

ความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2



นางสาววิลาวัลย์ ขาวลัมย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Happiness at Work Affecting the Core Competencies of Administrative
Officials Provincial Prosecutor's Office Under the Jurisdiction of the
Prosecutor's Office Region 2



Miss. WILAWAN KHAWLAMAI

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

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ชื่อและนามสกุล นางสาววิลาวัลย์ ขาวลมัย

แขนงวิชา / วิชาเอก บริหารรัฐกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)



.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด

ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ผู้ศึกษา นางสาววิลาวัลย์ ขาวลัมย์ รหัสนักศึกษา 2643002419

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 (2) ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ทั้งสิ้น 156 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน ได้ตัวอย่างจำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบเชิงลึก กับกลุ่มตัวอย่างที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเชิงนโยบายของสำนักงานอัยการจังหวัด จำนวน 3 คน

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด โดยอารมณ์ทางลบมีค่ามากที่สุด ตามด้วยอารมณ์ทางบวก ความพึงพอใจในงาน และชีวิตในด้านสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรมมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือการบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (2) ปัจจัยความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานได้แก่อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบซึ่งมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 การวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยที่มีผลคือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองและการยอมรับจากองค์กร

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน สมรรถนะหลัก ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด
สำนักงานอัยการภาค 2

Independent Study title: “ Happiness at Work Affecting the Core Competencies of Administrative Officials Provincial Prosecutor's Office Under the Jurisdiction of the Prosecutor's Office Region 2”

Author: “Miss. WILAWAN KHAWLAMAI”; ID: “2643002419”;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2023

Abstract

The research objectives were: (1) to study the level of happiness at work and main competencies in work; of administrative officials of the Provincial Attorney's Office Under the jurisdiction of the Prosecutor's Office Region 2 (2) To study the factors of happiness at work that affect key competencies in work. Administrative official of the Provincial Prosecutor's Office Under the jurisdiction of the Prosecutor's Office Region 2 (3) To study guidelines for developing and promoting happiness factors at work that affect key competencies in work. of administrative officials of the Provincial Attorney's Office Under the jurisdiction of the Prosecutor's Office Region 2.

This research was a mixed method research. For quantitative research: The population was administrative officials of the Provincial Prosecutor's Office. Under the jurisdiction of the Prosecutor's Office Region 2, there were 10 offices, a total of 156 people, by determining the sample size. Using Taro Yamane's formula, a sample of 113 people was obtained. The instrument used in this study was a questionnaire. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation. and multiple linear regression analysis. Qualitative research applied in-depth interviews with a sample group of 3 people whose roles are related to policy administration of the Provincial Attorney's Office.

The results of the quantitative study found that (1) the level of happiness at work and core competencies were at the highest level. with negative emotions being the most valuable Followed by positive emotions Job and life satisfaction in terms of competence in adhering to correctness Righteousness and ethics are the most valuable. Second is good service. teamwork achievement and the accumulation of professional expertise (2) The factors of work happiness that significantly affect job performance were positive emotions and negative emotions, which had a statistically significant in 0.05 level. Qualitative research found that an influential factor was supervisor support. Good relationships with co-workers and working environment included opportunities for self-development and recognition from the organization.

Keywords : Happiness at work, Core competency, Government officer, Provincial Prosecutor's Office, Prosecutor's office Region 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาแนะนำ ให้คำปรึกษาและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ตลอดจนการให้คำปรึกษาในการดำเนินการซึ่งเป็นประโยชน์ จนทำให้การศึกษาครั้งนี้ ความสำเร็จครั้งนี้ มีความสมบูรณ์ครบถ้วน สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง ที่ให้ความกรุณาเป็นกรรมการ สอบการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่มีคุณค่า ให้การศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้จนประสบผลสำเร็จ ทางด้านการศึกษา รวมถึงเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ระดับปริญญาโทมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้อำนวยความสะดวกตลอดการศึกษา

ขอขอบคุณ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูล และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูล อันเป็นประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการสนับสนุนในทุกๆ ด้านและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ศึกษาตลอดมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ ไม่มากก็น้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาววิลาวัลย์ ขาวลัมัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการศึกษา.....	4
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	4
สมมุติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตของการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน.....	37
สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	56
การทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
วิธีการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	63
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ จังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	67
การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	70
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	76
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการศึกษา.....	86
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	103
ก หนังสือขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	104
ข ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	106
ค แบบสอบถามเพื่อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ.....	110
ง แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางที่มีต่อความสุขในการทำงาน และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	118
จ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของชุดข้อมูล.....	121
ประวัติผู้ศึกษา.....	123

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ระดับและความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	20
ตารางที่ 2.2 ระดับและความหมายของการบริการที่ดี.....	21
ตารางที่ 2.3 ระดับและความหมายของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ.....	23
ตารางที่ 2.4 ระดับและความหมายของการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม.....	25
ตารางที่ 2.5 ระดับและความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	27
ตารางที่ 3.1 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ.....	55
ตารางที่ 3.2 ผลตารางวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's alpha).....	61
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	63
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	64
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	64
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	65
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	65
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน.....	66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวม.....	67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในชีวิต.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในงาน.....	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านอารมณ์ทางบวก.....	69
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านอารมณ์ทางลบ.....	70
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวม.....	70
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	71
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการบริการที่ดี.....	72
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ.....	73
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม.....	74
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	75
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	76
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	77
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2.....	78
ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 (Enter Multiple Regression Analysis).....	79
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 (Enter Multiple Regression Analysis).....	80

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงเปรียบเทียบสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland.....	30
ภาพที่ 2.2 แผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	44
ภาพที่ 2.3 แผนผังแสดงตำแหน่งสำคัญและการแบ่งส่วนงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด.....	45



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ เพราะสามารถพัฒนา เพิ่มคุณค่า และสามารถนำกลับมาใช้ได้อยู่เสมอ ยิ่งใช้มากยิ่งขึ้นทำให้มีทักษะและประสบการณ์มากขึ้น อีกทั้งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้องค์กรไปสู่ผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ มนุษย์มีความรู้สึกนึกคิด ซับซ้อน มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะ บุคลากรมีความรู้ มีความคิดริเริ่ม เตรียมพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

ทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดในทาง สร้างสรรค์ อยากร่างงานด้วยความสุข แม้วางานจะหนักและเหนื่อยเพียงใด หากมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เต็มใจในการทำงาน มีความรักในงาน และเกิดความผูกพัน พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความสุข มีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพของงานบริการได้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การมีสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร บรรยากาศในการทำงาน ความเป็นมิตร ความเอื้ออาทรที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในระดับเดียวกัน เป็นสิ่งที่สร้างความสุขใจให้กับบุคลากรได้ เป็นอย่างดี 2) ความสำเร็จในงาน ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำ ควรเป็นงานที่ มองเห็นความสำเร็จที่เป็นไปได้และมีความท้าทายอย่างสมเหตุสมผล และเมื่อทำสำเร็จ แล้วบุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของผลงานและความสำเร็จดังกล่าวทำให้รู้สึก ภาคภูมิใจ 3) การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ทำให้บุคลากรรู้สึกปิติยินดี ภาคภูมิใจในตัวเองเมื่อได้รับการยอมรับนับถือส่งผลให้รู้สึกสุขใจใน การทำงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจได้อย่างต่อเนื่องด้วยผลงาน

