

สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดี  
อิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด  
ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

นางสาวพิชามญช์ สีขว่าง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2564

Core Competencies Relating Electronic Case Directory Performance  
Achievement of the Personnel of Attorney General's Office  
in Udon Thani Province

Ms. Phichamon Seekhwang



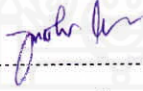
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University


2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดี  
อิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด  
ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี  
ชื่อและนามสกุล นางสาวพิชามณูษ์ สีสว่าง  
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์  
ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

**ผู้ศึกษา** นางสาวพิชามณูชู่ สีข่วง **รหัสนักศึกษา** 2633004037 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2564

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (2) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ (4) เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานอัยการการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 6 สำนักงานทั้งสิ้น 285 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้ตัวอย่างจำนวน 167 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ (4) ข้อเสนอแนะ ควรพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรทั้งโดยองค์การและแบบรายบุคคล โดยเฉพาะการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ก้าวทันต่อสภาวะการณ์ของโลกที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอันจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์การขับเคลื่อนไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

**คำสำคัญ** สมรรถนะหลัก ผลสัมฤทธิ์ สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานอัยการสูงสุด จังหวัดอุดรธานี

**Independent Study title:** Core Competencies Relating Electronic Case Directory Performance Achievement of the Personnel of Attorney General's Office in Udon Thani Province

**Author:** Miss Phichamon Seekhwang; **ID:** 2633004037; **Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Chamnian Rajphaetyakhom, Associate Professor;

**Academic year:** 2021

### Abstract

The objectives of this study were (1) to study opinion on core competencies relating electronic case directory performance achievement of the personnel of the Attorney General's Office in Udon Thani Province (2) to study opinion on performance achievement level relating electronic case directory of the Personnel of Attorney General's Office in Udon Thani Province (3) to study the relationship between core competency and performance achievement level relating electronic case directory of the Personnel of Attorney General's Office in Udon Thani Province; and (4) to recommend guidelines for encouraging core competency for improving achievement performance level relating electronic case directory of the Personnel of Attorney General's Office in Udon Thani Province.

This study was a quantitative research. The population was official from 6 offices under the Attorney General's Office in Udon Thani Province, totally 285 officials. Sample size was calculated by using Taro Yamane formulation method and obtained 167 samples with stratified random and accidental sampling methods. The research instrument was a structured-questionnaire. The statistics employed for data analysis comprised of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings showed that (1) an overview of opinion on core competencies relating electronic case directory performance achievement of the personnel of the Attorney General's Office in Udon Thani Province was at the highest level (2) an overview of opinion on performance achievement level relating electronic case directory of the Personnel of Attorney General's Office in Udon Thani Province was at the highest level (3) core competency had correlated positively at moderate level with electronic case directory performance achievement of the personnel of the Attorney General's Office in Udon Thani Province at statistically significant at 0.01 level; and (4) the recommendations were there should develop core competency provided by the organization and individual, especially on digital technology to be ready for the changing of the global which will facilitate the implementation and drive to be high performance organization.

**Keywords:** Core competencies, Achievement, Electronic Case Directory, The Attorney General's Office, Udon Thani Province

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ให้ความกรุณาถ่ายทอดความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา และ ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ตลอดจนให้ความเมตตา ช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จน ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการ เก็บรวบรวมข้อมูลอันเป็นส่วนสำคัญ ที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ได้มีส่วนให้กำลังใจ สนับสนุน และผลักดันช่วยเหลือให้ผู้ศึกษาสามารถเรียนจนสำเร็จการศึกษาและทำให้การศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่โครงการ รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ครบถ้วนสมบูรณ์ และ อาจจะเป็นประโยชน์กับสังคมไม่มากนักน้อย หรือต่อผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

พิชามณูย์ สีขวาง

กันยายน 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานในการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	22
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	37
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	45
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	45
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี .....	49
ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี .....	55
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี .....	59
ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี .....	62
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	64
สรุปผลการศึกษา .....	64
อภิปรายผล .....	67
ข้อเสนอแนะ .....	73
บรรณานุกรม .....	74
ภาคผนวก .....	77
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ .....	78
ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ .....	80
ค ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	84
ง แบบสอบถาม .....	86
ประวัติผู้ศึกษา .....	94



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ กลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน .....	38
ตารางที่ 3.2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	44
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ .....	46
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ .....	46
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	47
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	48
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	48
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี .....	49
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	50
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริการที่ดี.....	51
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ.....	52
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงาน อัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง.....	53
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการทำงานเป็นทีม.....	54
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดี อิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี.....	55
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดี อิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการสร้างเครือข่าย.....	57
ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ.....	58
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี.....	60



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	4
ภาพที่ 2.1 ภาพภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ .....	13
ภาพที่ 2.2 ภาพขั้นตอนการดำเนินงานคดีแรงงาน .....	27
ภาพที่ 2.3 ภาพขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง .....	28



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 7 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้แทนนิติบุคคล และเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด แต่ทางด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ยังคงมีพันธกิจที่เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการยุติธรรม และยังมีภารกิจภายใต้การควบคุมดูแลของคณะรัฐมนตรีเช่นเดียวกับหน่วยงานของรัฐในฝ่ายการบริหาร ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายอัยการ ซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลยังคงใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องมาบังคับใช้กับบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด โดยอนุโลม (ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553) และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีรูปแบบที่ทันสมัย พร้อมรับกับสภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในหน่วยงาน ให้เป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ เพื่อนำพาองค์กรอัยการสู่ความเป็นเลิศในทุกๆ ด้านต่อไป

สำนักงานอัยการสูงสุดได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และมีการให้คำรับรองการปฏิบัติราชการมาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรสามารถกระจายสู่บุคลากรทุกระดับ และทำให้บุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจในกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ และมุ่งเน้นการนำยุทธศาสตร์แบบมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมาดำเนินการเพื่อให้เกิดสมดุลในการดำเนินการให้เป้าประสงค์บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 76 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดยตัวชี้วัด

และค่าเป้าหมายและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สำนักงานอัยการสูงสุดได้ให้ความสำคัญในการจัดทำสมรรถนะ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ควบคู่ไปกับการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการพัฒนางาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความเหมาะสม ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการกำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการบริการที่ดี 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม

สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาคของสำนักงานอัยการสูงสุด ดำเนินงานอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานอัยการภาค 4 เป็นหน่วยงานด้านการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมและให้บริการประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการในการว่าต่างแก่ต่างให้กับหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี มีหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีทั้งสิ้น 6 สำนักงาน ซึ่งได้แก่ สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี สำนักงานคดีแรงงานภาค 4 สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี สำนักงานอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี เนื่องจากจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย และมีนักท่องเที่ยวจำนวนมากเดินทางเข้ามาอย่างต่อเนื่อง และจังหวัดอุดรธานียังมีพื้นที่อยู่ใกล้กับจังหวัดที่ติดชายแดน ประกอบกับสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดอุดรธานียังไม่มีการขยายหน่วยงานออกเป็นสาขาย่อย เขตอำนาจในการดูแลและอยู่ในความรับผิดชอบ มีจำนวน 20 อำเภอ แยกเป็นสถานีตำรวจ ทั้งหมดจำนวน 23 แห่ง และจากสถิติของสำนักงานอัยการสูงสุดยังพบว่า จังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดที่มีสำนวนคดีจำนวนมากเป็นลำดับต้นๆ ของประเทศไทย รวมทั้งพบว่าเป็นคดีที่มีความสำคัญ เช่น คดียาเสพติดที่มีปริมาณยาเสพติดเกินหนึ่งพันมิลลิกรัม คดีค้ามนุษย์ คดีที่ประชาชนให้ความสนใจ เป็นต้น และยังพบว่าคดีเหล่านี้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ค่อนข้างมากและการลงข้อมูลในสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ต้องลงข้อมูลในทุกขั้นตอนอย่างละเอียด รอบคอบ การตรวจสอบผลการดำเนินงานจากการดึงรายงานผลการลงข้อมูลสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ยังพบว่าข้อมูลบางส่วนไม่ครบถ้วน การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จึงมีผลสัมฤทธิ์ที่ยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

จากปัญหาดังกล่าว ประกอบกับสำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มหรือตำแหน่ง (Functional Competency) ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีคุณธรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีคุณภาพ การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาต้องการศึกษาถึงสมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามแผนยุทธศาสตร์และภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

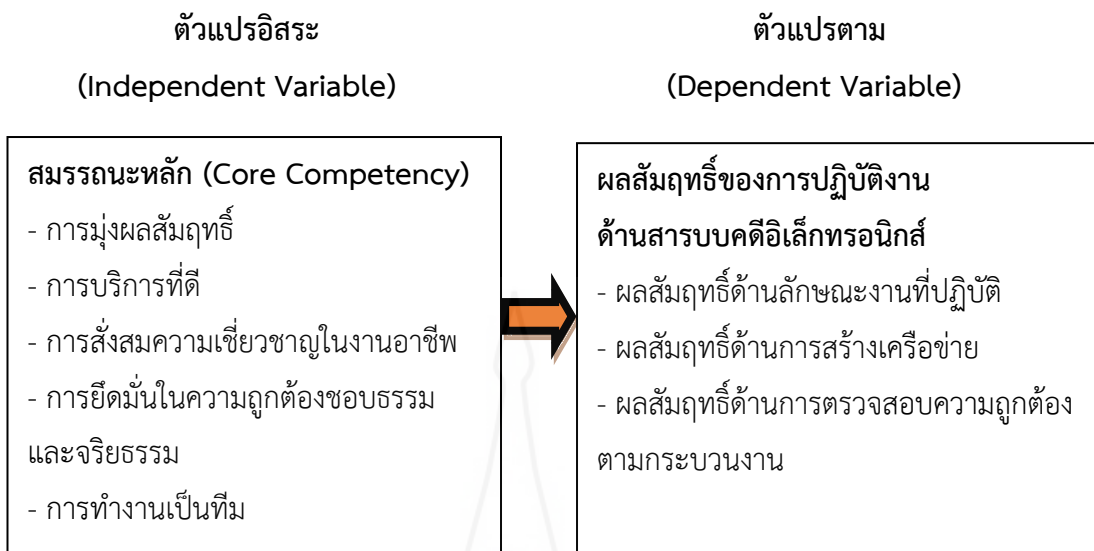
2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษา “สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้ใช้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด (สมรรถนะข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด (2555, น. 34) เป็นตัวแปรอิสระ สำหรับตัวแปรตาม ได้นำหลักประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์มาทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ดังปรากฏตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 4. สมมติฐานในการศึกษา

$H_0$ : สมรรถนะหลักไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

$H_1$ : สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

#### 5. ขอบเขตของการศึกษา

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละสำนักงานในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีบุคลากรและเจ้าหน้าที่หลายกลุ่มงาน มีประเภทตำแหน่งและหน้าที่ในการลงข้อมูลสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกันไป แต่ทุกตำแหน่งจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามภารกิจหลักขององค์กร ผู้ศึกษาจึงใช้ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของสำนักงานอัยการสูงสุด (จัดทำโดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด, น. 9) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก

(Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี รวมทั้งสิ้น จำนวน 6 สำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 285 คน (ข้อมูลจากสำนักงานอัยการสูงสุด ณ เดือนมีนาคม 2565) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วนและแบบบังเอิญ

## 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะ สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย 1) สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี 2) สำนักงานคดีแรงงานภาค 4 3) สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี 4) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี 5) สำนักงานอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 6) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี

## 5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการและเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือน เมษายน – กันยายน 2565 รวมระยะเวลา 6 เดือน เนื่องจากหากเลยจากช่วงเวลานี้บุคลากรอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากมีการโยกย้ายหน่วยงาน ข้อมูลอาจไม่ตรงตามที่ศึกษา

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 สำนักงานอัยการสูงสุด** หมายถึง หน่วยบังคับบัญชาสูงสุดของสำนักงานอัยการทั่วประเทศ มีหน้าที่ออกข้อกำหนด ควบคุมดูแลหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

**6.2 สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี** หมายถึง สำนักงานอัยการที่สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ดำเนินงานภายใต้การควบคุมของสำนักงานอัยการภาค 4 ประกอบด้วย 1) สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี 2) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี 3) สำนักงานอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 4) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี 5) สำนักงานคดีแรงงานภาค 4 และ 6) สำนักงานคดีปกครอง

**6.3 บุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี** หมายถึง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ที่ใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ และปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดอุดรธานี



**6.4 สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร (สำนักงาน ก.พ.)

**6.4.1 สมรรถนะหลัก** หมายถึง คุณลักษณะร่วมที่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดทุกคนต้องมีเหมือนกัน เพื่อหล่อหลอมให้ทุกคนมีค่านิยมและมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (สมรรถนะของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ การทำงานเป็นทีม)

**6.4.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง เป็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ให้เกินมาตรฐานที่วางไว้ โดยการวางมาตรฐานที่วางไว้ อาจจะเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือใช้เกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ตามที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น และยังหมายถึงการสร้างสรรค์ผลงานให้ประจักษ์ผล และสามารถพัฒนาผลงานหรือกระบวนการในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ถึงแม้จะยากและมีความท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

**6.4.3 บริการที่ดี** หมายถึง เป็นความตั้งใจและเป็นความพยายามของข้าราชการแต่ละบุคลากรในองค์กรในการให้การบริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**6.4.4 การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** หมายถึง มีความสนใจ ใฝ่เรียนรู้ ในการส่งมอบความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และความรู้เชิงวิชาการต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

**6.4.5 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** หมายถึง การดำรงตน และประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์และศรีของความเป็นข้าราชการ

**6.4.6 การทำงานเป็นทีม** หมายถึง มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม ของหน่วยงาน หรือของส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีหัวหน้าทีม พร้อมทั้งมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

**6.4.7 สมรรถนะในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

**6.5 ผลสัมฤทธิ์ (Results)** หมายถึง งาน บริการ หรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานที่ได้ผลผลิต (Outputs) ตามเป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์

**6.6 ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์** หมายถึง การลงข้อมูลสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความครบถ้วนและถูกต้อง ตามกระบวนการการทำงานและกฎระเบียบ รวมถึงการติดต่อประสานงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ไปจนถึงกระบวนการติดตามตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการนำเข้าข้อมูล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ และเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

