แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Capacity Building Guideline for Administrative Officer of Office Of Provincial Public Prosecution of Ayutthaya

เนตรา เพ็ชรแสง*
Nedra Petsaeng
รัฐประสาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Master of Public Administration Degree in Public Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
อภิชาติ พานสุวรรณ**
Apichat Pansuwan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Email: petsaeng2@gmail.com

Received: August 10, 2022
Revised: August 14, 2022
Accepted: August 14, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (๒) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ ข้าราชการธุรการของสำนักงาน อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๐ คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามสัดส่วน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .๙๕๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ ท่าน นำเสนอผลการวิจัยโดยการใช้สถิติพรรณนา

---

* นางสาวเนตรา เพ็ชรแสง Miss. Nedra Petsaeng

** ผศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ Asst.prof.Dr.Apichat Pansuwan อาจารย์ที่ปรึกษา Advisor Independent Study

05. (. 59-76).indd 59 11/29/2022 9:55:18 AM

ผลการศึกษาพบว่า (๑) สภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (๒) ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และ (๓) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในสาขาเฉพาะที่องค์กรขาดแคลน หรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือผลงานในตำแหน่งจากผู้มีประสบการณ์ในสายงาน

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา; สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; ข้าราชการธุรการ; สำนักงานอัยการ

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the condition of performance development of administrative officer Office of the Public Prosecutor in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, (2) Comparison of development conditions performance of administrative officials The prosecutor's office in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province classified by personal factors, and (3) To study the guidelines for improving the performance of administrative officials. Attorney's Office in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. The research was the mixed method and the quantitative research. The sample size used in this research was prosecutor in provincial area. The size was determined by calculating the sample size of Taro Yamane using stratified sampling and proportional sampling. A questionnaire was used as a data collection tool. The confidence value was .954.The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, place test, and one-way analysis of variance. The qualitative research collected data from interviews. The two key informants presented the research results using descriptive statistics.

05. (. 59-76).indd 60 11/29/2022 9:55:18 AM

The results of the study found that (1) the condition of the development of the performance of the office administration officials; Prosecutor in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, it was at the highest level in the overview. (2) For office administration officials Prosecutors in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province with gender, age, level of education, position, average monthly income operational period and different marital status; there was no difference in performance development and (3) guidelines for developing the performance of administrative officials. Local Prosecutor's Office Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, the competent factors were included to provide training in various forms both inside and outside the organization, domestic and foreign encourage personnel to develop themselves through various methods such as sponsoring scholarships in specific fields where the organization lacks or study at a higher level. Furthermore, the performance motivation was built by rewarding those who had the good performance and behavior that were accepted by the supervisor and colleagues. Those officials were supported by allowing to use the information technology in the work system and they have to develop a model providing modern services, including the diverse, preparation of an operating manual or works in positions from those who have experience.

Keywords : Development guidelines; Competencies; Performance; Administrative Officer; Office of the Attorney General

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรจำนวนมากได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพให้กับทรัพยากรบุคคลในองค์กร นอกจากนี้แนวคิดเรื่องของสมรรถนะยังเชื่อมโยงกับการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญมากในการนำมาเป็นแนวเพื่อพัฒนาข้าราชการในองค์กร และจากผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มีข้อสนับสนุนถึงการนำตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้ว จะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยจัดทำโมเดลต้นแบบสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะ ๒ ส่วน คือ

๑) สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน เป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

05. (. 59-76).indd 61 11/29/2022 9:55:18 AM

๒) สมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดไว้เฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น[๑]

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย สำนักงานอัยการภาค ๑ สำนักงานคดีศาลสูงภาค ๑ สำนักงานคดีแรงงานภาค ๑ สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปฏิบัติราชการตามนโยบายการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด การบริหารงานของอัยการสูงสุด นายสิงห์ชัย ทนินซ้อน อัยการสูงสุดคนที่ ๑๖ ซึ่งได้ให้แนวทางในการดำเนินงานไว้ว่า ยุติธรรม พัฒนา สามัคคี มีคุณธรรม มีความหมาย ดังนี้

๑) อำนวยความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนด้วยหลักนิติธรรมและบริหารงานด้วยธรรมาภิบาลโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ขับเคลื่อนภารกิจ

๒) พัฒนาสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน

๓) ประสานความร่วมมือ สร้างการมีส่วนร่วม และบูรณาการในกระบวนการยุติธรรมและทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๔) ยกระดับสมรรถนะบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงมีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี[๒] ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ คือ

๑) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้

๒) บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

---

[๑] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน,** (นนทบุรี: บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๙.