ความสุขในการทำงาน: ความสำเร็จขององค์กรยุคใหม่ในโลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสุขของพนักงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ไม่ใช่แค่เรื่องของผลผลิตหรือกำไรอีกต่อไป แต่เป็นเรื่องของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ องค์กรยุคใหม่ตระหนักดีว่า พนักงานที่มีความสุขคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุด พวกเขาไม่เพียงแต่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างบรรยากาศเชิงบวกที่แผ่ขยายไปทั่วทั้งองค์กร ความสุขในที่ทำงานไม่ได้หมายถึงแค่การมีรอยยิ้มบนใบหน้า แต่หมายถึงความรู้สึกเติมเต็ม มีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขไม่ใช่เรื่องของการจัดกิจกรรมสันทนาการเป็นครั้งคราว แต่เป็นการปลูกฝังแนวคิดที่ว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิตที่สร้างความหมายและคุณค่า องค์กรต้องสร้างสมดุลระหว่างความท้าทายในงานกับการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ และรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าเมื่อพนักงานมีความสุข พนักงานเชิงบวกจะหลั่งไหลไปทั่วทั้งองค์กร ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และความร่วมมือร่วมใจที่เหนียวแน่น ความเครียดและความขัดแย้งจะลดลง แทนที่ด้วยบรรยากาศของการเกื้อกูลและการเติบโตไปด้วยกันองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานจะเป็นแม่เหล็กดึงดูดคนเก่งและคนดี สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต ความสุขในที่ทำงานจึงไม่ใช่เพียงเป้าหมาย แต่เป็นเส้นทางสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กรในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สมรรถนะ (Competency) กรอบแนวคิดที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร ในยุคที่ความสามารถและประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กร แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่ยังรวมถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ประกอบด้วย 1) สมรรถนะในงาน (Technical Competency) คือความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละตำแหน่ง การมีบุคลากรที่มีสมรรถนะทางเทคนิคที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 2) สมรรถนะในการจัดการ (Managerial Competency) เป็นความสามารถในการบริหารจัดการงานและบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดการงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลการดำเนินงานที่ดี การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องนำแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน จนถึงการพิจารณาให้ค่าตอบแทน การใช้สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดและประเมินผลจะช่วยให้องค์กรสามารถระบุและพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ และ 3) สมรรถนะและวัฒนธรรมองค์กร การที่บุคลากรมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมและวิสัยทัศน์ขององค์กรจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

การนำกรอบแนวคิดของสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญในการจัดทำสมรรถนะ โดยได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การบริการที่ดี (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ (5) การทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ควบคู่ไปกับการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการพัฒนางาน เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนอย่างมีคุณภาพ รวมถึงพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติราชการ และเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป

ผู้ศึกษาซึ่งปฏิบัติงานอยู่สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก เป็นส่วนราชการภายในสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและความเครียดของสำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก การปฏิบัติงานที่ต้องการความรวดเร็ว เช่น การพิมพ์ฟ้องสำนวนคดีและการรับมอบหมายงานเร่งด่วน ส่งผลให้ข้าราชการตุลาการไม่มีเวลาผ่อนคลายจากความตึงเครียดอย่างเต็มที่ สิ่งนี้ทำให้ประสิทธิภาพและความมุ่งมั่นของบุคลากรลดลง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ เนื่องจากการสร้างความสุขในที่ทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความขัดแย้งในองค์กร และช่วยให้องค์กรพัฒนาไปได้อย่างดี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนอย่างมีคุณภาพการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุขจะช่วยเพิ่มสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานอย่างมีเป้าหมายและมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การบริการที่ดี การให้บริการที่มีคุณภาพและเข้าถึงประชาชน การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะทาง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย และ การทำงานเป็นทีม การร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น ส่งเสริมความสุขและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้การบริการแก่ประชาชนเป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

2. คำถามการศึกษา

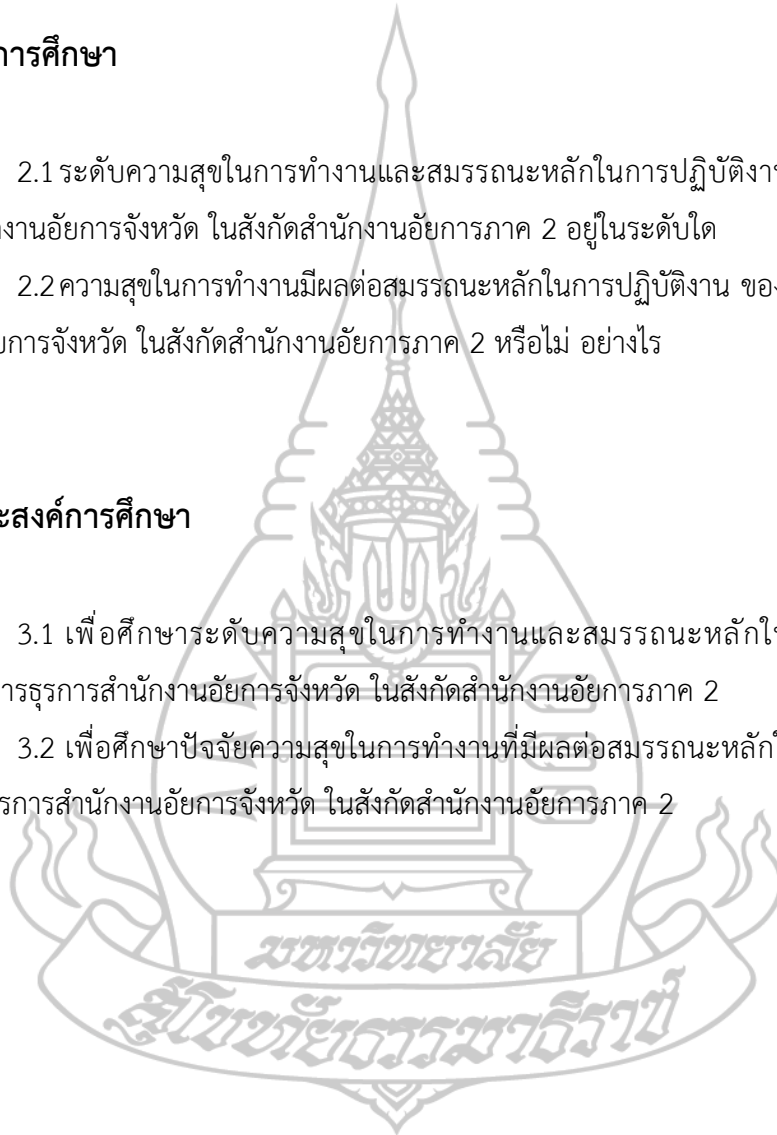
2.1 ระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อยู่ในระดับใด

2.2 ความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 หรือไม่ อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การศึกษา

3.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2



4. กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. สมมุติฐานการศึกษา

5.1 ปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ ตัวใดตัวหนึ่งมีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

6. ขอบเขตของการศึกษา

6.1 ขอบเขตตัวแปร

6.1.1 ตัวแปรต้น ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ได้แก่

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต
- 2) ความพึงพอใจในงาน
- 3) อารมณ์ทางบวก
- 4) อารมณ์ทางลบ