**6.7 สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์** หมายถึง ระบบที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลหรือเป็นฐานข้อมูลด้านการดำเนินคดี อันเป็นภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และสนับสนุนงานของพนักงานอัยการให้บรรลุตามภารกิจหลักขององค์กร

**6.8 ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง การทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็นปัญหา เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ฯลฯ โดยแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอนรวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับขั้นตอน ความสำคัญ ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้อย่างเป็นระบบ

**6.9 ผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย** หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลต่างๆ ในทุกระดับตำแหน่งงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งความสามารถในการขอความคิดเห็น ความช่วยเหลือ การประสานงานและความร่วมมือต่างๆ จากสมาชิกที่เป็นเครือข่ายเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น

**6.10 ผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน** หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ผลลัพธ์ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนปรับปรุงพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงานและเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดขึ้น

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลและพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามภารกิจหลักและเป้าหมายตามที่ได้วางแผนเอาไว้

7.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และสำนักงานอัยการในจังหวัดอื่นๆ ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอสาระสำคัญเพื่อประกอบการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานอัยการสูงสุด
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

###### 1.1.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

เริ่มต้นจากช่วงต้นทศวรรษที่ 70 มีเจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานข้อมูลข่าวสาร สหรัฐอเมริกา (United State Information Agency) ได้ไปเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมีศาสตราจารย์ David C. McClelland เป็นผู้นำในการสัมมนาในครั้งนั้น ศาสตราจารย์ McClelland เขาเป็นนักจิตวิทยาผู้มีผลงานโด่งดัง มีชื่อเสียง โดยศาสตราจารย์ McClelland ได้พัฒนาแบบทดสอบของบุคคล เกี่ยวกับการทดสอบบุคลิกภาพ ซึ่งสามารถที่จะระบุได้ว่าบุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทัศนคติและอุปนิสัยอะไรบ้าง (attitudes and Habits) เจ้าหน้าที่คนดังกล่าวจึงได้ขอคำปรึกษาจากศาสตราจารย์ McClelland ว่าวิธีการทดสอบบุคลิกภาพของบุคคลนั้น อาจจะนำไปใช้แก้ไขปัญหาการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของเขาได้ และเจ้าหน้าที่ผู้นั้นยังสามารถระบุปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแบบทดสอบที่ใช้ในการทดสอบอยู่ขณะนั้นว่าไม่ได้ทดสอบในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ผู้สมัครจะต้องทำ ปัญหาสำคัญที่ศาสตราจารย์ McClelland ถูกขอร้องให้ช่วยแก้ไขก็คือ “ทำอย่างไรจึงจะสามารถระบุหา

ทัศนคติและอุปนิสัยของการเป็นเจ้าหน้าที่ของ USIA ผู้ซึ่งมีผลงานยอดเยี่ยม” ซึ่งหากระบุได้ทางหน่วยงาน USIA ก็จะได้นำไปใช้ในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของ USIA ต่อไป

ศาสตราจารย์ McClelland ตอบตกลงและเริ่มโครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อประเมิน ซึ่งจากการศึกษาของศาสตราจารย์ McClelland พบว่า สมรรถนะที่สำคัญประการหนึ่ง คือ “ความไวต่อการรับรู้ทางสังคม” (Social sensitivity) และได้สรุปว่า “ความไวต่อการรับรู้ทางสังคม” และสมรรถนะหลักที่สำคัญตัวอื่นๆ นั้นเกี่ยวข้องกับการสร้างผลงาน (job performance)

ในปี ค.ศ. 1973 ศาสตราจารย์ McClelland ร่วมกับนักจิตวิทยาซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานชื่อ David E. Berlew ได้ตั้งบริษัทชื่อ McBer เพื่อเผยแพร่แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งส่งผลทำให้แนวคิดและการนำตัวแบบสมรรถนะไปใช้มีความแพร่หลายมากขึ้น แม้ว่าในช่วงหลังจะมีการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่แตกต่างออกไปบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังยึดหลักการที่ McClelland วางไว้ โดยมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่โดดเด่นด้วยการระบุนหาคนที่มีความโดดเด่นกว่าคนอื่นและวิเคราะห์สิ่งที่คนเหล่านั้นทำ ซึ่งวิธีการนี้อาจจะกำหนดได้สองประการคือ (1) การเน้นความสำเร็จในงานซึ่งมีความโดดเด่น โดยไม่ต้องตั้งสมมติฐานว่าบุคคลนั้นมีบทบาทอะไร และ (2) ให้ความสำคัญกับสิ่งที่คนเหล่านั้นทำ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติตามหลักการนี้ก็คือ สามารถระบุพฤติกรรมซึ่งจำเป็นสำหรับการทำงานงานในหน้าที่หนึ่งได้สำเร็จ

**1.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในมุมมองของ David C. McClelland** ศาสตราจารย์ ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard เกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะ (Competency) ที่เป็นลักษณะพิเศษของบุคคล เป็นการมุ่งเน้นหรือมองไปที่องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดสมรรถนะ Competency หรือลักษณะพิเศษ ดังเช่นงานศึกษาของ David C. McClelland (Testing for Competency Rather than for Intelligence ในปี ค.ศ. 1973) กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นลักษณะพิเศษเฉพาะที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดและหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในงานๆ หนึ่งหรือในสถานการณ์หนึ่ง สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย

- 1) ความรู้ (Knowledge)
- 2) ทักษะ (Skill)
- 3) บทบาททางสังคม (Social role)
- 4) ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image)
- 5) คุณสมบัติหรือลักษณะพิเศษ (Trait)
- 6) เหตุจูงใจหรือแรงดลใจ (Motive)

ในการอธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มักใช้ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งมักจะเปรียบเทียบบุคคลกับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่เห็นได้ชัดเจนและสามารถพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้บุคคลสามารถพัฒนาได้ และที่บุคคลมีอยู่ส่วนใหญ่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ดังนั้น ความหมายของสมรรถนะ จึงหมายถึงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่เป็นความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) ร่วมกับคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ (คู่มือสมรรถนะข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2555)

## 1.2 ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความ คำว่า สมรรถนะ ไว้แตกต่างกันตามความเข้าใจของแต่ละบุคคล ดังนั้นการกำหนดความหมายของสมรรถนะจึงมีการให้ความหมายไว้ต่างๆ ดังนี้

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2563, น. 377) คำว่า Competency พจนานุกรม The American Heritage Dictionary ให้ความหมายของ คำว่า Competency ไว้ว่า สภาพหรือคุณภาพของสิ่งที่มีอยู่ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสมบูรณ์และมีคุณสมบัติครบถ้วน (the state or quality of being property or well qualified) อย่างไรก็ตาม คำนิยามนี้ก่อให้เกิดความยุ่งยากในการวัดและประเมินสมรรถนะ จึงมักไม่ค่อยถูกอ้างอิงถึง มากนัก สำหรับคำนิยามที่ได้รับการอ้างอิงถึงบ่อยที่สุดคือคำนิยามของ Spencer and Spencer ซึ่งกล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง “คุณลักษณะที่กำหนดคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงาน และทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือมีผลงานที่ดีกว่าคนอื่น”

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, น. 4) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะ ว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้

อัจฉรา อุทัยกัชรินทร์ (2560, น. 19) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559, น. 21) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงานและเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ เป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคลากรมีความรู้ทักษะ และความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานที่โดดเด่น

ภาณุมาศ เวหาค (2559, น. 21) สมรรถนะ คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการทำงาน อันเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งรับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ดีเป็นการแสดงออกของคน จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานที่ดีกว่าคนอื่น

ศุรินภา ทุงจันทร์ (2561, น. 18) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างพฤติกรรมและผลงานได้โดดเด่นในองค์การส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัย 1) ความรู้ (Knowledge) คือ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้บุคลากร “รู้” เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่องค์กรต้องการให้บุคลากร “ทำ” เช่น การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องผ่าน การเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญ และ 3) พฤตินิสัยที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้บุคลากร “เป็น” เช่น มีความใฝ่รู้ มีความซื่อสัตย์ มีความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะอยู่สลับกันไปในชีวิตสำนึก โดยต้องค่อยๆปลูกฝัง เพราะเป็นการสร้างที่ยากกว่าความรู้และทักษะ แต่หากบุคลากรมีอยู่แล้ว ก็จะเป็นพลังผลักดันให้มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการสร้างได้

ธนพร สมัจฉา (2560, น. 15) สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบ โดยประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skil) และคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะแสดงออกเป็น วิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กร ได้กำหนดเอาไว้ที่จะสามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากความหมายสมรรถนะข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง การประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรและภารกิจเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

### 1.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

จากคำนิยามของ Spencer and Spencer พบว่า สมรรถนะมีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) เป็นสิ่งซึ่งกำหนดคุณลักษณะของบุคคล กล่าวคือ เป็นสิ่งที่ฝังลึกและมีความคงทนจนเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ รวมทั้งจะใช้เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมในสถานการณ์ต่างๆ และพฤติกรรมการทำงานได้ด้วย
- 2) มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับกับผลการปฏิบัติงาน (Causally related) หมายความว่าสมรรถนะเป็นสาเหตุให้คนแสดงพฤติกรรมหรือเป็นตัวพยากรณ์ว่าบุคคลนั้นจะสามารถสร้างผลงานได้มากน้อยเพียงใด
- 3) สามารถใช้อ้างอิงหรือเทียบเกณฑ์ได้ (Criterion referenced) หมายความว่าสมรรถนะจะต้องพยากรณ์ได้ว่าใครเก่งด้านไหนหรือมีจุดอ่อนด้านไหน เมื่อเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

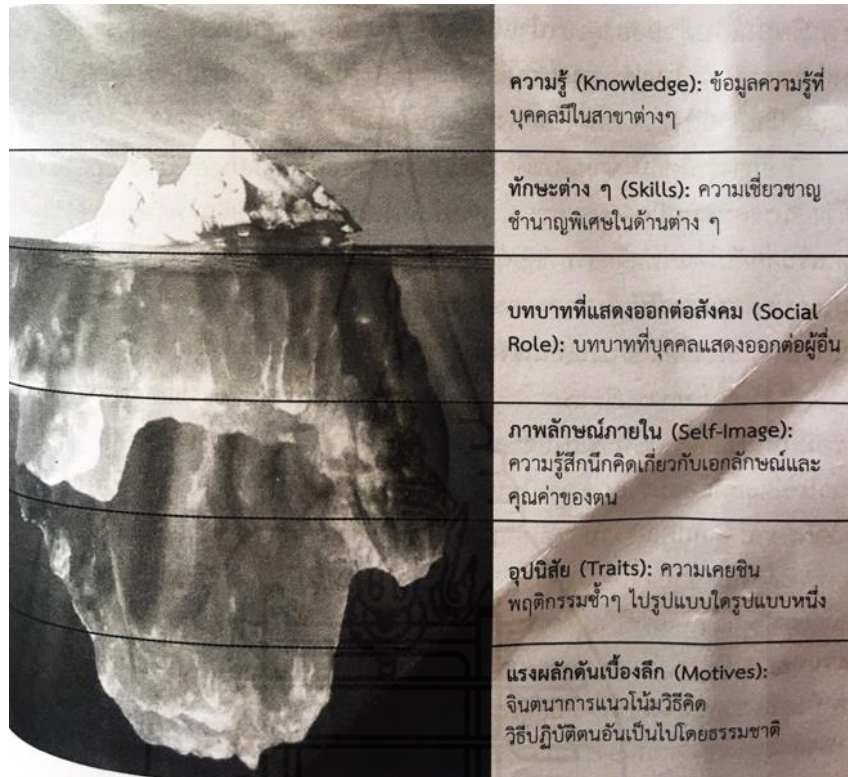
### 1.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

เมื่อพิจารณาความหมายของสมรรถนะตามแนวคิดของ Spencer and Spencer สิ่งที่จัดว่าเป็นสมรรถนะอาจประกอบไปด้วยสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2563, น. 378-379)

- 1) องค์ คือ ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารงาน ความรู้เกี่ยวกับการผลิต เป็นต้น
- 2) ทักษะต่างๆ คือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะในการจัด เอกสาร ทักษะการนวดให้คนไข้ไม่สีกเจ็บของพยาบาล ทักษะการนำเสนอให้ผู้ฟังเข้าใจและ ประทับใจ เป็นต้น
- 3) บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม คือ บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งในทางกลับกันก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลคนนั้นด้วย เช่น ผู้นำองค์กรจะต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้กระตุ้น ริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ ผู้ปฏิบัติมักจะทำตามคำสั่งหรือ ขอบเขตความรับผิดชอบ
- 4) ภาพลักษณ์ภายใน (ต่อตนเอง) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับ เอกลักษณ์และคุณค่าของตน ซึ่งแสดงออกมาในรูปของทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็น ภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ หรือการยึดถือค่านิยมในการเสียสละเพื่อส่วนรวม
- 5) อุปนิสัย (Traits) คือ ความเคยชิน พฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เป็นที่น่าเคารพนับถือ เป็นที่น่าเชื่อถือไว้ใจได้ เป็นผู้ฟังที่ดี และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

6) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) คือ จิตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือแรงจูงใจเพื่อมุ่งอำนาจ เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะดังกล่าวอาจจะแสดงโดยใช้ภาพภูเขาน้ำแข็งตามภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาพภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ

ที่มา: เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2563, น. 379)

จากภาพภูเขาน้ำแข็งของสมรรถนะ สามารถใช้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะที่มีในตัวบุคคลได้ โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะตามความยากง่ายของการพัฒนาแล้วจะประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะต่างๆ (Skills) ถือว่าเป็นส่วนที่บุคคลแต่ละบุคคลสามารถพัฒนาได้ไม่ยาก โดยอาจใช้วิธีการศึกษา ค้นคว้า และการฝึกปฏิบัติ ซึ่งเปรียบได้กับ ส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำ นักวิชาการจึงมักเรียก ส่วนนี้ว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบที่เหลือซึ่งได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (social role) ภาพลักษณ์ภายใน (self-image) อุปนิสัย (traits) แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) นั้น จัดว่าเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากกว่า