[๒] สำนักงานอัยการสูงสุด, **เกี่ยวกับองค์กร นโยบายและแผนการบริหาร,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.ago.go.th, [๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

05. (. 59-76).indd 62 11/29/2022 9:55:18 AM

๓) ระบบฐานข้อมูล/ข่าวสารด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เชื่อมโยงทั่วถึง เข้าใจได้ง่าย

สมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละบุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และอาจขาดการเรียนรู้งานที่หลากหลาย

อัจฉรา อุทัยกัฑรินทร์ กล่าวว่า การศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดพัทยา พบว่าปัญหาและอุปสรรคในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ มีปริมาณงานที่มาก ในขณะเดียวกันงานมีระยะเวลาที่จำกัด และการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนทำให้ปฏิบัติงานได้ล่าช้าด้านการบริการที่ดี คือ เมื่อผู้รับบริการเข้ามาติดต่อบางกรณีไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในขั้นตอนเดียวได้ ต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานหลายหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในส่วนอื่น ๆ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ เนื่องจากมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้กับระบบงาน เกิดปัญหาจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมน้อยครั้ง และให้เข้ารับการอบรมแบบจำกัด ส่งผลให้บุคลากรอาจต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง ส่งผลให้ขาดความรู้ที่แท้จริง ทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น[๓]

เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล กล่าวว่า การศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าปัญหาและอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่เกิดจากปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ขาดการทำงานเป็นทีม ขาดการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนเป็นปัญหาขององค์กร[๔]

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาต่อบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด ข้าราชการธุรการผู้ปฏิบัติงานจึงมีความจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารจัดการงานตามภารกิจของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป

---

[๓] อัจฉรา อุทัยกัฑรินทร์, “การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดพัทยา”, **งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต**, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐), หน้า ๑๑๒-๑๑๓.

[๔] เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล, “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด”, **วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์**, ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม- เมษายน ๒๕๖๓) : ๑๐๔-๑๐๕.

05. (. 59-76).indd 63 11/29/2022 9:55:18 AM

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๒. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๙๙ คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๐ คน กำหนดขนาดโดยคำนวณหาค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane[๕] ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบด้วยคำถามชนิดปลายปิด แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรส ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕ สมรรถนะ ได้แก่ (๑) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) ด้านการบริการที่ดี (๓) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๔) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) ด้านการทำงานเป็นทีม

รูปแบบมาตรวัดในการวิจัย ในแบบสอบถามตอนที่ ๑ - ๒ ผู้วิจัยเลือกใช้ Five-point Likert-Type Scale Ranging[๖] โดยมีค่า ๕ ระดับ ดังนี้ (๕) หมายถึง ระดับมากที่สุด (๔) หมายถึง ระดับมาก (๓) หมายถึง ระดับปานกลาง (๒) หมายถึง ระดับน้อย (๑) หมายถึง ระดับน้อยที่สุด และการแปลความของค่าเฉลี่ยเป็นแบบแบ่งช่วงการแปลความตามหลักการแบ่งอันตราภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ ค่าคะแนน ๔.๒๑–๕.๐๐ หมายถึง ระดับมากที่สุด ค่าคะแนน ๓.๔๑–๔.๒๐ หมายถึง ระดับมาก ค่าคะแนน

---

[๕] Taro Yamane, **Statistic : An Introductory Analysis,** (New York: Harper & row, 1967), p.71.

[๖] Likert, R. A., **Technique for the Measurement of Attitude,** (Archives Psychological, 1932), p.3.

05. (. 59-76).indd 64 11/29/2022 9:55:18 AM

๒.๖๑–๓.๔๐ หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าคะแนน ๑.๘๑–๒.๖๐ หมายถึง ระดับน้อย และค่าคะแนน ๑.๐๐–๑.๘๐ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การทดสอบความเที่ยงตรง โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item objective congruence index: IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า ๐.๕๐ และการทดสอบความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าตามวิธีของครอนบาค พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ ๑.๐๐ ซึ่งมากกว่า ๐.๗๐ แสดงว่า แบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘๐ คน จาก ๗ สำนักงาน ได้แก่ (๑) สำนักงานอัยการภาค ๑ (๒) สำนักงานคดีศาลสูงภาค ๑ (๓) สำนักงานคดีแรงงานภาค ๑ (๔) สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (๕) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา (๖) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ (๗) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการธุรการธุรการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ จำนวน ๗ ท่าน