6.1.2 ตัวแปรตาม ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ได้แก่

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2) ด้านการบริการที่ดี
- 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
- 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

6.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย ข้าราชการ และลูกจ้างประจำสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ดังนี้ สำนักงานอัยการจังหวัดกบินทร์บุรี จำนวน 12 คน สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี จำนวน 13 คน สำนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 17 คน สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี จำนวน 22 คน สำนักงานอัยการจังหวัดตราด จำนวน 12 คน สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก จำนวน 17 คน สำนักงานอัยการจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 14 คน สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา จำนวน 18 คน สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง จำนวน 17 คน และสำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว จำนวน 14 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 156 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งหมด 156 คน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 113 คน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 3 คน ได้แก่ ข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 จำนวน 3 คน โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเชิงนโยบายของสำนักงานอัยการจังหวัด ที่มีความรู้ และมีความสามารถในการให้ข้อมูลได้อย่างดี (Key Informant)

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ข้าราชการธุรการ หมายถึง ข้าราชการฝ่ายอัยการประเภทข้าราชการธุรการ ในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

7.2 สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 หมายถึง หน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ได้แก่ สำนักงานอัยการจังหวัดกบินทร์บุรี สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี สำนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี สำนักงานอัยการจังหวัดตราด สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง และสำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว

7.3 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูงซึ่งความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของ บุคคลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่นำมาซึ่งความสุข หมายถึง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

7.3.1 ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง การที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม สวัสดิการ เวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เคยคิดจะลาออกหรือเปลี่ยนงานมีความภูมิใจ มีโอกาสก้าวหน้า สามารถใช้วิชาความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กร และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ

7.3.2 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงความสำคัญที่จะทำหน้าที่ รู้สึกว่างานที่ได้ปฏิบัติเหมาะสมกับตน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศอบอุ่นและเอื้ออาทร พอใจกับงานจนปฏิบัติได้สำเร็จ และเต็มใจทำงานล่วงเวลา

7.3.3 อารมณ์ทางบวก หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกมีคุณค่า มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกสนานกับการทำงาน เลื่อมใสและศรัทธาในงานที่ทำจนรับรู้ถึงความดีงามและประโยชน์ของงานที่ทำ

7.3.4 อารมณ์ทางลบ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ หงุดหงิด เมื่องานไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ และสภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน รู้สึกไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องจนอยากปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่ถูกต้องให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขในการทำงาน

7.4 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในของบุคลากรที่พึงมีเป็นพื้นฐาน และใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้

7.4.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ตรงตามเป้าหมาย ตามมาตรฐานเพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 สำเร็จลุล่วง

7.4.2 การบริการที่ดี หมายถึง การเพิ่มทักษะด้านการให้บริการด้วยพยายามและความตั้งใจ มีความรับผิดชอบ และสามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ผู้มารับบริการได้

7.4.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง การสนใจใฝ่รู้ที่จะสั่งสมความรู้ ความสามารถของตน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา ค้นคว้า รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

7.4.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ มีความประพฤติที่ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

7.4.5 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม ด้วยความพร้อมความตั้งใจ สามารถเสนอความคิดเห็น กล้าตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกันเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 สามารถทราบถึงระดับความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

8.2 สามารถทราบถึงปัจจัยความสุขในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

8.3 สามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาแนวทางในการพัฒนาความสุขและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 และหน่วยงานอื่น ๆ ได้

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
4. สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจาก “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้รับการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้ความหมายและอธิบายถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งมีทั้งมุมมองที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันไปตามบริบทและช่วงเวลา อธิบายได้ดังนี้

วรารณณ์ แต่งผล (2554 หน้า 11) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรนั้นมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อตัวบุคลากร และองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ส่งเสริมความสามารถและทักษะ ตลอดจนเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บังเกิดผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้บรรลุทั้งเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2553) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ De Cenzo และ Robbins เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการผลิตสินค้าและบริการ

Kuchinke (2000) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างทฤษฎีในวิชาชีพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาทฤษฎีที่มีพื้นฐานจากการปฏิบัติจริงและการวิจัยเชิงประจักษ์ เพื่อให้ทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Po Hu (2007) กล่าวว่า ทฤษฎีนี้เน้นการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง การตั้งเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเอง และการใช้ทรัพยากรและโอกาสต่าง ๆ ในการพัฒนาความรู้และทักษะ

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยมีแนวคิดและทฤษฎีที่หลากหลายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Amartya Sen นักเศรษฐศาสตร์และนักปรัชญาที่ได้รับรางวัลโนเบล ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ว่า การพัฒนามนุษย์คือการขยายเสรีภาพและโอกาสที่บุคคลสามารถเลือกทำในสิ่งที่ตนเองต้องการและมีคุณค่า การพัฒนามนุษย์จึงไม่ใช่เพียงแค่การเพิ่มรายได้หรือการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการเลือกและการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Sabina Alkire, 2010)

ดัชนีการพัฒนามนุษย์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวัดระดับการพัฒนามนุษย์ในแต่ละประเทศ โดยคำนึงถึงสามมิติหลัก ได้แก่ 1) สุขภาพ วัดจากอายุขัยเฉลี่ย 2) การศึกษา วัดจากค่าเฉลี่ยปีการศึกษาและจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยที่คาดหวัง 3) มาตรฐานการครองชีพ วัดจากรายได้ประชาชาติต่อหัว (About Human Development, 2024)

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนามนุษย์ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการขยายทางเลือกและโอกาสของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาสามมิติหลัก ได้แก่ สุขภาพ การศึกษา และมาตรฐานการครองชีพ การพัฒนามนุษย์ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทุกด้าน (Bishkek, 2023)

Abraham Maslow ได้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายว่าการพัฒนามนุษย์เกิดขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้รับการตอบสนอง และบุคคลสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ระดับที่สูงขึ้นได้ ลำดับขั้นความต้องการประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs), ความปลอดภัย (Safety Needs), ความรักและการยอมรับ (Love and Belonging Needs), การยอมรับและการเคารพตนเอง (Esteem Needs) และการพัฒนาตนเอง (Self-Actualization) (Urbinner, 2564)

แนวคิดการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลในทุกมิติ ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2557)

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการขยายโอกาสและความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสุขภาพ การพัฒนามนุษย์ไม่ได้มองเพียงแค่การเพิ่มรายได้หรือความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทุกด้าน

1.2 องค์ประกอบของการพัฒนามนุษย์

การพัฒนามนุษย์ (Human Development) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการขยายโอกาสและความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสุขภาพ องค์ประกอบหลักของการพัฒนามนุษย์มีดังนี้

1. สุขภาพ (Health) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ การมีสุขภาพที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวัดสุขภาพในบริบทของการพัฒนามนุษย์มักใช้ตัวชี้วัดเช่น อายุขัยเฉลี่ยและอัตราการตายของเด็ก

2. การศึกษา (Education) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล การเข้าถึงการศึกษาและการมีคุณภาพการศึกษาที่ดีช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การวัดการศึกษาในบริบทของการพัฒนามนุษย์มักใช้ตัวชี้วัดเช่น อัตราการรู้หนังสือและจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย

3. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ การมีรายได้ที่เพียงพอและการเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐานช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ การวัดมาตรฐานการครองชีพมักใช้ตัวชี้วัดเช่น รายได้ประชาชาติต่อหัว

4. สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วม (Freedom and Participation) ในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนามนุษย์ การมีสิทธิเสรีภาพช่วยให้บุคคลสามารถเลือกทำในสิ่งที่ตนเองต้องการและมีคุณค่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและมีบทบาทในสังคม

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย (Security and Safety) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนามนุษย์ การมีความมั่นคงในชีวิตและการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นใจและมีความสุข

6. ความยั่งยืน (Sustainability) การพัฒนามนุษย์ต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในทุกมิติ การพัฒนาที่ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมช่วยให้บุคคลรุ่นต่อไปสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกัน

โดยสรุป การพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการขยายโอกาสและความสามารถของบุคคลในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา มาตรฐานการครองชีพ สิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วม ความมั่นคงและความปลอดภัย และความยั่งยืน การพัฒนามนุษย์ที่ดีจะช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข

1.3 ความสำคัญของการพัฒนามนุษย์

การพัฒนามนุษย์ไม่ได้มองเพียงแค่การเพิ่มรายได้หรือความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทุกด้าน โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. การเพิ่มคุณภาพชีวิต การพัฒนามนุษย์ช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี การเข้าถึงการศึกษา และการมีมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ

2. การส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วม การพัฒนามนุษย์เน้นการขยายเสรีภาพและโอกาสที่บุคคลสามารถเลือกทำในสิ่งที่ตนเองต้องการและมีคุณค่า การมีสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจต่าง ๆ ช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญและมีบทบาทในสังคม

3. การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัย การพัฒนามนุษย์ช่วยสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการมีความมั่นคงในชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นใจและมีความสุข

4. การเสริมสร้างความยั่งยืน การพัฒนามนุษย์ต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในทุกมิติ การพัฒนาที่ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมช่วยให้บุคคลรุ่นต่อไปสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกัน

5. การส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนามนุษย์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม

6. การสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียม การพัฒนามนุษย์ช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ การให้โอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การดูแลสุขภาพ และการมีงานทำที่เหมาะสมช่วยให้บุคคลทุกคนมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีชีวิตที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลในทุกด้าน โดยมีความสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิต ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพและการมีส่วนร่วม สร้างความมั่นคงและความปลอดภัย เสริมสร้างความยั่งยืน ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ และสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียม การพัฒนามนุษย์ที่ดีจะช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข (UNDP, 2023; Sen, A, 1999; Maslow, A. H, 1943; Roots of Action, 2023; EduBirdie, 2023; Crowe DNA (Pty) Ltd, 2023)

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการองค์กร แนวคิดนี้เริ่มต้นขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดย David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน ผลการศึกษพบว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีคุณลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการทำความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สมรรถนะยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ดังนี้

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มต้นจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David C. McClelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้ และความสามารถ McClelland

ชี้ให้เห็นว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคล เนื่องจากไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐฯ ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง McClelland เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อหาเครื่องมือใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่าที่ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนที่ได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จ McClelland จึงได้เขียนบทความ "Testing for Competence Rather Than for Intelligence" ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี โดย McClelland เรียกสิ่งนี้ว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ. 1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ "The Competent Manager: A Model of Effective Performance" และนิยามคำว่า competencies ว่าเป็นความสามารถในงานหรือคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 Gary Hamel และ C.K. Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ "Competing for The Future" ซึ่งนำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies หรือความสามารถหลักของธุรกิจ โดยชี้ให้เห็นว่าการประกอบธุรกิจต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามความต้องการขององค์กร

สำหรับประเทศไทย แนวคิด Competency ถูกนำมาใช้ในเครือข่ายบริษัทข้ามชาติ ก่อนที่จะขยายไปยังบริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ภาคเอกชนได้นำแนวคิดนี้ไปใช้และประสบความสำเร็จอย่างชัดเจน ทำให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษา และนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การทำความเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ในการพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ในการอธิบายความหมายของสมรรถนะ การพิจารณาจากมุมมองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในบริบทขององค์กรต่าง ๆ อธิบายได้ดังนี้

พันธุพรหม รังสิธารานนท์ (2558 หน้า 42) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทักษะคติ ของบุคคลแต่ละคนในการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือมากกว่า โดยสมรรถนะสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 4) ให้ความหมายของ สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร เช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายได้ว่าสามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ โดยหากขาดความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดี ด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

เดวิด แมคคอกแลนด์ (David Mc Clelland อ้างถึงใน สุภัญญา รัศมีธรรมโชติ, 1993, น.4) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนค่านิยมที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ เจตคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

เฮย์ กรู๊ป (Hay Group) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ชุดของแบบแผนพฤติกรรม ความสามารถ ที่ผู้ปฏิบัติงานควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ สำหรับนำมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การบริหารงานและการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สมาชิกขององค์กรได้พัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่องค์กรต้องการ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะของบุคคล และลักษณะอื่นๆที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆในองค์กรที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป อีกทั้งส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความสามารถ คุณลักษณะที่อยู่ในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ประเภทของสมรรถนะ

การจำแนกประเภทของสมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ตามลักษณะและขอบเขตการนำไปใช้ในองค์กร ซึ่งการทำความเข้าใจถึงประเภทของสมรรถนะจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบและประยุกต์ใช้ระบบสมรรถนะได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็นหลายประเภทตามลักษณะและความสำคัญของการใช้งานในองค์กร ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวที่บุคคลมี ซึ่งอาจเป็นพรสวรรค์หรือทักษะที่พัฒนาขึ้นมาเอง สมรรถนะประเภทนี้ยากที่จะเลียนแบบและเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นโดดเด่น เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ความคิดสร้างสรรค์ และความยืดหยุ่นในการทำงาน

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น ทักษะการเขียนโปรแกรมสำหรับนักพัฒนาซอฟต์แวร์ หรือทักษะการเจรจาต่อรองสำหรับพนักงานขาย

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถเฉพาะที่มีอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้ เช่น ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากร ความสามารถในการสร้างนวัตกรรม และความสามารถในการทำงานเป็นทีม

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) เป็นความสามารถพื้นฐานที่บุคคลทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม และการมีจริยธรรมในการทำงาน

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามสายงานหรือแผนกต่าง ๆ เช่น ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับนักวิเคราะห์ทางการเงิน หรือทักษะการจัดการโครงการสำหรับผู้จัดการโครงการ

สรุปได้ว่าการจำแนกประเภทของสมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถระบุและพัฒนาความสามารถที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์, 2012; HREX.asia, 2019; สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553)

สำนักงานศึกษาจังหวัดลำปาง (2563:14) สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน
ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

สมรรถนะประจำกลุ่มตำแหน่ง/งาน หรือหน้าที่ประกอบด้วยสมรรถนะจำนวน 12
รายการ โดยแต่ละกลุ่มตำแหน่งต้องมีสมรรถนะอย่างน้อย 3 รายการ ได้แก่

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
7. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
8. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
9. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
10. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
11. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
12. การควบคุมตนเอง (Self Control)

การจำแนกประเภทของสมรรถนะเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถระบุและพัฒนา
ความสามารถที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดตัวแบบสมรรถนะหลักเพื่อเป็นแนวทางในการ
พัฒนาและเป็นแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเน้นการนำยุทธศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาขีด
ความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำรายการสมรรถนะตามหน้าที่กลุ่มงานข้าราชการตุลาการของสำนักงาน
อัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดความสมดุลในการดำเนินงาน โดยทบทวนสมรรถนะหลักและกำหนด
สมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือตำแหน่ง ดังนี้ (ชินฉษา อ่อนละม้าย, 2564)

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีหรือเกินมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย

2. การบริการที่ดี (Service Mind) ความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ความสนใจใฝ่รู้และสั่งสมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักการและจริยธรรม

5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยมีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะหลัก 5 ประการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญที่องค์กรภาครัฐใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานราชการ โดยมุ่งเน้นทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน การให้บริการที่ดี การพัฒนาความเชี่ยวชาญ ความซื่อสัตย์และจริยธรรม รวมถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีม การนำสมรรถนะหลักเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยรวม ทั้งในแง่ของผลงาน คุณภาพการให้บริการ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว การประเมินและพัฒนาสมรรถนะหลักเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างยั่งยืน

2.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการสำคัญในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการขององค์กรในการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ เราจะพิจารณาถึงวิธีการและกระบวนการต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่

จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความหลากหลายของรูปแบบการเรียนรู้ และการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและความต้องการของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งสำนักงาน อัยการสูงสุดได้กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรไว้หลายประการ เช่น

- การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลายและเน้น การฝึกปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน
- การสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยี จัดหาและสนับสนุนทรัพยากรที่ทันสมัย รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการทำงาน
- การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล และการ กำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การกำหนดสมรรถนะหลักดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรของสำนักงานอัยการ สูงสุดสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพและโปร่งใส (เนตรา เพ็ชรแสง, 2565)

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการ เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดไว้นั้นครอบคลุมการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ การสนับสนุน ทรัพยากรและเทคโนโลยี และการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสามารถบรรลุเป้าหมาย ขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพและโปร่งใส การดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้จะเป็นระบบและ ต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทและความ ต้องการขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการ เสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับระดับของ สมรรถนะหลักเป็นสิ่งจำเป็นในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ซึ่งระดับของสมรรถนะหลักถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินและพัฒนา ความสามารถของบุคลากร โดยแต่ละระดับจะระบุถึงพฤติกรรมและคุณลักษณะที่บุคลากรควร แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถติดตามและประเมินผลการพัฒนาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อธิบายได้ดังนี้

ระดับของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์ พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดกระทำได้มาก่อน โดยผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญดังนี้

ตารางที่ 2.1 ระดับและความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	-
1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง 2. พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 3. มานะอด ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน 4. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น 5. แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน
2	: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับปรุงวิธีการให้สามารถทำงานได้ดีขึ้นเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น 2. เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานเกิดความมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	1. กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้อย่างยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด 2. พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำมาก่อน
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกล้าตัดสินใจแม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ	1. ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด 2. บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

2. การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2.2 ระดับและความหมายของการบริการที่ดี

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
1	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	1. ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ 2. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ 3. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
		4. ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	1. รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยงไม่แก้ตัว หรือปิดภาระ 2. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	1. ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ 2. ให้ข้อมูลข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน 3. นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการ ที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	1. เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ 2. ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการเพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง ให้แก่ผู้รับบริการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ 2. เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ 3. สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักที่สำคัญสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยหมายถึงการมีความสนใจใฝ่รู้และสั่งสมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเอง จนสามารถนำความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 2.3 ระดับและความหมายของการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	-
1	แสดงความสนใจและหาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน 2. พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
		3. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	1. รอบรู้ในเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน 2. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้วิทยากร หรือเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	1. สามารถนำวิชาการความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ 2. สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้
4	แสดงสมรรถนะ ระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น ทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	1. มีความรู้ความเชี่ยวชาญเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการและสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง 2. สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการ ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ	1. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
		<p>2. บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีความรู้หรือวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3. 4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ</p>

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ตารางที่ 2.4 ระดับและความหมายของการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างชัดเจน	-
1	มีความสุจริต	<p>1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ</p> <p>2. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</p>

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมี สัจจะเชื่อถือได้	1. รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ 2. แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกใน ความเป็นข้าราชการ
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ยึดมั่นในหลักการ	1. ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่ง วิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และ รับผิดชอบ 2. เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิด ประโยชน์แก่ทางราชการ
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง	1. ยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ ผลประโยชน์ของทางราชการแม้จะตกอยู่ใน สถานการณ์ที่อาจยากลำบาก 2. กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่ พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม	ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของ ประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ อาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ตารางที่ 2.5 ระดับและความหมายของการทำงานเป็นทีม

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างชัดเจน	-
1	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้เสร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย 2. รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม 3. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นทีม
2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี 2. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี 3. กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น 2. ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีม จากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม 3. ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง 2. ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ 3. รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม ช่วยเหลือกันในวาระต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ระดับสมรรถนะ	ความหมาย	คุณลักษณะ
5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	1. เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว 2. คลี่คลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม 3. ประสานสัมพันธ์สร้างขวัญกำลังใจของทีมงานเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล

2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การทำความเข้าใจองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปแล้ว สมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญหลายประการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อการแสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จการศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะจะช่วยให้เราเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม โดยองค์ประกอบหลักของสมรรถนะมักจะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อธิบายได้ดังนี้

องค์ประกอบของสมรรถนะตามแนวคิดของ David McClelland (1991) ประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึงข้อมูลเฉพาะที่บุคคลต้องมีเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ ความรู้ด้านการบัญชี หรือความรู้ด้านการตลาด เป็นต้น ความรู้นี้เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงาน

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ หรือทักษะการจัดการ ทักษะเหล่านี้เกิดจากการฝึกฝนและการปฏิบัติซ้ำ ๆ จนเกิดความชำนาญ

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) หมายถึง เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นต้น ความคิดเห็นเหล่านี้มีผลต่อการแสดงออกและการปฏิบัติงานของบุคคล

4. บุคลิกลักษณะประจำตัว (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอที่เป็นพฤติกรรมถาวรของบุคคล เช่น ความน่าเชื่อถือ ความเป็นผู้นำ ความอดทน เป็นต้น บุคลิกลักษณะเหล่านี้มีผลต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการบรรลุเป้าหมายในงาน