ต้องใช้เวลาที่ยาวนานกว่า และใช้วิธีการที่หลากหลายกว่า เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคล ยากที่จะสัมผัสหรือมองเห็นได้ด้วยตา ซึ่งเปรียบได้กับส่วนของภูเขาน้ำแข็งซึ่งอยู่ใต้น้ำที่มองเห็นได้ยากกว่า รวมทั้งถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบส่วนใหญ่ของสมรรถนะในตัวบุคคล ดังนั้น การพัฒนาในส่วนนี้จึงทำได้ยากกว่าส่วนที่อยู่เหนือน้ำ นักวิชาการมักเรียกส่วนที่อยู่ใต้น้ำว่า “Soft Skills”

จากแนวคิดเรื่องสมรรถนะของ Spencer and Spencer อาจสรุปได้ว่า สมรรถนะนั้นมียุคประกอบทั้งส่วนที่มองเห็นได้ชัด อันได้แก่ ทักษะและความรู้กับส่วนที่ซ่อนเร้นอยู่ อันได้แก่ พฤติกรรมที่สะท้อนมาจากค่านิยม อุปนิสัย ทักษะและความรู้ และที่สำคัญ สมรรถนะต้องแสดงให้เห็นว่าสามารถส่งผลถึงผลลัพธ์ของงาน (Outcome) ได้ตลอด จึงต้องมีแนวทางในการวัดและประเมินผลได้ด้วย

**1.5 ตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) ของสำนักงานอัยการสูงสุด (ที่มา: คู่มือสมรรถนะข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด 2555)**

สำนักงานอัยการสูงสุดร่วมกับที่ปรึกษาโครงการจัดทำรายการสมรรถนะตามหน้าที่กลุ่มงาน (ข้าราชการตุลาการ) สำนักงานอัยการสูงสุด โดยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ทบทวนสมรรถนะหลักและกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือสมรรถนะตามกลุ่มงาน/ตำแหน่ง ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมที่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดทุกคนต้องมีเหมือนกัน ทั้งนี้เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่เคยมีอยู่ โดยมาตรฐานที่ว่านี้อาจเป็นผลของการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตัวเอง หรือตามเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการได้กำหนดขึ้น และยังหมายรวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาผลงานหรือวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย แม้จะยากหรือท้าทายที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำมาก่อน

(2) บริการที่ดี

ความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ และมีความพยายามที่จะให้บริการต่อประชาชน ด้วยความเต็มใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ และประชาชนได้รับความสะดวกในการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่มาติดต่อราชการด้วย

## (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ความสนใจใฝ่เรียนรู้ ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยการศึกษาหาความรู้ ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์การต้องการ

## (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย มีคุณธรรมและจริยธรรม มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และรักษาจรรยาของข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

## (5) การทำงานเป็นทีม

ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ดี สามารถเป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือหน่วยงาน หรือส่วนราชการ ในฐานะเป็นสมาชิก และไม่จำเป็นต้องหัวหน้าทีม รวมทั้งสามารถสร้างทีมเข้มแข็งและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือตำแหน่ง (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะกลุ่มงานหรือตามตำแหน่งงานเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักงาน อัยการสูงสุด แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยสมรรถนะด้านการบริหารและสมรรถนะเฉพาะงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือตำแหน่ง (Functional Competency) ประเภททั่วไป ได้แก่ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ

## (1) ความคิดริเริ่ม

ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานในระดับบุคคล หน่วยงาน องค์กร

## (2) การสร้างสัมพันธ์ภาพและความเข้าใจผู้อื่น

ความสามารถในการสื่อความ รับฟังและทำความเข้าใจความคิด ความหมายตรง และความหมายแฝงในประเด็นปัญหา เหตุการณ์และเรื่องราวต่างๆ ของบุคคลที่พูดคุยด้วย ตลอดจนสภาวะอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาและรักษาสัมพันธ์ภาพในการทำงานอย่างมีอาชีพกับบุคคลต่างๆ ตลอดจนการแสวงหาโอกาสที่จะทำ ความรู้จักกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

## (3) การวางแผนงานและการจัดการ

ความสามารถในการกำหนด วางแผนการปฏิบัติงาน สำหรับงานที่เป็นปกติ ประจำวัน งานที่เร่งด่วน ทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ การกำหนดรูปแบบขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับดูแลงานของตนและทีมงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการกำหนดผลที่คาดหวังของงานที่ปฏิบัติ และการหาวิธีประเมินผลการทำงานของตนเองและของทีมงาน

## 3) ความรู้ (Knowledge) ประกอบด้วย 2 ความรู้

## (1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

## (2) ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ

ความรู้เรื่องกฎหมายตลอดจนกฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ราชการ

## 4) ทักษะ (Skill) ประกอบด้วย 2 ทักษะ

## (1) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## (2) ทักษะการจัดการข้อมูล

ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์

ในงาน

ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จึงได้นำสมรรถนะหลักมาใช้ในเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีคุณลักษณะร่วมที่เหมือนกัน เพื่อเป็นกรอบในการทำงานให้บรรลุตามภารกิจหลักขององค์การ และตอบสนองความต้องการรวมทั้งการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายของการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีแนวคิดหลักเหมือนกับการบริหารรูปแบบต่างๆ หรืออาจจะเรียกได้ว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการประยุกต์ใช้จากแนวคิดหรือใช้เทคนิคที่เป็นจุดเด่นด้านต่างๆของการบริหารงานหลายรูปแบบ เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารองค์การ ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ซึ่งรูปแบบการบริหารงานและรูปแบบการจัดการที่ภาครัฐนำมาประยุกต์ใช้นั้น จึงเป็นวิธีการประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารราชการ ซึ่งจากเดิมที่เคยให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า มาให้ความสนใจต่อผลสัมฤทธิ์แทน (ฉัตรชัย นาน้ำพลอย 2562)

บริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นวิธีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ และเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กรให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นการยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น โดยใช้วิธีการสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ที่เป็นรูปธรรมเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( results based management ) คือ วิธีการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งการปฏิบัติงานขององค์กรมีผลสัมฤทธิ์มากน้อยเพียงใดสามารถพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น ผู้บริหาร ระดับสูงซึ่งมีหน้าที่ควบคุมทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้มุ่งไปสู่นโยบาย วิสัยทัศน์ จะมีรายงานผลการปฏิบัติงานจากระบบงานเป็นเครื่องช่วยให้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่าเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่ และใกล้บรรลุนโยบาย วิสัยทัศน์ขององค์กรเพียงใด

การสร้างองค์กร ปรับปรุงองค์กร ให้เป็นองค์กรที่ดี เป็นองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์จะต้องเริ่มพิจารณาในการสร้างคนในองค์กรก่อน เพื่อให้คนในองค์กรไปสร้างองค์กรอีกทีหนึ่ง โดยมีลักษณะดังต่อไปนี้

#### 1) ทักษะการเป็นคนมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation)

เป็นความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีกว่ามาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ ซึ่งมาตรฐานนั้นอาจเป็นระดับที่ตนเองเคยทำมาก่อน หรือเป็นมาตรฐานของการวัดผลงานตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์หรือการเอาชนะผู้อื่น หรือเป็นเป้าหมายที่ท้าทายที่ตนกำหนดขึ้นมา หรือการทำในสิ่งที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน

ระดับ 1 ต้องการงานให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี

- พยายามอย่างหนักเพื่อการทำงานที่ดี ตามมาตรฐานการวัดผลงานที่กำหนด

โดยผู้อื่น

- แสดงทัศนคติเชิงบวกกว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้

- ระดับ 2 กำหนดมาตรฐานในการวัดผลงานด้วยตนเอง
- ดำเนินการให้บรรลุ
- กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานด้านคุณภาพที่ชัดเจนด้วยตนเองและพยายาม
  - ใช้เวลาอย่างชาญฉลาดในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานที่กำหนด
- กำหนด
- ระดับ 3 ปรับปรุงผลงานของตนอยู่เสมอ
- ปรับปรุงกระบวนการทำงานตลอดจนแผนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงผลงานของตนเองอยู่เสมอ
  - ค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงผลงานอยู่เสมอ
- เป้าหมายนั้น
- ระดับ 4 กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตนเองและผู้อื่น พยายามดำเนินการให้บรรลุ
- กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตนเองและผู้อื่นซึ่งเป็นเป้าหมายที่สมเหตุสมผล
  - มุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายเหล่านั้น ท่ามกลางอุปสรรคด้วยความอดทนและตั้งมั่น
- เป้าหมายเชิงธุรกิจ
- ระดับ 5 การวิเคราะห์ผลได้ ผลเสีย ของการดำเนินการ
- กำหนดเป้าหมายเชิงธุรกิจด้วยตนเอง
  - วิเคราะห์อย่างละเอียดถึงผลกระทบทางด้านต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้จาก
- เป้าหมายเชิงธุรกิจ
- ระดับ 6 ยอมรับความเสี่ยงทางธุรกิจที่ได้ประมาณการไว้แล้ว
- ยอมรับที่จะดำเนินงานด้วยความเสี่ยงที่ได้ประมาณการไว้
  - หลังจากการประเมินผลได้ผลเสียแล้ว ดำเนินการใช้ทรัพยากรต่างๆ (เช่น เวลา แรงงาน และ งบประมาณ) เพื่อการปรับปรุงผลงานเชิงธุรกิจให้ดีขึ้น
- 2) มุ่งมั่นต่อระเบียบและวิธีการ (Concern for Order)
- เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงจิตสำนึกในการลดความไม่แน่นอนต่างๆ ที่มีผลกระทบจากสภาพแวดล้อม ซึ่งมักแสดงออกมาด้วยการจับตามอง และการตรวจสอบการทำงาน รวมทั้งความถูกต้องของข้อมูลต่างๆ และมักแสดงออกถึงความมุ่งมั่นที่จะสร้างความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ
- ระดับ 1 แสดงออกซึ่งจิตสำนึกใน
- การปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน ด้วยการปฏิบัติตามกระบวนการอย่างถูกต้อง
  - ระเบียบวินัยในการทำงาน มักจะแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดเสมอ

ระดับ 2 ตรวจสอบของตนเอง

• ตรวจสอบความละเอียดถี่ถ้วน และคุณภาพของงานที่ตนทำอยู่ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านคุณภาพ และบรรลุความคาดหวัง

• ส่งมอบงานทุกชิ้นอย่างไม่มีข้อผิดพลาด

ระดับ 3 ติดตามความก้าวหน้าของงาน

• ติดตามความก้าวหน้าในงานของตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องโดยการเปรียบเทียบกับแผนงานที่ได้วางไว้

• จัดบันทึกอย่างละเอียดถึงกิจกรรม กำหนดเวลา ผลสัมฤทธิ์ค่าใช้จ่าย ฯลฯ ที่เกี่ยวกับการทำงาน

ระดับ 4 วางแผนงานอย่างชัดเจน

• กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตนเองและผู้อื่น เป็นเป้าหมายที่สมเหตุสมผล

• มุมานะในการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายเหล่านั้นท่ามกลางอุปสรรคด้วยความอุตสาหะและตั้งมั่น

### 3) ปฏิบัติการเชิงรุก (Proactivity)

เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง และกระทำการเชิงรุก ในอันที่จะสร้างโอกาสต่างๆ หรือป้องกันปัญหา หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ระดับ 1 แก้ปัญหาปัจจุบัน

• จัดการกับปัญหาประจำวันอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

• ติดตามเพื่อให้แน่ใจว่าปัญหาต่างๆ ได้ถูกแก้ไขแล้ว

ระดับ 2 คาดการณ์ถึงปัญหาหรือโอกาส

• คาดการณ์ถึงปัญหาต่างๆ ก่อนที่จะเกิด และพยายามเตรียมการเพื่อการจัดการกับปัญหา เหล่านั้น

• มองเห็นโอกาสในการปรับปรุงพัฒนา หรือสร้างธุรกิจใหม่ ๆ

ระดับ 3 วิเคราะห์ปัญหาและสร้างโอกาส

• ริเริ่มทำการที่มากกว่าปกติ เพื่อป้องกันการเกิดปัญหา

• มองเห็น และสร้างโอกาสในการปรับปรุงพัฒนา หรือสร้างธุรกิจใหม่ ๆ

ระดับ 4 แก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืนและสร้างโอกาส

• กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายตนเองและผู้อื่นซึ่งเป็นเป้าหมายที่สมเหตุสมผล

• มุมานะในการบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายเหล่านั้น ท่ามกลางอุปสรรคด้วยความอุตสาหะและตั้งมั่น

ระดับ 5 มีวิธีการแก้ปัญหาระยะยาว

- คาดการณ์แนวโน้มของตลาด ความต้องการของลูกค้าที่เกิดขึ้นใหม่และความต้องการขององค์กรในอนาคต
- วางแผนและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ในการตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าว

#### 4) เชี่ยวชาญแบบมืออาชีพ

เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่มุ่งมั่นพัฒนาความเชี่ยวชาญของตน ด้วยการขวนขวายหาประสบการณ์และความรู้เพิ่มเติม และนำมาประยุกต์ในงาน เพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับองค์กรและผู้อื่น

ระดับ 1 มีความสามารถในวิชาชีพ

- มีทักษะพื้นฐานและความรู้ในวิชาชีพของตน
- ใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่อย่างเหมาะสมในการทำงาน

ระดับ 2 เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญของตนเพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ

- ริเริ่มที่จะเพิ่มพูนความรู้และความเชี่ยวชาญของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
- ขวนขวายหาข้อมูลและทักษะใหม่ๆ

ระดับ 3 ประยุกต์ใช้ความเชี่ยวชาญตอบสนองความต้องการขององค์กร

- ใช้ความเชี่ยวชาญของตนเองในการปรับปรุงผลการดำเนินงานธุรกิจหรือแก้ไข

ปัญหา

- เข้าใจและสามารถให้คำแนะนำได้ว่าเทคโนโลยีใหม่ๆ จะสามารถนำมาพัฒนาการดำเนินธุรกิจขององค์กรได้อย่างไร

ระดับ 4 เป็นผู้นำในสายวิชาชีพ

- สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในสายอาชีพของตน เพื่อพัฒนาธุรกิจขององค์กรให้ก้าวหน้า
- ทำตนเป็นหนึ่งในกลไกของการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเอาเทคนิคสมัยใหม่

ในสายอาชีพของตนมาใช้อย่างแพร่หลายในองค์กร

## 2.2 ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามวัตถุประสงค์ หรือเป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยการวัดประสิทธิผลนั้นพิจารณาจากการนำผลของงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม ที่ได้รับเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย

อรอนงค์ สิงห์บุบผา (2559) ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงตามที่มีวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผลที่เกิดขึ้นนั้นมีลักษณะที่มีคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงตาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด แต่ใช้ทุนทรัพยากร และระยะเวลา น้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย

(1) การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

(2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

(3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

(4) การปรับเปลี่ยน (Addictiveness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ

(5) การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานตามแผนงานหรือโครงการนั้นๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งเอาไว้ มีผลดีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเลือกใช้วิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม



### 3. แนวคิดเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานอัยการสูงสุด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้อัยการ อัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 7 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงาน บุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็น ผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) อำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ
- 2) ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและ ตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ
- 3) ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีแทนรัฐบาล หรือ หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวง
- 4) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้ กระทำไปตามหน้าที่ที่ดี หรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำ ตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ ของรัฐซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการที่ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้
- 5) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่ หน่วยงานของรัฐซึ่งมิได้กล่าวใน (3) หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมีข้อพิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่าง หน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้
- 6) ในคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมี อำนาจเป็นโจทก์ได้
- 7) ดำเนินการตามที่เห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการยึด ทรัพย์สินใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ
- 8) ในกรณีที่มีการผิดสัญญาประกันจำเลย หรือประกันรับสิ่งของไปดูแลรักษาตาม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีในการบังคับให้เป็นไปตาม สัญญานั้น ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ
- 9) อำนาจและหน้าที่อื่นตามที่ ก.อ. ประกาศกำหนดหรือเห็นชอบเพื่อปฏิบัติให้เป็น ไปตามกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี

10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ

11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่ได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุด

ซึ่งสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 6 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี สำนักงานคดีแรงงานภาค สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี

### 3.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม”

### 3.2 พันธกิจ (Missions)

1) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจด้านการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา

2) พัฒนาความร่วมมือ บูรณาการเครือข่ายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการพัฒนาระบบการยุติธรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

3) เพิ่มศักยภาพมาตรฐานกลไกการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญรวมทั้งการพัฒนาระบบติดตามประเมินผลและระบบจัดการองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นพื้นฐาน

4) พัฒนางองค์การให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

### 3.3 วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม

“LOYALTY”

L = Leadership ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (มีภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่าง ทันท่วงทีเปลี่ยนแปลง)

O = Our organization for our country เป็นองค์กรเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

Y = Yield to integrity มีคุณธรรม

A = Always academic development ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

L = Let's turn pro มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

T = Together ความร่วมมือร่วมใจ

Y = Yes, we must! พวกเรา ข้าราชการฝ่ายอัยการ ต้องทำให้ได้

### 3.4 ประเด็นยุทธศาสตร์

1) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การยกระดับคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ในการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ คือ

(1) พัฒนามาตรฐานงานตามภารกิจด้านการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

(2) ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมในรูปแบบช่องทางที่หลากหลายเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ

(3) ประชาชนเชื่อมั่น ศรัทธาสำนักงานอัยการสูงสุดในความรวดเร็ว ถูกต้องเที่ยงธรรม โปร่งใส

2) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรมและตอบสนองนโยบายรัฐบาลประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์คือ

(1) มาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกับเครือข่ายและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) มาตรฐานการปฏิบัติภารกิจใหม่ในระบบการยุติธรรมที่ตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาล

3) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์คือ

(1) การบริหารจัดการระบบงาน และกระบวนการที่สำคัญที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นบนพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้(ภายในองค์กร)

(2) กลไกและระบบการอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการเป็นไปด้วยความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ทัวถึง รวดเร็ว ปราศจากการเลือกปฏิบัติ (ภายนอกองค์กร)

(3) ระบบการจัดการความรู้/นวัตกรรม รวมถึง การติดตามประเมินผลคุณภาพการดำเนินงานยุติธรรมมีประสิทธิภาพ

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ประกอบด้วย 3 เป้าประสงค์ คือ

(1) บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตรวจสอบได้

(2) บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(3) ระบบฐานข้อมูล/ข่าวสารด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกเชื่อมโยงทัวถึง เข้าใจได้ง่าย

รูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานงานอัยการสูงสุด ได้นำระบบสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์และวิธีการเพื่อความปลอดภัยมาใช้เป็นระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการข้อมูลคดีและสนับสนุนงานด้านการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ เพื่อให้บรรลุตามภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุด เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 เป็นต้นมา โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลด้านสารบบคดี และในปัจจุบันยังคงมีการใช้วิธีการเขียนบันทึกข้อมูลในสมุดสารบบคดี ซึ่งสมุดสารบบคดีมีขนาดเล่มที่ใหญ่ ทำให้ไม่สะดวกในการบันทึกข้อมูล และค้นหาข้อมูลยุ่งยาก ใช้ระยะเวลาในการสืบค้นข้อมูลที่นานพอสมควร ทั้งยังมีการทำงานที่ซ้ำซ้อน ต้องลงข้อมูลทั้งในสมุดสารบบคดีควบคู่กับการลงข้อมูลในสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ทางคอมพิวเตอร์ จึงทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ และยังพบปัญหาการลงข้อมูลสารบบคดีซ้ำซ้อน ผิดพลาด ไม่ครบถ้วน และยังไม่เป็นปัจจุบัน สำนักงานอัยการสูงสุดจึงได้มีหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาค จัดทำบันทึกเพื่อขอยกเลิกการลงข้อมูลในสมุดสารบบคดี และให้ลงข้อมูลเฉพาะในสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ทางคอมพิวเตอร์เท่านั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการจัดเก็บ การสืบค้นข้อมูล การดำเนินคดีให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว เข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที อีกทั้งยังสามารถประมวลผลทางสถิติคดี และรายงานสถานะคดีที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่เพียงใช้ในด้านการกำกับตรวจสอบเร่งรัด การดำเนินคดีเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาวิเคราะห์ ศึกษา ติดตามเพื่อกำหนดแนวทางในการป้องกันการเกิดปัญหาอาชญากรรมได้อีกทางหนึ่งด้วย

สารบบคดี หมายถึง หลักฐานที่มีไว้เพื่อควบคุมสำนวนการสอบสวน สะดวกใจการตรวจค้นเมื่อต้องการ เพื่อสำรวจในการทำรายงานสถิติคดี การทำลายสำนวนความ และที่สุดเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานในทางอาชญากรรม ในรูปแบบพิมพ์ต่างๆ เพื่อใช้ในราชการตามลักษณะที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด

สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ หมายถึง ระบบที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลหรือเป็นฐานข้อมูลด้านการดำเนินคดี อันเป็นภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูล และสนับสนุนงานของพนักงานอัยการให้บรรลุตามภารกิจหลักขององค์กร

ระบบสารบบคดี หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

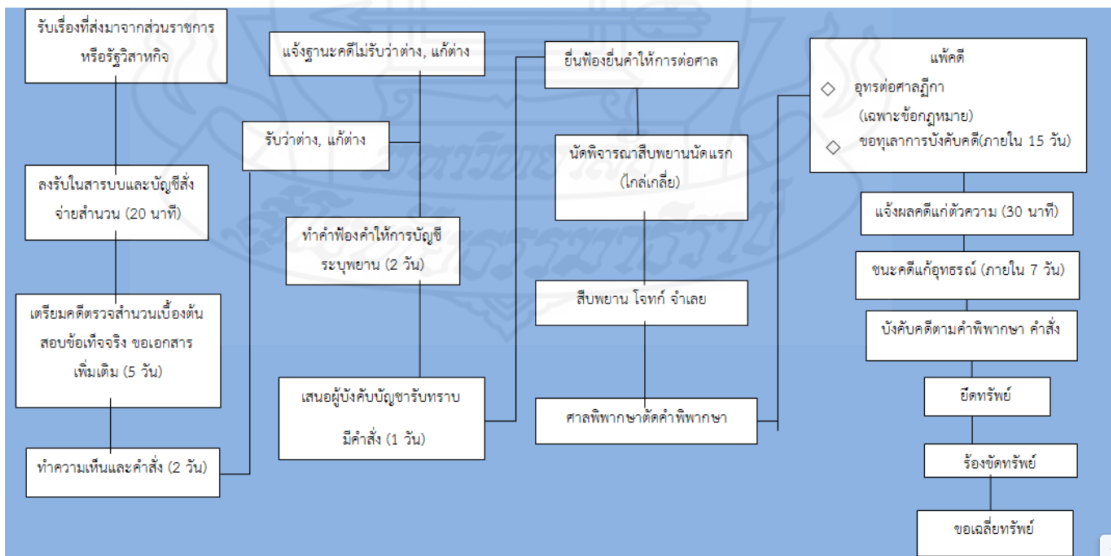
#### 4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

##### 4.1 สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานคดีดังนี้

- 1) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- 2) คดีพิพาทเกี่ยวกับการที่หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ
- 3) คดีพิพาทเกี่ยวกับการกระทำละเมิดหรือความรับผิดอย่างอื่นของหน่วยงานทางปกครอง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอันเกิดจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย หรือจากกฎ คำสั่งทางปกครอง หรือคำสั่งอื่น หรือจากการละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติ
- 4) คดีพิพาทเกี่ยวกับสัญญาทางปกครอง
- 5) คดีที่มีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐฟ้องคดีต่อศาล
- 6) คดีพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมายกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลปกครองที่ ตั้งเลขที่ 89 ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000 โทรศัพท์/โทรสาร 0-4224-5220 (ที่มา: <https://www1.ago.go.th/region4/udonthani-ad/>)

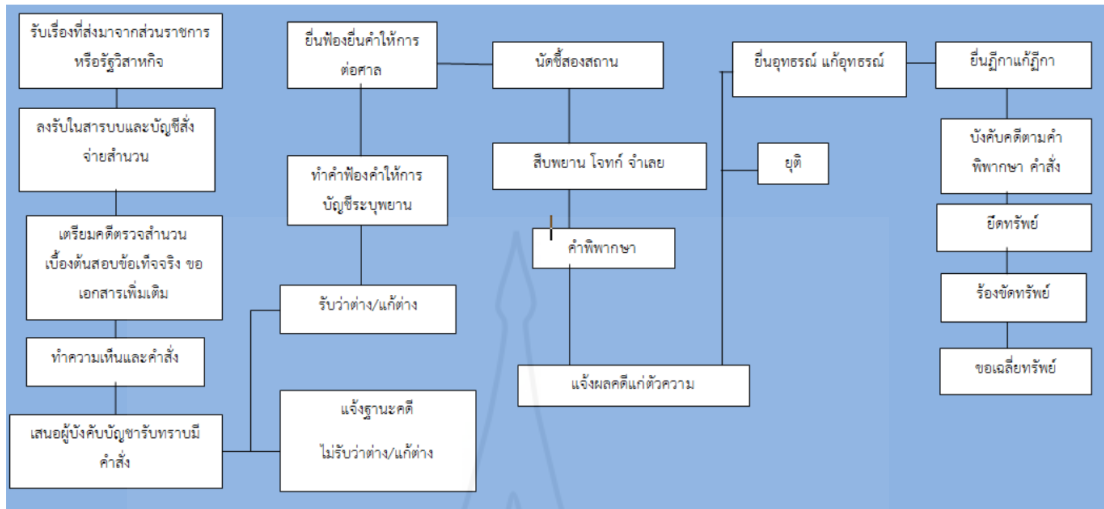
##### 4.2 สำนักงานคดีแรงงานภาค 4 มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานคดีดังภาพที่ 2.2-2.3

##### ขั้นตอนการดำเนินงานคดีแรงงาน



ภาพที่ 2.2 ภาพขั้นตอนการดำเนินงานคดีแรงงาน

### ขั้นตอนการดำเนินงานคดีแพ่ง



ภาพที่ 2.3 ภาพขั้นตอนการดำเนินคดีแพ่ง

ที่ตั้งเลขที่ 89 ถนนศรีสุท ขตบลหมากแขง อําเภอเมือง จังหัดอุดรธานี 41000  
โทร /โทรสาร 042-245028 (แหล่งที่มา <https://www1.ago.go.th/region4/labor4/>)

#### 4.3 สํานักงานอัยการจังหัดอุดรธานี มีบทบาทและหน้าที่ดังตํอไปน้

โครงสร้างสํานักงานอัยการจังหัดอุดรธานีแบงออกเป็น 2 ฝ่าย ไดแก 1) ฝ่ายอัยการ และ 2) ฝ่ายสํานักอํานวยการ

1) ฝ่ายอัยการ พนักงานอัยการมีอํานาจและหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีทั้งปวงในอํานาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสํานักงานอัยการสูงสุด ภายในเขตท้องที่ของสํานักงานอัยการจังหัดอุดรธานีซึ่งอยู่ในอํานาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหัดอุดรธานี ทั้งนี้ ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าดวยการน้ัน

การดำเนินคดีอาญา

(1) รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญา ที่มีอัตราโทษจําคุกเกิน 3 ปีขึ้นไป หรือปรับเกิน 60,000 บาทขึ้นไป หรือทั้งจําทังปรับ

(2) เป็นทนายแก่ต่างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ก้ดี หรือคดีที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบดวยกฎหมาย

การดำเนินคดีแพ่ง

- (1) รับผิดชอบการดำเนินคดีแพ่งที่มีทุนทรัพย์เกิน 300,000 บาทขึ้นไป
- (2) คดีไม่มีทุนทรัพย์ เช่น คดีฟ้องขับไล่ เป็นต้น
- (3) รับว่าต่างแก่ต่างการดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการ ทั้งปวง

(4) รักษาสิทธิและผลประโยชน์ของรัฐ

- 2) ฝ่ายสำนักอำนวยการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการและงานด้านบริหารงานทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วย 1. งานธุรการ 2. งานตรวจรับสำนวนคดี 3. งานสารบบคดี 4. งานการเงินและบัญชี 5. งานพัสดุ 6. งานแจ้งคำสั่ง 7. งานแจ้งผลคดี

สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี มีสถานیتำรวจอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี จำนวน 20 อำเภอ รวม 23 สถานี ดังนี้ สถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรธานี สถานีตำรวจภูธรกุมภวาปี สถานีตำรวจภูธรหนองหาน สถานีตำรวจภูธรบ้านผือ สถานีตำรวจภูธรเพ็ญ สถานีตำรวจภูธรบ้านดุง สถานีตำรวจภูธรน้ำโสม สถานีตำรวจภูธรหนองวัวซอ สถานีตำรวจภูธรศรีธาตุ สถานีตำรวจภูธรกุดจับ สถานีตำรวจภูธรโนนสะอาด สถานีตำรวจภูธรวังสามหมอ สถานีตำรวจภูธรไชยวาน สถานีตำรวจภูธรสร้างคอม สถานีตำรวจภูธรหนองแสง สถานีตำรวจภูธรทุ่งฝน สถานีตำรวจภูธรนาขุ่น สถานีตำรวจภูธรพิบูลย์รักษ์ สถานีตำรวจภูธรประจักษ์ศิลปาคม สถานีตำรวจภูธรกุแก้ว สถานีตำรวจภูธรดงเย็น สถานีตำรวจภูธรบ้านเทื่อม และสถานีตำรวจภูธรกลางใหญ่ ที่ตั้งสำนักงาน 72/1 ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000 โทร. 042 - 222540

#### 4.4 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) มีอำนาจในการดำเนินคดีอาญาที่กฎหมายกำหนด เฉพาะคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เช่น คดีการพนัน คดีขับรถในขณะเมาสุราหรือของเมาอย่างอื่น คดีขับรถโดยประมาท (ไม่มีผู้เสียชีวิต) คดีทำร้ายร่างกาย (ธรรมดา) เป็นต้น ซึ่งการดำเนินคดีอาญาดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแขวงอุดรธานี

- 2) งานรักษาผลประโยชน์ของรัฐ รับว่าต่าง แก่ต่าง คดีแพ่ง เฉพาะคดีที่มีทุนทรัพย์ไม่เกิน 300,000 บาท โดยเป็นคดีที่หน่วยงานของรัฐทั้งส่วนราชการรัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิพาทกับเอกชนเช่นพนักงานอัยการเป็นโจทก์ให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฟ้องบุคคลที่กั๊ยืมเงินและผิดสัญญา หรือเป็นผู้แก่ต่างให้กับเทศบาลกรณีถูกเอกชนฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิด รับแก่ต่างคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่

3) งานคุ้มครองสิทธิของประชาชน ร้องขอให้ศาลปล่อยตัวจำเลย หรือผู้ต้องหาที่ถูกคุมขังโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ร่วมชั้นสูตรพลิกศพกรณีที่ความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงาน ซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่

4) ดำเนินคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เช่น คดีอุทลุม ที่ห้ามฟ้องบุพการีของตนเป็นคดีแพ่ง หรือคดีอาญา

สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี มีเขตอำนาจรับผิดชอบ จำนวน 20 อำเภอ รวม 23 สถานี ดังนี้ สถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรธานี สถานีตำรวจภูธรกุมภวาปี สถานีตำรวจภูธรหนองหาน สถานีตำรวจภูธรบ้านผือ สถานีตำรวจภูธรเพ็ญ สถานีตำรวจภูธรบ้านดุง สถานีตำรวจภูธรน้ำโสม สถานีตำรวจภูธรหนองวัวซอ สถานีตำรวจภูธรศรีธาตุ สถานีตำรวจภูธรกุดจับ สถานีตำรวจภูธรโนนสะอาด สถานีตำรวจภูธรวังสามหมอ สถานีตำรวจภูธรไชยวาน สถานีตำรวจภูธรสร้างคอม สถานีตำรวจภูธรหนองแสง สถานีตำรวจภูธรทุ่งฝน สถานีตำรวจภูธรนาขุ่น สถานีตำรวจภูธรพิบูลย์รักษ์ สถานีตำรวจภูธรประจักษ์ศิลปาคม สถานีตำรวจภูธรกู่แก้ว สถานีตำรวจภูธรดงเย็น สถานีตำรวจภูธรบ้านเทือง และสถานีตำรวจภูธรกลางใหญ่

ที่ตั้ง 72/1 ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000 โทร. 0 4232 7959, 0 4222 2010 (แหล่งที่มา <https://www1.ago.go.th/region4/udonthani/>)

**4.5 สำนักงานอัยการจังหวัดคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี** มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานีซึ่งหมายถึง

1) คดีอาญาที่กระทำความผิดโดยเด็ก (บุคคลอายุเกินสิบปีแต่ยังไม่เกินสิบห้าปีบริบูรณ์) หรือเยาวชน (บุคคลอายุเกินสิบห้าปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์) ในท้องที่เขตจังหวัดอุดรธานี

2) คดีอาญาที่ศาลซึ่งมีอำนาจพิจารณาคดีธรรมดาได้อินมาตรามาตรา 97 วรรคหนึ่ง

3) คดีอาญาที่ผู้กระทำความผิดแม้จะมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์กระทำความผิดเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พ.ร.บ. คุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550

4) คดีคุ้มครองสวัสดิภาพหมายความว่า คดีที่ฟ้องหรือร้องขอต่อศาลหรือกระทำการใดๆ ในทางศาลเกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กหรือบุคคลในครอบครัว ซึ่งจะต้องบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวหรือกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสวัสดิภาพเด็กหรือบุคคลในครอบครัว



5) คดีอื่นที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของศาลเยาวชนและครอบครัว คดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัว หมายถึง คดีอาญาทุกประเภทที่มีข้อหาเด็กหรือ เยาวชนกระทำความผิด โดยไม่จำกัดฐานความผิด แม้จะเป็นความผิดเกี่ยวกับกฎหมายลิขสิทธิ์ ลิขสิทธิ์ หรือเครื่องหมายการค้า ซึ่งตามปกติถ้าเป็นคดีที่ผู้ใหญ่กระทำความผิดจะต้องฟ้องต่อศาลทรัพย์สินทาง ปัญญา และการค้าระหว่างประเทศ นอกจากนี้ยังไม่มี การจำกัดอัตราโทษแต่อย่างใด แม้จะเป็นคดีที่มีอัตราโทษมากน้อยเพียงใด หากเด็กหรือเยาวชนต้องหาว่ากระทำความผิดก็อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชน และครอบครัว ทั้งสิ้น

สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี มีอำนาจหน้าที่พิจารณา คดีที่เกี่ยวกับผู้ต้องหาอายุไม่เกิน 18 ปี บริบูรณ์ ที่ส่งมาจากสถานีตำรวจภูธรภายในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 23 แห่ง ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรธานี สถานีตำรวจภูธรกุมภวาปี สถานีตำรวจภูธร หนองหาน สถานีตำรวจภูธรบ้านผือ สถานีตำรวจภูธรเพ็ญ สถานีตำรวจภูธรบ้านดุง สถานีตำรวจภูธร น้ำโสม สถานีตำรวจภูธรหนองวัวซอ สถานีตำรวจภูธรศรีธาตุ สถานีตำรวจภูธรกุดจับ สถานี ตำรวจภูธรโนนสะอาด สถานีตำรวจภูธรวังสามหมอ สถานีตำรวจภูธรไชยวาน สถานีตำรวจภูธรสร้าง คอม สถานีตำรวจภูธรหนองแสง สถานีตำรวจภูธรทุ่งฝน สถานีตำรวจภูธรนาเยื้อง สถานีตำรวจภูธร พิบูลย์รักษ์ สถานีตำรวจภูธรประจักษ์ศิลปาคม สถานีตำรวจภูธรกุมแก้ว สถานีตำรวจภูธรดงเย็น สถานี ตำรวจภูธรบ้านเทื่อม และสถานีตำรวจภูธรกลางใหญ่

ที่ตั้ง 89 ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานีจังหวัดอุดรธานี 41000 โทร. 042-245212 โทรสาร. 042-245284 (ที่มา: <https://www1.ago.go.th/region4/udonthaniju/>)

**4.6 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี จังหวัดอุดรธานี** มีอำนาจหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยสำนักงานอัยการ สูงสุดได้มีคำสั่งจัดตั้งสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ประจำจังหวัด ขึ้นทุกจังหวัดทั่วประเทศ เป็นการให้บริการฟรี ไม่เสียค่าใช้จ่าย ยกเว้นค่าธรรมเนียมในชั้นศาล ที่ต้อง เสียตามกฎหมาย

ที่ตั้ง เลขที่ 72 อาคารสำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี ถนนศรีสุข ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี 41000 โทรศัพท์/โทรสาร 042 – 224243 (ที่มา: <http://www.udon.ago.go.th/udon-lawaid/>)

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาสมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

พรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ พนักงานโรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร ส่วนมาก เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท มีสถานภาพโสด มีระยะในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป ในส่วนของสมรรถนะในการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานโรงแรม คอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น สมรรถนะด้านทักษะที่อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้ สามารถเรียงอันดับสมรรถนะจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ( $\mu = 3.67$ ) ด้านบุคลิกภาพประจำตัว ( $\mu = 3.59$ ) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ( $\mu = 3.54$ ) ด้านความรู้ ( $\mu = 3.51$ ) และด้านทักษะ ( $\mu = 3.39$ ) ตามลำดับ สำหรับปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงแรมคอลัมน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร มีปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ซึ่งสามารถเรียงอันดับปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการในการทำงาน ( $\mu = 3.35$ ) และ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ( $\mu = 3.31$ ) ตามลำดับ นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่พนักงานจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานก็ตาม ข้อสังเกตจากผลการวิจัย คือ พนักงานที่มีปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลของชีวิตกับการทำงานต่ำ มีสัดส่วนของผู้ที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่ำมากกว่าด้านอื่นๆ

อุทัยกัชรินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured interview)

โดยผู้วิจัยได้นำรูปแบบสมรรถนะหลักที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม มาเป็นรูปแบบในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Inactivation) พบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยาโดยรวมมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานได้ครบถ้วนถูกต้องเนื่องจากการมีการตรวจสอบและตรวจทานงานตามมาตรฐานที่กำหนด และมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยส่วนมากให้ความสำคัญกับความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน จึงปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้กระชับขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามเวลา นอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยยึดผลได้ผลเสียทั้งของหน่วยงานและของประชาชนเป็นหลัก และมีความใส่ใจในการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อภารกิจ ของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยาที่มีปริมาณงานที่มากในขณะเดียวกันงานมีระยะเวลาที่จำกัด และการปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานที่ซับซ้อนทำให้ปฏิบัติงานได้ล่าช้า

2. บริการที่ดี (Service mind) พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยาโดยรวมแล้วมีความกระตือรือร้นใส่ใจในการให้บริการ มีการดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้รับบริการ เป็นอย่างดี และส่วนใหญ่สามารถให้คำแนะนำให้ข้อมูลเบื้องต้นแก่ผู้มาขอรับบริการได้ถูกต้อง มีการติดตามแจ้งความคืบหน้าและบอกขั้นตอนการทำงานให้ผู้รับบริการทราบอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้รับบริการ และนำไปแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงกับผู้รับบริการ

ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ เมื่อผู้รับบริการเข้ามาติดต่อบางกรณีไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในขั้นตอนเดียวได้ ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน ประกอบกับปริมาณงานของสำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยาที่มีปริมาณมาก ทำให้บุคลากรต้องรับภาระงานหลายหน้าที่ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานในส่วนอื่นๆ

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) พบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนให้ดียิ่งขึ้น มีความสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ มีการติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ และสามารถนำวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และสามารถหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นจากการนำใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้

ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ เนื่องจากการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ปัญหาที่พบ จะเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมน้อยครั้งและให้เข้ารับการฝึกอบรมแบบจำกัด ส่งผลให้บุคลากรอาจต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตัวเอง ส่งผลให้ขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) พบว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยส่วนมากยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยเป็นอย่างดี และส่วนใหญ่ จะรักษา วาจา มีสัจจะเชื่อถือได้ และมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ไม่มีใครที่ขาดจิตสำนึกหรือไม่ยินดีในการปฏิบัติงานเลย นอกจากนี้ยังอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลเป็นอย่างดี และไม่มีข้าราชการธรรมาภิบาลคนใดยอมปล่อยให้ผู้อื่นอาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อเอาเปรียบผู้อื่นได้ และไม่พบปัญหาและอุปสรรคในด้านนี้

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่าข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด พัทธยา ภาพรวมมีการรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ ส่วนใหญ่จะส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานในองค์กรเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามภารกิจขององค์กร เคารพและให้เกียรติรวมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลกันโดยไม่แบ่งประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับ และเมื่อเกิดปัญหาสามารถช่วยกันคลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่พบปัญหาและอุปสรรคในด้านนี้

ภาณุมาศ เวหาด (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สมรรถนะหลักของข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานด้านงานข่าว สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าว ของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย 3) อิทธิพล ของสมรรถนะหลักที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และทดสอบสมมติฐานใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

จากการศึกษาสมรรถนะหลักของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษาสมรรถนะหลักด้านความเสียสละ ด้านความมีคุณธรรม ด้านการดำรงความถูกต้อง มีความรับผิดชอบ ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัด กอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ด้านความเร็ว/ทันเวลา ด้านความถูกต้อง/ความอ่อนตัว และด้านความปลอดภัย เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวร้อยละ 66.3 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการดำรงความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนตัวแปรด้านความเสียสละและด้านความมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าว ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05

พิสมัย ชัยมหา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงาน สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 จำนวน 108 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีเพศ มีอายุ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีอัตราเงินเดือน และมีภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งที่ต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกัน

ชุตินา พรหมเทศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม

โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 350 คน ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

ชื่อกมล ประสาท (2559) การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามสมรรถนะครูมีค่าความเชื่อมั่น .97 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงตามลำดับรายด้านดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงตามลำดับรายด้านดังนี้ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับ ปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภพัชรา ล่ำลี่ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด และ 3) เพื่อศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ศึกษาจากประชากรที่เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบลท่าสายลวดทั้งหมด จำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานในเทศบาลตำบลท่าสายลวด 1-10 ปี และตำแหน่งงานอัตราจ้าง ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ และความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ตามลำดับ ส่วนระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสม่ำเสมอ ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงานต่างกันพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของเพศ อายุและอายุงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด มีความสัมพันธ์ทางบวกหรือทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีความสัมพันธ์สูงที่สุด