แบบสัมภาษณ์ ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แสดงข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญล่วงหน้าและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามกำหนดเวลาด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๗ ท่าน นำเสนอผลการวิจัยโดยการใช้สถิติพรรณนา

05. (. 59-76).indd 65 11/29/2022 9:55:18 AM

ผลการวิจัย

๑. สภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๓๙, S.D. = .๓๗๒) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ = ๔.๖๗, S.D. = .๔๖๑) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$ = ๔.๕๐, S.D. = .๔๙๓) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = .๔๒๔) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\overline{X}$ = ๔.๑๖, S.D. =.๔๔๐) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑.๑ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = .๔๒๔) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามกำหนดระยะเวลาเสมอ ($\overline{X}$ = ๔.๓๑, S.D. = .๔๖๖) รองลงมาคือ ปรับปรุงวิธีการที่ทำ ให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\overline{X}$ = ๔.๒๘, S.D. = .๕๗๓) และน้อยที่สุด คือทำงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยไม่มีข้อผิดพลาด ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = .๔๘๙)

๑.๒ ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๔๗, S.D. = .๔๖๒) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บริการด้วยความโปร่งใส เท่าเทียม ($\overline{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = .๔๘๐) รองลงมาคือ บริการด้วยความเต็มใจเป็นมิตร สุภาพ ($\overline{X}$ = ๔.๕๕, S.D. = .๕๔๙) และน้อยที่สุด คือ บริการข้อมูลได้ชัดเจน ครบถ้วน และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = ๔.๓๙, S.D. = .๕๑๕)

๑.๓ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = .๔๔๐) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ศึกษาหาความรู้ สนใจองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน ($\overline{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = .๕๑๓) รองลงมาคือ รับรู้ถึงวิทยาการที่ทันสมัย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = ๔.๑๘, S.D. = .๕๖๙) และน้อยที่สุด คือ นำความรู้เชิงวิชาการ มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน ($\overline{X}$ = ๔.๑๓, S.D. = .๔๔๐)

๑.๔ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๖๗, S.D. = .๔๖๑) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต รับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม ($\overline{X}$ = ๔.๒๐, S.D. = .๕๑๓) รองลงมาคือ ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณของข้าราชการ ($\overline{X}$ = ๔.๑๘, S.D. = .๕๖๙) และน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด และคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ($\overline{X}$ = ๔.๖๕, S.D. = .๕๐๖)

๑.๕ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = ๔.๕๐, S.D. = .๔๙๓) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยกย่องชื่นชมและให้กำลำใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ

05. (. 59-76).indd 66 11/29/2022 9:55:19 AM

($\overline{X}$ = ๔.๕๓, S.D. = .๕๕๑) และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = ๔.๕๓, S.D. = .๕๗๓) รองลงมาคือ การรับฟังความคิดเห็นส่วนรวม เพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = ๔.๕๐, S.D. = .๕๕๑) และน้อยที่สุด คือ สนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี ($\overline{X}$ = ๔.๔๙, S.D. = .๕๒๘) และสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกันของทีม และยินดีปฏิบัติงานในส่วนที่ตนเองได้รับมอบหมาย ($\overline{X}$ = ๔.๔๙, S.D. = .๕๗๔)

๒. การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๒.๑ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๒.๒ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๒.๓ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๒.๔ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๒.๕ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๒.๖ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๒.๗ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

๓. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีดังนี้

๓.๑ การจัดให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ความรู้ความสามารถ

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในสาขาเฉพาะที่องค์กรขาดแคลน หรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้

05. (. 59-76).indd 67 11/29/2022 9:55:19 AM

๓.๓ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๓.๔ สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย

๓.๕ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือผลงานในตำแหน่งจากผู้มีประสบการณ์ในสายงานเป็นการสั่งสมองค์ความรู้ไว้กับองค์กร เพื่อการทบทวน ศึกษา และพัฒนา

อภิปรายผล

๑. สภาพการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑.๑ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ รัตนาภรณ์ คชมะเริง ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการท้องถิ่นในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก[๗] และงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค ๑ ผลกาวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค ๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ[๘]

๑.๒ ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดตรัง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

---

[๗] รัตนาภรณ์ คชมะเริง, “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าราชการท้องถิ่น”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,** สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (ศูนย์วิทยบริการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๙), หน้า ๘๑.