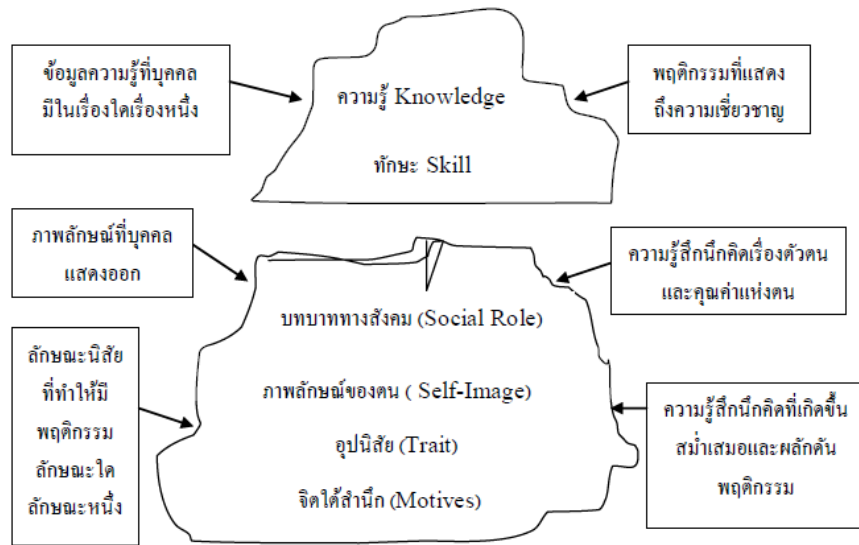
5. แรงจูงใจ (Motives) หมายถึง แรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จ เช่น ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ เป็นต้น แรงจูงใจเหล่านี้เป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำงาน

องค์ประกอบของสมรรถนะทั้ง 5 ประการตามแนวคิดของ David McClelland นี้มีความสำคัญและเชื่อมโยงกันในการกำหนดพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยความรู้และทักษะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สามารถพัฒนาได้ง่ายกว่า ในขณะที่ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัว และแรงจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่ซ่อนอยู่ลึกกว่าและยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมและผลงาน การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึง ควรคำนึงถึงองค์ประกอบทั้งหมดนี้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

2.5 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model of Competencies)

โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model of Competencies) เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน David McClelland ซึ่งใช้ภาพลักษณ์ของภูเขาน้ำแข็งเป็นสัญลักษณ์ในการอธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะการทำงาน แนวคิดนี้เน้นให้เห็นว่าความสามารถในการทำงานของบุคคลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ทักษะและความรู้ที่สามารถมองเห็นได้ แต่ยังมีองค์ประกอบที่ซ่อนอยู่ใต้พื้นผิวที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน การศึกษาโมเดลภูเขาน้ำแข็งจึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร โดยการพิจารณาทั้งส่วนที่มองเห็นได้และส่วนที่ซ่อนอยู่ ซึ่งประกอบด้วยความเชื่อ ค่านิยม และแรงจูงใจที่มีผลต่อการแสดงออกและประสิทธิภาพในการทำงาน การทำความเข้าใจองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมทุกด้าน

McClelland ได้อธิบายสมรรถนะโดยเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำและส่วนที่อยู่ใต้น้ำ



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิแสดงเปรียบเทียบสมรรถนะตามแนวคิดของ McClelland

ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548)

พฤติกรรมส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง เป็นต้น

พฤติกรรมส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก

1. บทบาททางสังคม (Social role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
2. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
3. อุปนิสัย (Trait) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักกีฬาที่ดีเป็นคนใจเย็น เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
4. แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความต้องการผลสำเร็จ การกระทำสิ่งต่าง ๆ จึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554 หน้า188 -217) กล่าวว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge): สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมถึงความสามารถเชิงปฏิบัติที่นำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.
2. ทักษะ (Skill): การกระทำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและวิชาชีพซ้ำ ๆ หลายครั้งจนเกิดความชำนาญ ทักษะในองค์กรประกอบด้วยทักษะเฉพาะงาน ทักษะการบริหาร และทักษะชีวิต.
3. ทักษะทัศนคติ (Attitude): ความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการทำงานและการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สรุปได้ว่า สมรรถนะประกอบด้วย พฤติกรรมและองค์ประกอบหลักที่สามารถแบ่งออกเป็นสองส่วนหลัก คือ พฤติกรรมส่วนที่สังเกตเห็นได้ง่าย (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) ได้แก่ ทักษะ (Skills) ซึ่งเป็นความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างชำนาญ และความรู้ (Knowledge) ซึ่งเป็นข้อมูลและความเข้าใจในหลักการเฉพาะด้าน และพฤติกรรมส่วนที่สังเกตเห็นได้ยาก (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ได้แก่ บทบาททางสังคม (Social role) การแสดงออกต่อสังคม ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self-image) มุมมองที่มีต่อตนเอง อุปนิสัย (Trait) ลักษณะนิสัยที่เป็นพฤติกรรมถาวร และแรงกระตุ้น (Motives) แรงขับเคลื่อนภายในที่ส่งผลต่อการกระทำ นอกจากนี้ องค์ประกอบหลักของสมรรถนะตามแนวคิดของสุรชัย พรหมพันธุ์ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ที่สั่งสมมาจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ทักษะ (Skill) ความชำนาญที่เกิดจากการปฏิบัติซ้ำ ๆ และทัศนคติ (Attitude) ความคิดเห็นและความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

2.6 ความสำคัญของสมรรถนะ

การศึกษาความหมายของสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากสมรรถนะเป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ตลอดจนเป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพการทำความเข้าใจความหมายของสมรรถนะอย่างถ่องแท้จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ตรงตามความต้องการและเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ยังเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น การศึกษาความหมายของสมรรถนะจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างความสำเร็จในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ (สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2553; สิริวิดี ชูเชิด, 2563)

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สมรรถนะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างศักยภาพและความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และมีความพร้อมในการพัฒนาไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งช่วยให้สามารถเลือกบุคคลที่มีความสามารถตรงตามความต้องการขององค์กรได้

4. การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรที่มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จในระยะยาว

5. การปรับปรุงและพัฒนาองค์กร สมรรถนะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

6. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในองค์กร

สรุปได้ว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ได้แก่ ความสุขในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการพัฒนา ทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะหลัก นอกจากนี้ความสุขในการทำงานยังช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะหลักอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

2.7 การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะ (Competency Assessment) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการประเมินความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความสามารถที่แท้จริงของบุคคลนั้น ๆ และเพื่อใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ตรงตามความต้องการขององค์กร การวัดสมรรถนะสามารถทำได้หลายวิธี

1. การประเมินตนเอง (Self-Assessment) เป็นวิธีที่บุคคลประเมินความสามารถและทักษะของตนเองตามบทบาทหรือเป้าหมายการเรียนรู้ วิธีนี้ช่วยให้บุคคลสามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองได้ และเป็นพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาตนเอง

2. การประเมินโดยผู้จัดการหรือหัวหน้างาน (Manager and Supervisor Assessment) โดยผู้จัดการหรือหัวหน้างานจะประเมินการทำงานของบุคคลตามการสังเกตและการมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน การประเมินนี้จะพิจารณาคุณภาพของงาน ความสามารถในการจัดการงาน การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะเฉพาะด้านอื่น ๆ

3. การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อให้ได้ภาพรวมของสมรรถนะในหลายมิติ วิธีนี้ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นกลางมากขึ้น

4. การใช้ศูนย์ประเมินและองค์กรฝึกอบรม (Assessment Centres and RTOs) ศูนย์ประเมินและองค์กรฝึกอบรมจะใช้วิธีการต่าง ๆ เช่น การจำลองสถานการณ์ การสัมภาษณ์ และการทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคล

5. การใช้เครื่องมือประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment Tools) เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อวัดสมรรถนะในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะ เช่น แบบประเมินความสามารถในการสื่อสาร แบบประเมินความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นต้น

6. การประเมินจากผลงาน (Performance Appraisal) เป็นการวัดสมรรถนะโดยการพิจารณาผลงานที่ผ่านมาของบุคคล วิธีนี้ช่วยให้สามารถประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานจริงและผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน.

7. การสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation) เป็นวิธีการที่ใช้ในการวัดสมรรถนะโดยการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์จริง วิธีนี้ช่วยให้สามารถประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างละเอียด

8. การประเมินจากโครงการหรือกิจกรรม (Project or Activity-Based Assessment) เป็นการวัดสมรรถนะโดยการพิจารณาผลงานที่ได้จากการทำโครงการหรือกิจกรรมเฉพาะ วิธีนี้ช่วยให้สามารถประเมินความสามารถในการทำงานเป็นทีม การวางแผน และการบริหารจัดการเวลาได้

การวัดสมรรถนะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร โดยช่วยให้สามารถระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคคล และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักจึงมีความสำคัญในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร การทำความเข้าใจองค์ประกอบและระดับของสมรรถนะหลักจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป กำหนดแบบสมรรถนะ (Competency model) สำหรับข้าราชการพลเรือนไทย เพื่อใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพข้าราชการ สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

1. สก็อต บี พารี (Scott B. Parry) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับได้ สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

2. เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) อธิบายว่าสมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

3. ริชาร์ด โบยาตซีส (Richard Boyatzis) ให้นิยามว่าสมรรถนะเป็นความสามารถหรือศักยภาพของบุคคลที่มีอยู่ภายใน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

4. สำนักงาน ก.พ. ของไทย ให้ความหมายว่าสมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร

โดยสรุป สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร โดยสามารถพัฒนาและวัดผลได้

สมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจ โดยกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันของข้าราชการทุกตำแหน่ง ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้านที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย ซึ่งคุณลักษณะพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement motivation)
2. การบริการที่ดี (Service mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

จिरประภา อัครบวร (2549, น. 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงพฤติกรรมที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร สมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคลากรในองค์กร ซึ่งช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ตัวอย่างของสมรรถนะหลัก ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม และการมีจริยธรรมในการทำงาน

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) หมายถึงคุณสมบัติและความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร สมรรถนะบริหารประกอบด้วยทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการบริหารงาน ตัวอย่างของสมรรถนะบริหาร ได้แก่ การวางแผน และการจัดการ การตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) หมายถึงทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน สมรรถนะเชิงเทคนิคสามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) เป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสายงานนั้น ๆ 2) สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency) เป็นทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะเจาะจง

สรุปได้ว่า การแบ่งประเภทสมรรถนะ ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดและพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมและตรงตามความต้องการในแต่ละระดับและตำแหน่งงาน

สำนักงานศาลปกครอง แบ่งประเภทของสมรรถนะหรือความสามารถ (Competencies) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะของสำนักงาน (Organization competencies) เป็นความสามารถที่สำนักงานต้องมีและต้องทำ คือ เป็นองค์กรมืออาชีพในการสนับสนุนการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมาย มีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างเครือข่ายความร่วมมือเข้าถึงประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นองค์กรนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในสังคมไทย

2. สมรรถนะหลักของข้าราชการ (Core competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีต้องเป็นและต้องทำเพื่อให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักกฎหมายปกครอง ต้องใฝ่รู้พัฒนาตนเอง เพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง ซึ่งเป็นสมรรถนะขององค์กรเป็นต้น

3. สมรรถนะในงาน (Functional competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการที่ต้องมีต้องเป็นและต้องทำในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งงาน โดยในบางกลุ่มงานหรือตำแหน่งอาจแบ่งละเอียดออกเป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน และสมรรถนะเฉพาะของกลุ่มงานในแต่ละด้านลงไปอีกตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน เช่น กลุ่มงานพนักงานคดีที่มีชื่อตำแหน่งเหมือนกันแต่รับผิดชอบงานไม่เหมือนกัน เช่น พนักงานคดีที่ทำงานประจำองค์คณะกับพนักงานคดีที่ทำงานวิจัย ต้องมีสมรรถนะร่วมที่เหมือนกัน คือ ต้องมีความสามารถเกี่ยวกับคดีปกครองเหมือนกัน และมีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน พนักงานคดี ประจำองค์คณะต้องเน้นทักษะการจัดทำสำนวนเป็นพิเศษส่วนพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยก็จะเน้นทักษะเทคนิคการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย เป็นต้น

สรุปได้ว่าสมรรถนะหลักประกอบได้ด้วย 5 ด้านที่ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 เนื่องจากความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะหลักของข้าราชการ และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการเสริมสร้างความสุขและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม อธิบายได้ดังนี้

Diener, E. (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งอธิบายปัจจัย หรือองค์ประกอบของความสุข คือความพึงพอใจในชีวิต รวมถึงเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวกสูง ซึ่งความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานที่นำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) คือการที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองกระทำ และเป็นอยู่มีเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริงที่สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ ผสมกับความสมเหตุสมผล ทำให้สามารถยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) คือการที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่รัก และสิ่งที่ชอบจนพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รู้สึกมีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด ตลอดจนงานทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคมต่อไป

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกมีความสุข สนุกสนาน ยิ้มแย้มสดใส เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ จนรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) คือการที่บุคคลมีความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น เบื่อหน่าย เศร้าหมอง คับข้องใจ และไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง จนอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุขในการทำงาน

3.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายท่าน โดยมีการให้ความหมายและองค์ประกอบที่หลากหลาย ดังนี้

Diener มองว่าความสุขในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของความสุขในชีวิต (Subjective Well-Being) ซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ

Manion แบ่งความสุขในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) 2) ความรักในงาน (Love of the Work) 3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) 4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) (ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ, 2024)

Huse และ Cumming กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งประกอบด้วย 8 มิติ ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่เหมาะสม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าในงาน 5) ความสัมพันธ์ที่ดี 6) ความยุติธรรม 7) สมดุลชีวิตกับงาน 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้พัฒนาแนวคิด "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Workplace) โดยมองว่าความสุขในการทำงานประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดีน้ำใจงาม 2) การผ่อนคลาย 3) การหาความรู้ 4) คุณธรรม 5) การใช้เงิน 6) ครอบครัวดี 7) สังคมดี 8) การงานดี (จิตार्ักษ์ ลือชา และ กฤษณากรณ์ ยุงทอง, 2560) Kjerulf (อ้างอิงในนอร์ปาซีเยห์ ภูนา, 2562) กล่าวว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกภายในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ ความภาคภูมิใจในงาน การได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี การรับรู้ว่าการที่ทำงานมีความสำคัญและมีคุณค่า การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน บรรยากาศการทำงานที่สนุกและมีความสุข และความรู้สึกกระตือรือร้นและมีพลังในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายด้านทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล การสร้างความสุขในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสำเร็จในระยะยาว

3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานเป็นแนวคิดที่ได้รับการศึกษาและอธิบายจากนักวิชาการหลายท่าน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและสมบูรณ์ การมีพฤติกรรมบริโภคที่ดีและเหมาะสม รวมถึงการมีความพึงพอใจในสภาวะสุขภาพของตนเอง
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) การสามารถบริหารเวลาเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ การจัดการกับความเครียดและปัญหาในชีวิตได้ดี รวมถึงการมีชีวิตที่ง่ายและสบาย