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่อง สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี เป็นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์สี่ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และ 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งหมด 6 สำนักงาน ดังนี้ 1) สำนักงานคดีแรงงานภาค 4 2) สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี 3) สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี 4) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี 5) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 6) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 285 คน (ข้อมูลจากสำนักงานอัยการสูงสุด ณ เดือน มีนาคม 2565) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน ซึ่งได้จาก



การใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันยังพบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา (Covid-19) ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยแบบ Google Form ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อและการสัมผัสโรคไวรัสโคโรนา (Covid-19) ทำให้มีความสะดวกและสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังแสดงตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน

สำนักงาน	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สำนักงานคดีแรงงานภาค 4	35	20
สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี	40	23
สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี	65	42
สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี	65	42
สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี	40	20
สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี	40	20
รวมทั้งสิ้น	285	167

ที่มา: [www.ago.go.th](http://www.ago.go.th)

ในการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีคำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1973, p. 125) ขนาดของความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถคำนวณกลุ่มประชากรได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

n คือ จำนวน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนบุคลากรในสังกัด สำนักงานอัยการการสูงสุด พื้นที่ในจังหวัดอุดรธานี (รวมจำนวน 6 สำนักงาน)

e คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความคลาดเคลื่อน 0.05 หรือ ค่าความเชื่อมั่น 95%

แทนค่าสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{285}{1+(285 \times 0.05^2)}$$

$$n = \frac{285}{1+0.71}$$

$$n = 167 \text{ คน}$$

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี รวมจำนวน 6 สำนักงาน โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทั้งสิ้นจำนวน 167 คน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา หลังจากนั้นทำการสร้างเครื่องมือคือ แบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง (structured questionnaire) โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 คำถาม มีลักษณะคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านสารบบคืออิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม รวมทั้งสิ้น 23 คำถาม

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท(Likert) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงห่างของคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= \frac{4}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่สอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบคตือเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2) ผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย 3) ผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ รวมทั้งสิ้น 11 คำถาม

ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคอร์ท(Likert) เป็นแบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีค่าคะแนน ดังนี้

มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 5
มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับมาก	ให้คะแนนเท่ากับ 4
มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ 3
มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ 2
มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ 1

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงห่างของคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= \frac{4}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ย

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นส่วนที่เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Form Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

## 2.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังนั้น เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วจึงต้องทำการหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

2.1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตามกรอบแนวคิดที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม

2.1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาไปพิจารณาความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยกำหนดให้คะแนนดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงตามขอบข่ายเนื้อหาที่ระบุไว้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

2.1.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว โดยผู้ศึกษาได้สร้างและใช้แบบสอบถามใน Google form ส่งให้กับบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ยกเว้นในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ที่เข้าใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach

(Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) ซึ่งต้องมีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้คือ 0.975 ถือว่ามีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ได้ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- |  |               |
|--|---------------|
| 1) สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์             |               |
| ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์                          | เท่ากับ 0.858 |
| ด้านการบริการที่ดี                             | เท่ากับ 0.894 |
| ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ         | เท่ากับ 0.912 |
| ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม | เท่ากับ 0.833 |
| ด้านการทำงานเป็นทีม                            | เท่ากับ 0.919 |
| 2) ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน                     |               |
| ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ                        | เท่ากับ 0.922 |
| ด้านการสร้างเครือข่าย                          | เท่ากับ 0.880 |
| ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน       | เท่ากับ 0.871 |

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดตามที่กำหนดโดยอธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และตอบคำถามตรงตามวัตถุประสงค์

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตามแบบแนวคิดที่กำหนด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครบถ้วน ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพิ่มเติม

3.3 ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงจำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการ ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 6 สำนักงาน โดยผ่านแพลตฟอร์ม ไลน์ เฟสบุ๊ก เมสเสจเจอร์ ซึ่งเป็นกลุ่มหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี เพื่อส่งต่อให้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดคือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 6 สำนักงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 167 คน

3.4 ผู้ศึกษาใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ Google form โดยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์

3.5 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม กำหนดรหัสของแต่ละตัวแปร ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติก่อนนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

##### 4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

4.1.1 *ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)* ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

4.1.2 *ค่าเฉลี่ย* ค่าเฉลี่ย/มัธยฐานเลขคณิต คือ ค่าคะแนนตัวหนึ่งซึ่งเกิดจากการเอาค่าคะแนนทุกตัวรวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของคะแนนทั้งหมด ใช้วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

4.1.3 *ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน* คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่างระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยกำลังสองหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด ใช้วิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และวิเคราะห์ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

4.2 *ใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation)* ซึ่งตัวแปรที่มีมาตรวัดแบบอันตรภาค ผู้ศึกษาจึงใช้ สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) ในการหาค่าความสัมพันธ์ของสมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยใช้ตารางแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best 1977) ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 - 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 - 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 - 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
- 4.5 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig. แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติ

$\alpha$  แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์

\* หมายถึง ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้



ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

(n = 167)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	50	29.9
หญิง	117	70.1
รวม	167	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

(n = 167)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	6	3.6
30-40 ปี	90	53.9
41-50 ปี	66	39.5
มากกว่า 50 ปี	5	3.0
รวม	167	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และมีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 167)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	26.9
ระดับปริญญาตรี	93	55.7
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	29	17.4
รวม	167	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาคือ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(n = 167)

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	131	78.4
ลูกจ้าง/พนักงานราชการ	36	21.6
อื่นๆ	0	0
รวม	167	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือ ตำแหน่งลูกจ้าง/พนักงานราชการจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 167)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
9,000 - 12,000 บาท	26	15.6
12,001 - 15,000 บาท	28	16.8
15,001 - 20,000 บาท	62	37.1
20,001 บาทขึ้นไป	51	30.5
รวม	167	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001 - 15,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และรายได้ต่อเดือนระหว่าง 9,000 - 12,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 167)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	126	75.4
11-20 ปี	37	22.2
21 ปีขึ้นไป	4	2.4
รวม	167	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้าน สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัด อุดรธานี

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัด  
อุดรธานี ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน  
อาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5. การทำงานเป็นทีม ดังมี  
รายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี

(n = 167)

สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.69	0.35	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.65	0.37	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.63	0.44	มากที่สุด
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.93	0.23	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.84	0.33	มากที่สุด
รวม	4.75	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้าน  
สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ,  $SD = 0.28$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง  
ชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ( $\bar{X} = 4.93$ ,  $SD = 0.23$ ) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม  
( $\bar{X} = 4.84$ ,  $SD = 0.33$ ) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 4.69$ ,  $SD = 0.35$ ) ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.65$ ,  
 $SD = 0.37$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $SD =$   
 $0.44$ ) โดยสมรรถนะหลักทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมดังกล่าว เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผล ได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี เป็นรายด้านดังมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

(n = 167)

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.93	0.25	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้มีการวางแผนไว้	4.63	0.50	มากที่สุด
3. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.68	0.47	มากที่สุด
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้อย่าง เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน	4.55	0.55	มากที่สุด
5. ท่านกล้าตัดสินใจแม้ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชนก่อนเสมอ	4.65	0.53	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.69	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.69$ ,  $SD = 0.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.93$ ,  $SD = 0.25$ ) รองลงมา คือ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.68$ ,  $SD = 0.47$ ) กล้าตัดสินใจแม้ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชนก่อนเสมอ ( $\bar{X} = 4.65$ ,  $SD = 0.53$ ) สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้มีการวางแผนไว้ ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $SD = 0.50$ ) และสามารถกำหนด

เป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.55$ ,  $SD = 0.55$ ) ตามลำดับ โดยระดับสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
6. ท่านให้บริการผู้ที่เข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร	4.89	0.31	มากที่สุด
7. ท่านสามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการโดยรับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ	4.71	0.47	มากที่สุด
8. ท่านให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน	4.46	0.60	มากที่สุด
9. ท่านเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ โดยคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	4.53	0.52	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.65	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.65$ ,  $SD = 0.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้บริการผู้ที่เข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.89$ ,  $SD = 0.31$ ) รองลงมา คือ สามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการโดยรับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ ( $\bar{X} = 4.71$ ,  $SD = 0.47$ ) เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ โดยคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 4.53$ ,  $SD = 0.52$ ) และให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ซึ่งเป็น

ประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน ( $\bar{X} = 4.46$ ,  $SD = 0.60$ ) ตามลำดับ โดยระดับสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. ท่านศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนอยู่เสมอ	4.69	0.48	มากที่สุด
11. ท่านมีความรอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.56	0.54	มากที่สุด
12. ท่านสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	4.66	0.50	มากที่สุด
13. ท่านศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	4.61	0.49	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.63	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $SD = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.69$ ,  $SD = 0.48$ ) รองลงมา คือ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ ( $\bar{X} = 4.66$ ,  $SD = 0.50$ ) ศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.61$ ,  $SD = 0.49$ ) และมีความรอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.56$ ,  $SD = 0.54$ ) ตามลำดับ โดยระดับสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงาน  
อัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตาม กฎระเบียบ	4.95	0.23	มากที่สุด
15. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.93	0.28	มากที่สุด
16. ท่านมีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	4.92	0.30	มากที่สุด
17. ท่านมีความยึดมั่นในหลักการและยืนหยัดทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง	4.93	0.26	มากที่สุด
18. ท่านมีความเสียสละ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประโยชน์ ของส่วนรวม	4.93	0.28	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.93	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัด  
อุดรธานี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.93, SD = 0.23$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎระเบียบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\bar{X} = 4.95, SD = 0.23$ ) รองลงมา คือ มีความยึดมั่นในหลักการ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง  
( $\bar{X} = 4.93, SD = 0.26$ ) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีความเสียสละ ปฏิบัติ  
หน้าที่โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.93, SD = 0.28$ ) และมีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ รักษาคำพูด  
มีสัจจะและเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 4.92, SD = 0.30$ ) ตามลำดับ โดยระดับสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นใน  
ความถูกต้อง ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการทำงานเป็นทีม

ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
19. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้เป็นอย่างดี	4.82	0.40	มากที่สุด
20. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้เป็นอย่างดี	4.85	0.37	มากที่สุด
21. ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม รวมทั้งวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.84	0.40	มากที่สุด
22. ท่านสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.88	0.33	มากที่สุด
23. คนในทีมมีความสามัคคี โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว	4.79	0.44	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.84	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.84, SD = 0.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.88, SD = 0.33$ ) รองลงมา คือ ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.85, SD = 0.37$ ) รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม รวมทั้งวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.84, SD = 0.40$ ) กล้าแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.82, SD = 0.40$ ) และคนในทีมมีความสามัคคี โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.79, SD = 0.44$ ) ตามลำดับ โดยระดับสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

### 3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้าน สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัด อุดรธานี

จากผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 1. ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย และ 3. ผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.78	0.38	มากที่สุด
2. ผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย	4.78	0.40	มากที่สุด
3. ผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	4.79	0.36	มากที่สุด
รวม	4.78	0.35	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีความเห็นต่อผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78, SD = 0.35$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ( $\bar{X} = 4.79, SD = 0.36$ ) รองลงมา คือ ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.78, SD = 0.38$ ) และผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย ( $\bar{X} = 4.78, SD = 0.40$ ) ตามลำดับ

และเพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผล ได้ละเอียดมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ทั้ง 3 ด้าน เป็นรายด้าน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.14 – 4.16

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
24.ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	4.88	0.36	มากที่สุด
25.ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการแก้ปัญหาในงานได้	4.75	0.46	มากที่สุด
26.ท่านสามารถมองภาพรวมในการทำงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่หน่วยงานต้องการได้	4.77	0.45	มากที่สุด
27.ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า	4.72	0.48	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.78	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ ,  $SD = 0.38$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ( $\bar{X} = 4.88$ ,  $SD = 0.36$ ) รองลงมา คือ สามารถมองภาพรวมในการทำงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่หน่วยงานต้องการได้ ( $\bar{X} = 4.77$ ,  $SD = 0.45$ ) สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการแก้ปัญหาในงานได้ ( $\bar{X} = 4.75$ ,  $SD = 0.46$ ) และพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า ( $\bar{X} = 4.72$ ,  $SD = 0.48$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการสร้างเครือข่าย

ด้านการสร้างเครือข่าย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
28. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นภายในองค์กรและสมาชิกเครือข่ายภายนอกองค์กร	4.78	0.43	มากที่สุด
29. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ	4.80	0.40	มากที่สุด
30. ท่านสามารถขอข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้	4.76	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.78	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการสร้างเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78, SD = 0.40$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.80, SD = 0.40$ ) รองลงมา คือ สามารถสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นภายในองค์กรและสมาชิกเครือข่ายภายนอกองค์กร ( $\bar{X} = 4.78, SD = 0.43$ ) และสามารถขอข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับสมาชิกเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ( $\bar{X} = 4.76, SD = 0.47$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
31. ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความถูกต้อง ชัดเจน โดยยึดกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด	4.87	0.36	มากที่สุด
32. ท่านพยายามหาวิธีการตรวจทานงานในหน้าที่เพื่อความถูกต้องและมีคุณภาพ	4.82	0.40	มากที่สุด
33. ท่านสามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องได้	4.72	0.48	มากที่สุด
34. ท่านสามารถจัดระบบการตรวจสอบได้อย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ในคุณภาพของข้อมูลได้	4.75	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.79	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ ,  $SD = 0.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความถูกต้อง ชัดเจน โดยยึดกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.87$ ,  $SD = 0.36$ ) รองลงมา คือ พยายามหาวิธีการตรวจทานงานในหน้าที่เพื่อความถูกต้องและมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.82$ ,  $SD = 0.40$ ) สามารถจัดระบบการตรวจสอบได้อย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ในคุณภาพของข้อมูลได้ ( $\bar{X} = 4.75$ ,  $SD = 0.46$ ) และสามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องได้ ( $\bar{X} = 4.72$ ,  $SD = 0.48$ ) โดยทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