[๘] พิสมัย ชัยมหา, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค ๑”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙), หน้า ๖๑.

05. (. 59-76).indd 68 11/29/2022 9:55:19 AM

รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุดคือด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ[๙] และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร พรหมจอม ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านการบริการเป็นเลิศอยู่ในอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามลำดับ[๑๐]

๑.๓ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อรนุช กบรัตน์ ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค ๔ ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการร่วมแรงร่วมใจ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ซึ่งอยู่ในระดับมาก[๑๑] และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา สาราจันทร์ ศึกษาวิจัย เรื่อง เรื่อง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม[๑๒]

๑.๔ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดตรัง พบว่า

---

[๙] ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม, “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง”, **สารนิพนธ์รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๒), หน้า ๖๗-๖๘.

[๑๐] ทิวาพร พรหมจอม, “ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต,** สาขาวิชารัฐประศาสศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๐), หน้า ๑๓๖.

[๑๑] อรนุช กบรัตน์, “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค ๔”, **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี,** ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑) : ๓๑.

[๑๒] ปณิชา สาราจันทร์, **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ ๒,** (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐), หน้า ๑๕๖๕.

05. (. 59-76).indd 69 11/29/2022 9:55:19 AM

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุดคือด้านการสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของของ ณัฐดาวรรณ มณีวร ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามความเป็นจริงของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง ๕ ด้าน พบว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ[๑๓]

๑.๕ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ธีระพล เจริญสุข ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะ ของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาองค์กร[๑๔] และยังสอดคล้องกับ สฤษฎ์ ฉ่ำมะนา ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความร่วมแรงร่วมใจ (การทำงานเป็นทีม) ตามลำดับ[๑๕]

๒. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงาน

---

[๑๓] ณัฐดาวรรณ มณีวร, “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าคลั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๖๑), หน้า ๘๔.

[๑๔] ธีระพล เจริญสุข, “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร”, **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,** สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๔), หน้า ๘๑.

[๑๕] สฤษฎ์ ฉ่ำมะนา, “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”, **ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๑๐.

05. (. 59-76).indd 70 11/29/2022 9:55:19 AM

อัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน มีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐกุล ภูกลาง ศึกษาวิจัย เรื่องการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๑๖] และยังสอดคล้องกับการวิจัยของ รัชนีวรรณ สิทธิกัน ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานท้องถิ่น สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะหลักจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน[๑๗]

๓. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของลีโอนาร์ด แนดเลอร์[๑๘] (Leonard Nadler) มาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามแผนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงมีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ คือ

๑) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้

๒) บุคลากรเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) ระบบฐานข้อมูล ข่าวสารด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก เชื่อมโยงทั่วถึง เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์ฯดังกล่าว แปลงไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ การฝึกอบรม (Training) โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมในรูปแบบและหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรรณภา ชมกรด ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการ

---

[๑๖] ณัฐกุล ภูกลาง, “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”, **รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R),** คณะนิติศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๑), หน้า ๔๙.

[๑๗] รัชนีวรรณ สิทธิกัน, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙), หน้า ๑๑๗.

[๑๘] Nadller, Leonard, **Corporate Human Resource Development** Management Tool, (llinois : McGraw – Hill Book, 1980).

ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานมี ๔ รูปแบบ คือ ฝึกอบรม เรียนรู้ด้วยตนเอง มีพี่เลี้ยง และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง[๑๙] และศิรินทิพย์ แสงมิ่ง ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ได้แก่ การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากคู่มือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การประชุมปรึกษาหารือ การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และการเป็นผู้แทนหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก[๒๐]

๓.๒ การศึกษา (Education) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น สนับสนุนทุนการศึกษาต่อในสาขาเฉพาะที่องค์กรขาดแคลน หรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทีป ห่อบุ ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๒ ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรม การดูงานนอกสถานที่ การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การติดตาม การทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุคลากรได้เรียนในระดับที่สูงขึ้น[๒๑] และ ศศิวิมล สังขเนตร ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงการปฏิบัติงานภายในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยกิจกรรม การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา[๒๒]

---

[๑๙] วรรณภา ชมกรด, “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓), หน้า ๖๙.

[๒๐] ศิรินทิพย์ แสงมิ่ง, “การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒), หน้า ๘๒.

