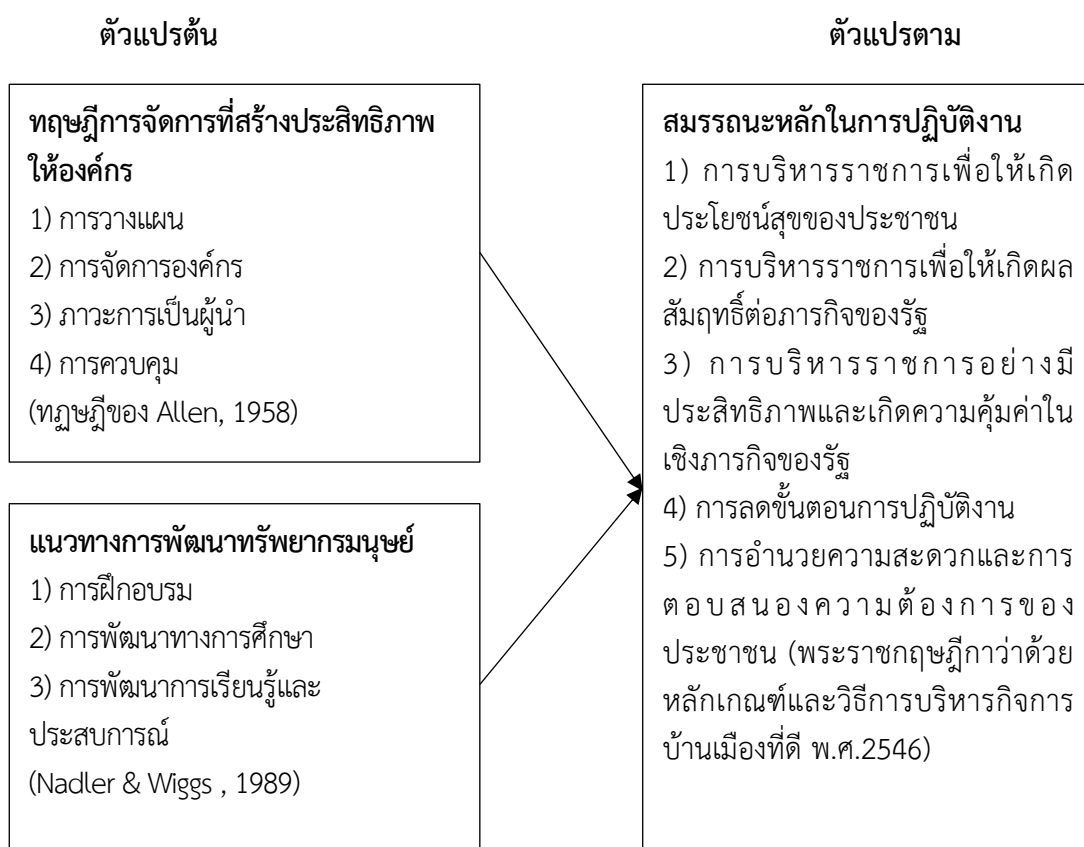
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กรอาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่ การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้

บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตนได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา (Nadler & Wiggs, 1989)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง, และมุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเรียงลำดับรายด้านมากที่สุดคือด้านความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือด้านความส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดีด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมซึ่งการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จัดคนให้เหมาะสมกับงานกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนควบคู่กับการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่พนักงานและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปริมาณกลุ่มตัวอย่าง 300 คนจากประชาชนในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน 0.05

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มเลือกอำเภอ/ตำบลที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากนั้นสุ่มครัวเรือน และสุ่มบุคคลที่เป็นประชาชนทั่วไปในครัวเรือนนั้น ๆ เพื่อให้ได้จำนวนตามที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชาชนอย่างทั่วถึงและหลากหลาย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ

รูปแบบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่าแบบ ลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert's Scale) ตั้งแต่มากที่สุด ถึง น้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) อยู่ระหว่าง .67-1 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทุกด้านจากข้อมูลจริงทั้งฉบับเท่ากับ .84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้ โดยอธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งรับคืนเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะ

ผลการศึกษา

การจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาคือข้อ 2. การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.24 และ ข้อ 4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.03 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้และประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการวางแผน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการองค์กร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านภาวะการเป็นผู้นำ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.98 อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุม พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.06 อยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบ การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1.การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมาข้อ 2.การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 และข้อที่ 4. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.15 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่เป็นเชิงบวก

ผลการทดสอบ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง โดยวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ เป็นเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธ สมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์กับการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่สามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ไม่เกินร้อยละ 30

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณของการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
4 (Constant)	1.220	.166		7.363	.000
org	.218	.087	.264	2.503	.013
dev	.215	.086	.249	2.493	.014
edu	.182	.070	.222	2.594	.010
lead	.137	.067	.173	2.052	.042

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการองค์กร การพัฒนา การให้การศึกษาและภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของ การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ R = .841ในการทำนาย (R²) เท่ากับ .669 หรือร้อยละ 66.9 ส่วนตัวแปรอิสระ 4 ตัว ประกอบด้วย การจัดการองค์กร การพัฒนา การให้การศึกษาและภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกและสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการคะแนนดิบ $Y = 1.220 + .218 \text{ การจัดการองค์กร} + .215 \text{ การพัฒนา} + .182 \text{ ด้านการศึกษา} + .137 \text{ ผู้นำและภาวะผู้นำ}$

สมการการพยากรณ์ ประกอบด้วย การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ = $.218 \text{ การจัดการองค์กร} + .215 \text{ การพัฒนา} + .182 \text{ ด้านการศึกษา} + .137 \text{ ผู้นำและภาวะผู้นำ}$

สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่สามารถพยากรณ์การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้เกินร้อยละ 69.9 เกินร้อยละ 30

อภิปรายผลการวิจัย

การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 สอดคล้องกับดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง และมุฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สระบุรี อยู่ในระดับมาก

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 สอดคล้องกับสุพจน์ นาโพทอง (2558) ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดการวางแผน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 4.10 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสุภาภรณ์ สุวรรณชะรา (2564) ที่ผลการวิจัยพบว่า จากจากการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเรื่องสมรรถนะเพื่อนำมาวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 12 สมรรถนะ พบว่าสมรรถนะที่มีอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสมรรถนะที่มีอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การอำนวยความสะดวก ทักษะในการสื่อสาร การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน การประเมินคุณภาพ สมรรถนะที่มีอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถในการจัดการข้อมูล ความสามารถในการวางแผนการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดเชิงระบบ นอกนั้นมีสมรรถนะที่มีอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถและพัฒนาผู้อื่น การบริหารเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ตามลำดับ และสมรรถนะที่ต้องการให้มีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะที่ต้องการให้มีในระดับมากที่สุด ได้แก่ การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การประเมินคุณภาพ สมรรถนะที่ต้องการให้มีในระดับมาก ได้แก่ ความสามารถในการวางแผน ทักษะในการสื่อสาร การจัดการกับความเร่งด่วนของงาน การอำนวยความสะดวก ความสามารถในการจัดการข้อมูล

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะ 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ได้แก่

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 ควรรักษาระดับไว้ให้นานที่สุดและควรพัฒนาให้มีระดับเพิ่มมากขึ้น และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
2. ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การได้เพิ่มพูนความรู้ และได้แสดงขีดความสามารถของตนและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา
3. การกำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกติกาต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยการรูปแบบการจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
2. วิจัยการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับบริบทของงาน
3. วิจัยและถอดบทเรียน การจัดการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
4. วิจัยและถอดบทเรียน การพัฒนาองค์การภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง
5. วิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการสื่อสารองค์การและการประชาสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

ดวงรัตน์ ธรรมสโรช, กฤษณวัต สมหวัง และ มูฮัมมัดอัยมัน หะยีมะมิง. (พฤศจิกายน-ธันวาคม 2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. วารสารรัชต์ภาคย์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 15(43), 326-338.

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546. (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 1-16.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สิริวดี ชูเชิด. (มกราคม-เมษายน 2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(1), 223-249. สุปจน์ นาโพทอง. (2558). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการศาลยุติธรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุภาภรณ์ สุวรรณชะรา. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารธุรกิจสาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Allen, L. A. (1958). *Management and Organization*. Literary Licensing, LLC.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.