#### 4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation) ซึ่งตัวแปรมีมาตรวัดแบบอันตรภาค ผู้ศึกษาจึงใช้สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation) ในการหาค่าความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานทางการศึกษา

$H_0$ : สมรรถนะหลักไม่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

$H_1$ : สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ซึ่งได้ผลดังตารางที่ 4.17 ดังนี้



ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

สมรรถนะ	ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี		
	Pearson Correlation	Sig.	N
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.665**	.000	167
ด้านการบริการที่ดี	.625**	.000	167
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.663**	.000	167
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	.544**	.000	167
ด้านการทำงานเป็นทีม	.731**	.000	167
ภาพรวมสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน	.795**	.000	167

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.795$ ) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงสรุปได้ว่าหากบุคลากรมีสมรรถนะหลักในระดับที่สูง จะทำให้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สูงขึ้นเช่นกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.665$ ) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ด้านการบริการที่ดี มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.625$ ) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.663$ ) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.544$ ) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

ด้านการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.731$ ) จึงกล่าวได้ว่าผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

จากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี และจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว ผู้ศึกษาได้พบตัวเลขที่น่าสนใจ กล่าวคือ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลที่ได้คือ  $\bar{X} = 4.93$  แต่เมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์สมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี กลับพบว่า สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ  $r = 0.544$  เมื่อเทียบกับสมรรถนะหลักด้านอื่นๆ นั่นกล่าวได้ว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ตามภารกิจหลักขององค์การที่จะต้องยึดมั่น และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อให้เป็นที่น่าเชื่อถือของประชาชน และถึงแม้ในทางปฏิบัติ สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม จะมีค่าเฉลี่ยที่สูง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ถือเป็นด้านที่ช่วยสนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จ ที่มีความสำคัญ แต่ยังมีน้อยกว่าสมรรถนะหลักด้านอื่นๆเมื่อเปรียบเทียบกัน



## 5. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก จากการศึกษาได้ดังนี้

### 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากร ฉบับสมบูรณ์ที่มีความถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อน อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ครบถ้วน ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งให้เหตุผลที่มีความจำเป็นเมื่อขาดกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา สร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร ให้มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทใส่ใจกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือตามไปด้วย

### 2) ด้านการบริการที่ดี

สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ สร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการประชาชน และสร้างมาตรฐานการให้บริการด้วยความสุภาพ มีความเต็มใจ และเป็นมิตร ให้ข้อมูลข่าวสารและตอบคำถามผู้เข้ารับบริการอย่างถูกต้อง ชัดถ้อยชัดคำโดยไม่เลือกปฏิบัติ และชี้แจงความคืบหน้าในการดำเนินการเรื่อง que ผู้เข้ารับบริการร้องขอทุกครั้งว่าอยู่ขั้นตอนใด ยิ้มแย้มแจ่มใสและเต็มใจในการให้บริการ

### 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

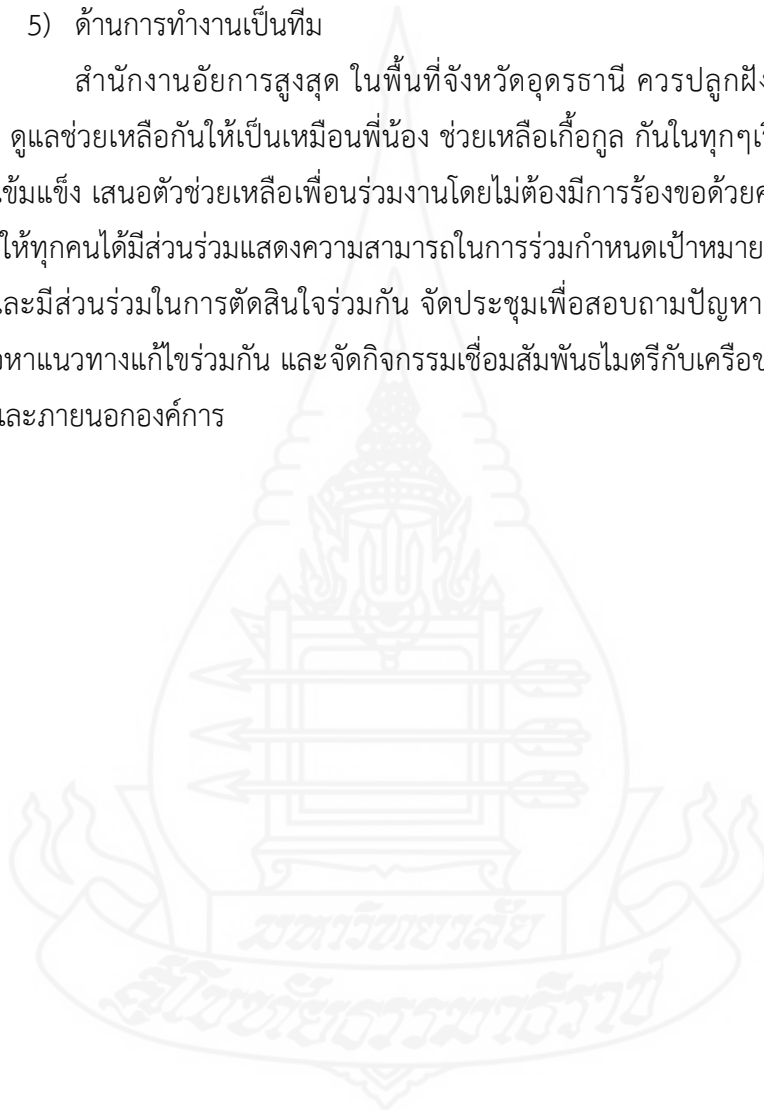
สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรจัดอบรมเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกให้บุคลากรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและดึงศักยภาพ และความรู้ ความสามารถของบุคลากรออกมาใช้ และจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ทั้งที่เป็นงานหลักและงานด้านอื่นๆ ที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร

## 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรจัดกิจกรรมที่สร้างและปลูกฝังให้บุคลากรรักองค์กร มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกับองค์กร ในการเป็นคนที่ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีคุณธรรม จริยธรรม อย่างแท้จริง ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

## 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรปลูกฝังให้บุคลากรรักและสามัคคีกัน ดูแลช่วยเหลือกันให้เป็นเหมือนพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูล กันในทุกๆเรื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เสนอตัวช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานโดยไม่ต้องมีการร้องขอด้วยความเต็มใจและยินดี เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความสามารถในการร่วมกำหนดเป้าหมายและภารกิจอื่นๆขององค์กร และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน จัดประชุมเพื่อสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ไมตรีกับเครือข่ายที่มีการร่วมงานกัน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี 4. เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

การศึกษานี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการธุรการ พนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 6 สำนักงาน ดังนี้ 1. สำนักงานคดีแรงงานภาค 4 2. สำนักงานคดีปกครองอุดรธานี 3. สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี 4. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี 5. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดอุดรธานี 6. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งสิ้น 285 คน

กลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน ซึ่งได้จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

จากผลการศึกษาสามารถสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 167 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

## 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

## 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย ตามลำดับ

## 1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

จากการหาค่าสหสัมพันธ์และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.795$ ) ซึ่งยอมรับได้ตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้

## 1.5 ข้อเสนอแนะเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ดังนี้

### ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์สำหรับบุคลากร ฉบับสมบูรณ์ที่มีความถูกต้อง ไม่ซ้ำซ้อน อธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ครบถ้วน ครอบคลุมทุกกระบวนการทำงาน พร้อมทั้งให้เหตุผลที่มีความจำเป็นเมื่อขาดกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมา สร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร ให้มีความกระตือรือร้น และทุ่มเทใส่ใจให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความน่าเชื่อถือตามไปด้วย

### ด้านการบริการที่ดี

ควรจัดฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ สร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการประชาชน และสร้างมาตรฐานการให้บริการด้วยความสุภาพ มีความเต็มใจ และเป็นมิตร ให้ข้อมูลข่าวสารและตอบคำถามผู้เข้ารับบริการอย่างถูกต้อง ชัดถ้อยชัดคำโดยไม่เลือกปฏิบัติ และชี้แจงความคืบหน้าในการดำเนินการเรื่องและผู้เข้ารับบริการร้องขอทุกครั้งว่าอยู่ขั้นตอนใด ยิ้มแย้มแจ่มใสและเต็มใจในการให้บริการ

### ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ควรจัดอบรมเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อย่างสม่ำเสมอ เพื่อฝึกให้บุคลากรมีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและดึงศักยภาพ และความรู้ความสามารถของบุคลากรออกมาใช้ และจัดอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานกันทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆทั้งที่เป็นงานหลักและงานด้านอื่นๆ ที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร

### ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

ควรจัดกิจกรรมที่สร้างและปลูกฝังให้บุคลากรรักองค์กร มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกับองค์กร ในการเป็นคนที่ยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง และมีคุณธรรม จริยธรรม อย่างแท้จริง ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน

### ด้านการทำงานเป็นทีม

ควรปลูกฝังให้บุคลากรรักและสามัคคีกัน ดูแลช่วยเหลือกันให้เป็นเหมือนพี่น้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทุกๆ เรื่อง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เสนอตัวช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ต้องมีการร้องขอด้วยความเต็มใจและยินดี เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมแสดงความสามารถ ในการร่วมกำหนดเป้าหมายและภารกิจอื่นๆขององค์กร และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน จัดประชุมเพื่อสอบถามปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน และจัดกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์มิตรกับเครือข่ายที่มีการร่วมงานกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร

## 2. อภิปรายผล

การศึกษา สมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

### 2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### 2.1.1 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามระเบียบ ยึดมั่นในหลักการและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องพร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรส่วนใหญ่มีความความเสียสละและปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม และมีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ มีสัจจะและเชื่อถือได้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา อุทัยกัชรินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการจังหวัดพญา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัดพญา มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต โดยส่วนมากยึดถือความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยเป็นอย่างดี และส่วนใหญ่จะรักษาവാจา มีสัจจะเชื่อถือได้ และมีจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และประชาชนที่ต้องการความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถ ไม่มีใครที่ขาดจิตสำนึกหรือไม่ยินดีในการปฏิบัติงานเลย นอกจากนี้ยังอุทิศร่างกายแรงใจเพื่อผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานบรรลุผลเป็นอย่างดี และไม่มีข้าราชการธรรมาภิบาลคนใดยอมปล่อยให้ผู้อื่นอาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อเอารัดเอาเปรียบผู้อื่นได้ และไม่พบปัญหาและอุปสรรคในด้านนี้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา พรหมเทศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

### 2.1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการทำงานเป็นทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เข้ากับผู้อื่นในทีมได้เป็นอย่างดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม รวมทั้งมีการวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรส่วนใหญ่กล้าแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญคือคนในทีมมีความสามัคคีกันโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เวหาต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาสมรรถนะหลักด้านความเสียสละ ด้านความมีคุณธรรม ด้านการดำรงความถูกต้อง มีความรับผิดชอบ ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวร้อยละ 66.3 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการดำรงความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 พัทธา ล่ำลี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการเป็นเลิศ และความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน ตามลำดับ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่าสมรรถนะโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด มีความสัมพันธ์ทางบวก หรือทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลางอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีความสัมพันธ์สูงที่สุด

### 2.1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีความสามารถในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น และรวดเร็วขึ้น จึงทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีความกล้าตัดสินใจแม้ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง แต่ยังคงคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนก่อนเสมอ ทำให้การทำงานจึงได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือตามเป้าหมายของหน่วยงานได้มีการวางแผนไว้แล้ว และยังมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา อุทัยกัทธิรินทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการจังหวัดพญา พบว่า ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการจังหวัดพญาโดยรวมมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติงานได้ ครบถ้วนถูกต้อง เนื่องจากมีการตรวจสอบและตรวจทานงานตามมาตรฐานที่กำหนด และมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยส่วนมากให้ความสำคัญกับความสะอาด รวดเร็วในการปฏิบัติงานจึงปรับปรุงขั้นตอนการทำการให้กระชับขึ้นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จ ตามเวลา นอกจากนี้ยังสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยยึดผลประโยชน์ทั้งของหน่วยงานและของประชาชนเป็นหลัก และมีความใส่ใจในการเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อภารกิจ ของหน่วยงาน

### 2.1.4 ด้านการบริการที่ดี

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริการที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ให้บริการผู้ที่เข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ มีความสุภาพและเป็นมิตร สามารถแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้อย่างทันท่วงที โดยรับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่าเบียด พร้อมทั้งเข้าใจผู้รับบริการและให้บริการได้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งนี้โดยคำนึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ พร้อมทั้งให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก



ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

### 2.1.5 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้าน สารบบคดียิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ รวมถึงให้ความสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ และนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการฝึกฝนและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงาน ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง และมีความรอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพ หรือที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา พรหมเทศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

### 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดียิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดียิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### 2.2.1 ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดียิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความถูกต้องโดยยึดกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด มีความพยายามแสวงหาวิธีในการตรวจทานงานในหน้าที่เพื่อให้เกิดความถูกต้องและสร้างงานที่มีคุณภาพ ทราบถึงวิธีการใช้ระบบงานได้อย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีความถูกต้อง ข้อมูลครบถ้วน และสามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่ขาดหายไป พร้อมทั้งทราบวิธีการเพิ่มเติมข้อมูลเพื่อให้ความครบถ้วน สมบูรณ์ตามระเบียบ

### 2.2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สามารถจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ พร้อมทั้งสามารถมองภาพรวมในกระบวนการทำงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่หน่วยงานต้องการได้อย่างรอบด้าน มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ และประสบการณ์ เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในงานและปัญหาเฉพาะหน้าอื่นๆ และบุคลากรมีความพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพลง และเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดและคุ้มค่ากับการใช้งาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุมาศ เวหาต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวร้อยละ 66.3 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

### 2.2.3 ด้านการสร้างเครือข่าย

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ด้านการสร้างเครือข่ายภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี มีการสร้างเครือข่ายทั้งกับบุคคลภายในและภายนอกโดยให้ความช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นทั้งสมาชิกในทีมภายในองค์กรและสมาชิกเครือข่ายภายนอกองค์กร และสามารถขอข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน กับสมาชิกเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้งานสำเร็จตามภารกิจหลักขององค์กร ศุพัชรา ล่ำลี่ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า สมรรถนะโดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด มีความสัมพันธ์ทางบวก หรือทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีความสัมพันธ์สูงสุด