[๒๑] ประทีป ห่อบุ, “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๒ ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓), หน้า ๖๓.

[๒๒] ศศิวิมล สังขเนตร, “การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓), หน้า ๑๐๑.

05. (. 59-76).indd 72 11/29/2022 9:55:19 AM

๓.๓ การพัฒนา (Development) ด้านการพัฒนาองค์กร ในรูปแบบของการสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการทำงาน พัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย และด้านการพัฒนาตนเอง โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือผลงาน ในตำแหน่งจากผู้มีประสบการณ์ในสายงานเป็นการสั่งสมองค์ความรู้ไว้กับองค์กร เพื่อการทบทวน ศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทร์ทา มั่งคำมี ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร คือ การฝึกอบรม และพัฒนา การมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การติดตาม การให้คำปรึกษาแนะนำ การทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดูงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน[๒๓] และวรรณภา ชมกรด ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี พบว่า มีแนวทางในการพัฒนารูปแบบ วิธีการ และกระบวนการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การรู้จักเลือกปรับใช้รูปแบบและผสมผสานรูปแบบ วิธีการกระบวนการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายและเหมาะกับผู้เรียนรู้แต่ละคน การปรับเนื้อหาวิชาของหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

๑. หน่วยงานควรมีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในแต่ละบุคคลว่ามีความบกพร่อง หรือมีประเด็นความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านใด อย่างต่อเนื่อง

๒. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ใน ๕ ด้าน ควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ให้กับข้าราชการธุรการโดยส่งเสริมให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเองค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

---

[๒๓] จันทร์ทา มั่งคำมี, “การพัฒนาสมรรถนบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”, **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒), หน้า ๙๒.

๓. หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างเหมาะสม และมีความต่อเนื่อง

๔. หน่วยงานควรให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ในการติดตามประเมินผล ตลอดจนรับผิดชอบการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการส่งเสริมขวัญและกำลังใจบุคลากรของสำนักงานอัยการ จะทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล. “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด”. **วารสารรามคำแหง.** ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๑ (มกราคม- เมษายน ๒๕๖๓) : ๑๐๔-๑๐๕.

จันทร์ทา มั่งคำมี. “การพัฒนาสมรรถนบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒.

ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ๒๕๖๒.

ณัฐกุล ภูกลาง. “การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”. **รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)**. คณะนิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๑.

ณัฐดาวรรณ มณีวร. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเทศบาลตำบลหนองป่าคลั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”. **ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๖๑.

ทิวาพร พรหมจอม. “ประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชารัฐประศาสศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๖๐.

05. (. 59-76).indd 74 11/29/2022 9:55:19 AM

ธีระพล เจริญสุข. “การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร”. **ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๖๔.

ปณิชา สาราจันทร์. **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ ๒**. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๖๐.

ประทีป ห่อบุ. “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๒ ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓.

พิสมัย ชัยมหา. “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค ๑”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๙.

รัชนีวรรณ สิทธิกัน. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนท้องถิ่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙.

รัตนาภรณ์ คชมะเริง. “การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของข้าราชการท้องถิ่น”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ ศูนย์วิทยบริการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๙.

วรรณภา ชมกรด. “การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา : สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓.

ศศิวิมล สังขเนตร. “การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานต่างประเทศ สำนักงานอัยการสูงสุด”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๓.

ศิรินทิพย์ แสงมิ่ง. “การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสำนักนโยบายและแผนการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒.

สฤษฎ์ ฉ่ำมะนา. “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์”. **ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ๒๕๕๘.

05. (. 59-76).indd 75 11/29/2022 9:55:19 AM

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน.** นนทบุรี : บริษัทประชุมช่างจำกัด, ๒๕๕๓.

อรนุช กบรัตน์. “สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค ๔”. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี.** ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๒ (กรกฎาคม-ธันวาคม ๒๕๖๑) : ๓๑.

อัจฉรา อุทัยกัฑรินทร์. “การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดพัทยา”. **งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต**. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๖๐.

Likert, R. A. **Technique for the Measurement of Attitude.** Archives Psychological, 1932.

Taro Yamane. **Statistic : An Introductory Analysis**. New York: Harper & row, 1967.

สำนักงานอัยการสูงสุด. **เกี่ยวกับองค์กร นโยบายและแผนการบริหาร.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.ago.go.th, [๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔].

05. (. 59-76).indd 76 11/29/2022 9:55:19 AM