## 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้าน สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

จากการศึกษา พบว่าสมรรถนะหลัก ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.795$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

**2.3.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.665$ )

**2.3.2 ด้านการบริการที่ดี** มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.625$ )

**2.3.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.663$ )

**2.3.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม** มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.544$ )

**2.3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม** มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = 0.731$ )

จากการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ผู้ศึกษาได้พบตัวเลขที่น่าสนใจ กล่าวคือ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้านกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี กลับพบว่า สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับ

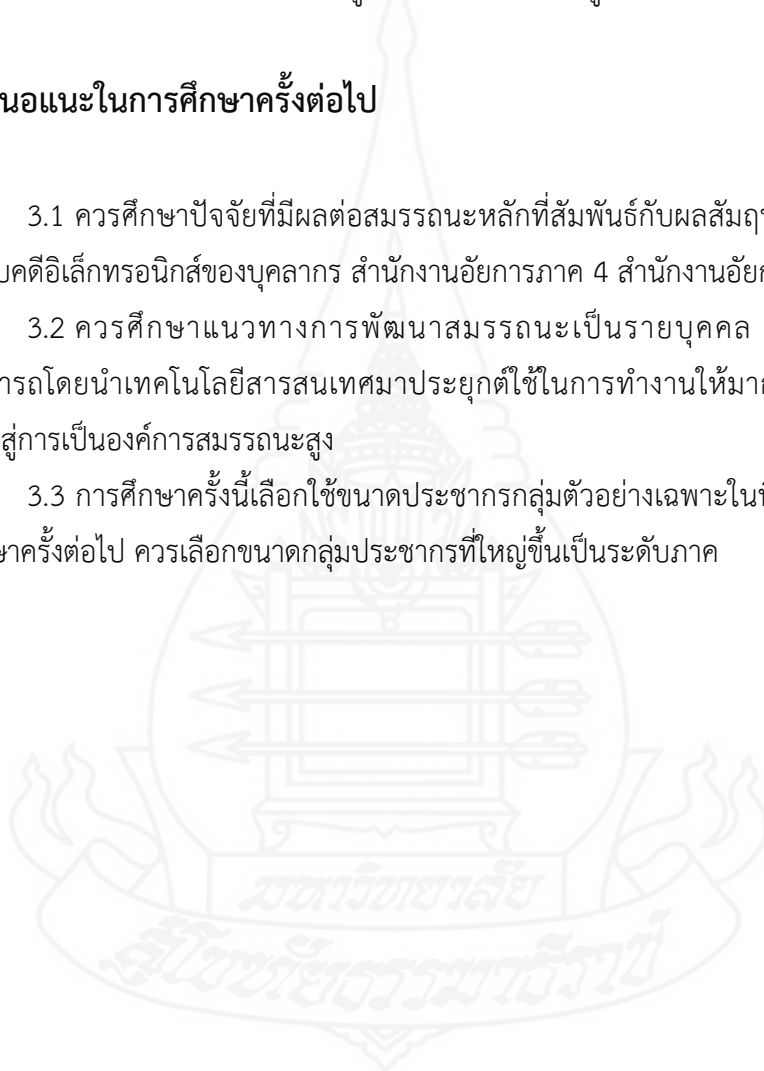
สมรรถนะหลักด้านอื่นๆ ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการเพิ่มผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด พื้นที่จังหวัดอุดรธานี ควรเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ให้ทุกคนได้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในทุกๆด้าน โดยเฉพาะการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ก้าวทันต่อสภาวะการณ์ของโลกที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นสิ่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

### 3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านระบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 4 สำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคล และพัฒนาความรู้ความสามารถโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

3.3 การศึกษาค้างนี้เลือกใช้ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่างเฉพาะในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในการศึกษาค้างต่อไป ควรเลือกขนาดกลุ่มประชากรที่ใหญ่ขึ้นเป็นระดับภาค



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- คู่มือสมรรถนะข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จัดทำโดยสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2555.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2563). การบริหารทรัพยากรมนุษย์:ทฤษฎี วิธีปฏิบัติและนวัตกรรม= Human  
resource management practice and innovation. *โครงการผลิตตำราจากเอกสาร  
การสอน* (หน่วยที่ 10, น. 375-399). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชื่นกมล ประสาทร์. (2559). *การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
พระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ชุตินา พรหมเทศ. (2565). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง,  
กรุงเทพมหานคร.
- แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ หน้า 9-11.
- พรพิมล พิทักษ์ธรรม. (2559). *สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรมคอล์มม์  
แบงค็อก กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*.  
มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551. (2551, 25 มกราคม).  
*ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 22ก หน้า 28.
- พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พุทธศักราช 2553. (2553, 3 ธันวาคม).  
*ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 127 ตอนที่ 75ก หน้า 40-48.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558). *สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด  
ภาค 1. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*, 2(3), 55-61.
- ภาณุมาศ เวหาด. (2559). *สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการ  
ทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย  
(สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกริก, รุ  
งเทพมหานคร.

- ยุภาพร รัตนบุรี. (2561). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.  
 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม).  
*ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47ก หน้า 98-99.
- ศุพชรา ล่าลี. (2560). *สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.  
 สำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นจาก <http://www.ago.go.th>.
- อัจฉรา อุทัยกัชรินทร์. (2560). *การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.





ภาคผนวก



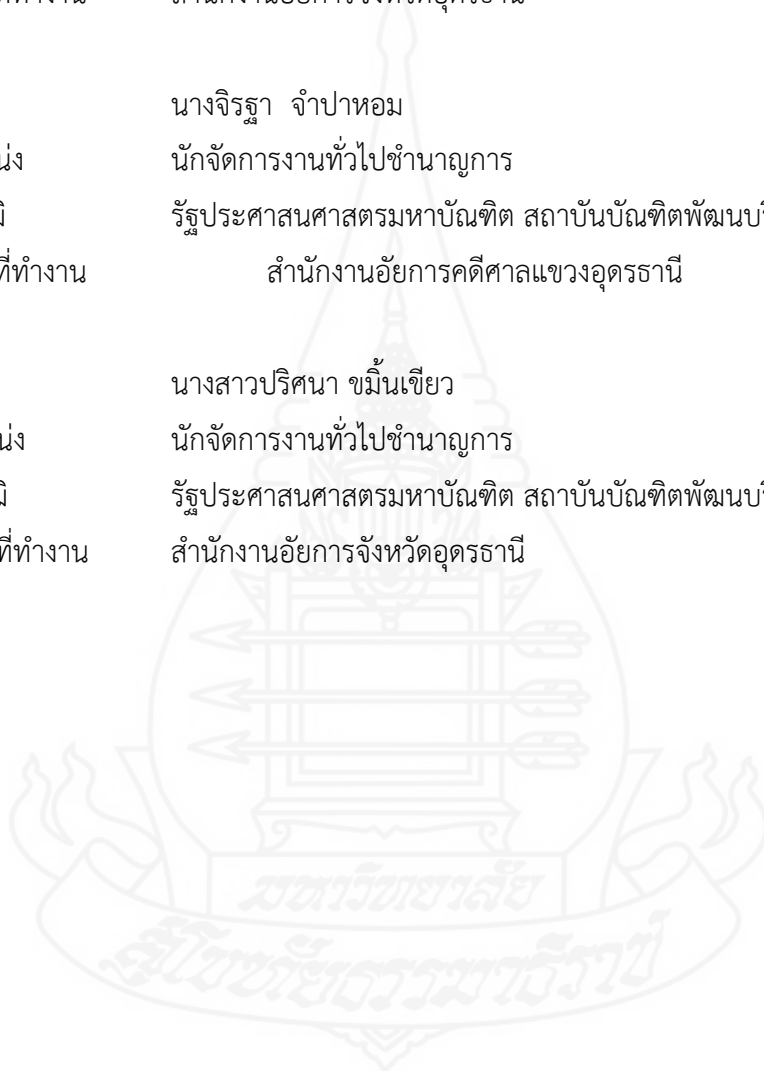


**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ นางสาวรารัตน์ บุญเรืองจักร  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี  
สถานที่ทำงาน สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี
2. ชื่อ นางจิรฐา จำปาหอม  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
สถานที่ทำงาน สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงอุดรธานี
3. ชื่อ นางสาวปริศนา ขมื่นเขียว  
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
คุณวุฒิ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์  
สถานที่ทำงาน สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๘๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี  
(คุณวรารัตน์ บุญเรืองจักร)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพิชามณูชู่ สีขว่าง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๖๓-๑๑๔-๐๑๔๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๕๖๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจิรฐา จำปาหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพิชามณูชู่ สีขวาง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุตรธานี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๖๓-๑๑๔-๐๑๔๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๓/บ ๒๕๖๕



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปริศนา ชมันเขียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพิชามณูชู่ สีข่วง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุตรธานี” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๖๓-๑๑๔-๐๑๙๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค  
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ภาค หมวด									
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)									
แบบสอบถามจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ									
หัวข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล			
	ผชช 1.	ผชช 2.	ผชช 3.				IOC	แปลผล	แปลผล
1.เมต	1	1	1	3	1	ใช้ได้	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ		
2.อายุ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	1	สอดคล้อง	
3.ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	0	ไม่แน่ใจ	
4.ประเภทตำแหน่ง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-1	ไม่สอดคล้อง	
5.รายได้เดือน	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
6.ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	แปลผลการวิเคราะห์ค่า IOC.		
1.ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	>= 50	ใช้ได้	
2.ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้มีการวางแผนไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	< 50	ลัดทั้งการปรับปรุง	
3.ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
4.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
5.ท่านกล้าตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชนก่อนเสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
6.ท่านให้บริการผู้ที่เข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
7.ท่านสามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ โดยรับเป็นธุระช่วยเหลือหาหนทางแกไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ไม่แก่ผิวหรือปิดการะ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
8.ท่านมีข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือ ไม่ทราบมาก่อน	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
9.ท่านเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ โดยคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
10.ท่านศึกษาค้นคว้าความรู้ เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
11. ท่านมีความรอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
12.ท่านสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
13.ท่านศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
14.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
15.ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
16.ท่านมีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ รักษาอาชีพ มีชื่อเสียงและเชื่อถือได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
17.ท่านมีความซื่อสัตย์ในหลักการ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
18.ท่านมีความเสียสละ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
19.ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
20.ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธ์ เข้าใจผู้อื่นในกลุ่มได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
21.ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม รวมทั้งวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
22.ท่านสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
23.คนในทีมมีความสามัคคี โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนบุคคล	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
24.ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
25.ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการแก้ปัญหาในงานได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
26.ท่านสามารถมองภาพรวมในการทำงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่หน่วยงานต้องการได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
27.ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
28.ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นภายในองค์กรและสมาชิกเครือข่ายภายนอกองค์กร	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
29.ท่านให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
30.ท่านสามารถขอข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับสมาชิกเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
31.ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นความถูกต้อง ชัดเจน โดยยึดกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
32.ท่านพยายามหาวิธีการตรวจทานงานในหน้าที่เพื่อลดความถูกต้องและมีคุณภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
33.ท่านสามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			
34.ท่านสามารถจัดระบบการตรวจสอบได้อย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ในคุณภาพของข้อมูลได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้			





ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์  
ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีคำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงและครบถ้วนทุกข้อคำถาม รวมทั้งเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ให้กับผู้ศึกษาค้นคว้าในการทดสอบข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดอุดรธานีต่อไป ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวพิชามญช์ สีขว่าง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  น้อยกว่า 30 ปี  30-40 ปี  
 41-50 ปี  มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. อาชีพ  ข้าราชการ  ลูกจ้าง/พนักงานราชการอื่นๆ
5. รายได้ต่อเดือน  9,000 - 12,000 บาท  12,001-15,000 บาท  
 15,001-20,000 บาท  20,000 บาท ขึ้นไป
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน  1-10 ปี  11-20 ปี  
 21 ปีขึ้นไป

### ส่วนที่ 2 สมรรถนะที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ระดับความคิดเห็นตามเจตคติ โดยพิจารณาตาม  
เกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
2. ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้มีการวางแผนไว้					
3. ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัดเจน					
5. ท่านกล้าตัดสินใจแม้ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชนก่อนเสมอ					

### สมรรถนะด้านการบริการที่ดี

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6. ท่านให้บริการผู้ที่เข้ารับบริการด้วยความเต็มใจ สุภาพและเป็นมิตร					
7. ท่านสามารถแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการโดยรับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ					
8. ท่านให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน					
9. ท่านเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ โดยคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ					

**สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ**

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. ท่านศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนอยู่เสมอ					
11. ท่านมีความรอบรู้เทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน หรือที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่					
12. ท่านสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้					
13. ท่านศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง					

**สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง**

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ					
15. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
16. ท่านมีจิตสำนึกที่ดีต่อวิชาชีพ รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้					
17. ท่านมีความยึดมั่นในหลักการ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
18. ท่านมีความเสียสละ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม					

### สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
19. ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากทีมได้เป็นอย่างดี					
20. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้เป็นอย่างดี					
21. ท่านรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม รวมทั้งวางแผนและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
22. ท่านสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
23. คนในทีมมีความสามัคคี โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว					

ส่วนที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ระดับความคิดเห็นตามเจตคติ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### ผลสัมฤทธิ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
24. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงานตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้					
25. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ประสบการณ์ มาใช้ในการแก้ปัญหาในงานได้					
26. ท่านสามารถมองภาพรวมในการทำงาน รวมถึงผลลัพธ์ที่หน่วยงานต้องการได้					
27. ท่านพยายามหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่า					

### ผลสัมฤทธิ์ด้านการสร้างเครือข่าย

รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
28. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นภายในองค์กรและสมาชิกเครือข่ายภายนอกองค์กร					
29. ท่านให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับสมาชิกเครือข่ายที่เกี่ยวข้องด้วยความเต็มใจ					
30. ท่านสามารถขอข้อมูล หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้					





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพิชามณูชู่ สีขว่าง
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านฝื่อ จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2558
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการจังหวัดอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