3. น้ำใจดี (Happy Heart) การมีจิตสาธารณะ การมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม การมีเมตตาต่อกับคนรอบข้าง และการทำงานเป็นทีม
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) การมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม การรู้แพ้รู้ชนะ การรู้จักให้และมีความกตัญญูรู้คุณ
5. ครอบครัวดี (Happy Family) การมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอ่อนใจกับบุคคลในครอบครัว การใช้เวลาและทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว
6. สังคมดี (Happy Society) การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและสังคม การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การมีโอกาสในการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง การมีความพึงพอใจในการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ.
8. สุขภาพการเงินดี (Happy Money) การมีการบริหารจัดการการเงินที่ดี การมีความมั่นคงทางการเงิน และการมีความพึงพอใจในสถานะทางการเงินของตนเอง
9. การงานดี (Happy Work-life) การมีความพึงพอใจในงานที่ทำ การรู้สึกว่าการงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญ การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากองค์กร (Manion, 2003; นูร์ปาชียะห์ กูนา, 2562; จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ, 2565)

3.3 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทั้งบุคลากรและองค์กร โดยมีผลกระทบในหลายด้าน ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น พวกเขามีแนวโน้มที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Annie McKee, 2014; Camille Preston, 2017; Jeremy Sutton, 2019)
2. ลดอัตราการลาออกและการขาดงาน บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทำให้อัตราการลาออกและการขาดงานลดลง ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ (Skye Schooley, 2024)
3. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม บรรยากาศการทำงานที่มีความสุขจะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการแข่งขันในตลาด (Jeremy Sutton, 2019)
4. เพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ความสุขในการทำงานส่งผลดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยรวม (Anil Yogi, 2023; Emiliana r. Simon-Thomas, 2018)

5. สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เมื่อบุคลากรมีความสุข จะเกิดความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรดีขึ้น (Aoife O'Brien, 2022)

6. เพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความสุขจะมีภาพลักษณ์ที่ดี สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขัน (Christian Krekel et al, 2019; StaffConnect, 2023)

7. ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร บุคลากรที่มีความสุขจะมีความอดทนและยืดหยุ่นมากขึ้น ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน

8. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เมื่อมีความสุขในการทำงาน บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Jameela Shrouf, 2023)

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในหลายมิติ ทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การสร้างสรรค์นวัตกรรม คุณภาพชีวิต และวัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยช่วยลดปัญหาการลาออกและความขัดแย้ง พร้อมทั้งกระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

3.4 วิธีการวัดความสุขในการทำงาน

การวัดความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประเมินระดับความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการวัดความสุขในการทำงาน โดยมีหลายรูปแบบ เช่น Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) โดยแบบสอบถามนี้ใช้วัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีคำถามที่ครอบคลุมหลายด้านของการทำงาน, Job Descriptive Index (JDI) เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ เช่น งานที่ทำ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, Job in General (JIG) Scale เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดความพึงพอใจโดยรวมในงาน

2. การใช้เครื่องมือ Happinometer ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยกระทรวงสาธารณสุขของไทย เพื่อวัดความสุขของบุคลากรในองค์กร โดยมีการประเมินจาก 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (Happy Body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) 3) น้ำใจดี (Happy Heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) ครอบครัวดี (Happy Family) 6) สังคมดี (Happy Society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) 8) สุขภาพการเงินดี (Happy Money) 9) การงานดี (Happy Work-life) การใช้ Happinometer สามารถทำได้ทั้งในรูปแบบออนไลน์และแบบกระดาษ โดยมีการประเมินผ่านคำถามที่เกี่ยวข้องกับแต่ละมิติ

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึกและประสบการณ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยสามารถใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและครอบคลุม

4. การสังเกตพฤติกรรม (Behavioral Observation) การสังเกตพฤติกรรมของบุคลากรในสถานการณ์การทำงานจริงเป็นวิธีการที่ช่วยให้สามารถประเมินความสุขในการทำงานได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

5. การประเมิน 360 องศา (360-Degree Feedback) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และตนเอง เพื่อให้ได้ภาพรวมของความสุขในการทำงานในหลายมิติ

6. การวัดความผูกพันในงาน (Work Engagement) ทำได้โดยใช้แบบสอบถาม เช่น Utrecht Work Enthusiasm Scale (UWES) ซึ่งพัฒนาโดย Schaufeli et al. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามที่วัดความกระตือรือร้น (Vigor) การอุทิศตน (Dedication) และความมุ่งมั่นในงาน (Absorption)

7. การวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout) ทำได้โดยใช้แบบสอบถาม Maslach Burnout Inventory (MBI) ซึ่งพัฒนาโดย Maslach et al. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามที่วัดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) ความรู้สึกกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) และการรู้สึกว่าคุณไม่ประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment)

สรุปได้ว่า การวัดความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการที่สำคัญในการประเมินและพัฒนาความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรในองค์กร โดยใช้เครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม Happinometer การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม การประเมิน 360 องศา การวัดความผูกพันในงาน และการวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร

4. สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

4.1 ความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานอิสระที่มีประวัติการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและลดการแทรกแซงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงสำคัญ เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้ประกาศแยก กรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย และเปลี่ยนชื่อเป็น "สำนักงานอัยการสูงสุด" พร้อมกับ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งจาก "อธิบดีกรมอัยการ" เป็น "อัยการสูงสุด" และ "รองอธิบดีกรมอัยการ" เป็น "รองอัยการสูงสุด" การเปลี่ยนแปลงนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารงานยุติธรรมในส่วนของงาน อัยการมีความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตาม "พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521" ได้กำหนดให้ "รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย" เป็นประธาน ก.อ. โดยตำแหน่ง แต่ภายหลังได้มีการแก้ไขให้ประธาน ก.อ. มาจากการเลือกตั้งโดยข้าราชการอัยการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นอิสระและปลอดจากการเมืองอย่างแท้จริง

ในการเลือกประธาน ก.อ. คณะกรรมการอัยการ (ยกเว้นประธาน ก.อ.) จะประชุม กันเพื่อกำหนดรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานไม่น้อยกว่า 5 ชื่อ จากนั้นข้าราชการที่ได้รับ เงินเดือนตั้งแต่ขั้น 2 ขึ้นไปจะทำการเลือกจากรายชื่อดังกล่าว เมื่อผลการเลือกเสร็จสิ้น นายกรัฐมนตรี จะนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การเปลี่ยนแปลงนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่ เกี่ยวกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น และ เพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวก่ายการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยส่วนรวมยิ่งขึ้น

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตาม "พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2521" ได้กำหนดให้ "รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย" เป็นประธาน ก.อ. โดยตำแหน่ง แต่ภายหลังได้มีการแก้ไขให้ประธาน ก.อ. มาจากการเลือกตั้งโดยข้าราชการอัยการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นอิสระและปลอดจากการเมืองอย่างแท้จริง

ในการเลือกประธาน ก.อ. คณะกรรมการอัยการ (ยกเว้นประธาน ก.อ.) จะประชุม กันเพื่อกำหนดรายชื่อบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานไม่น้อยกว่า 5 ชื่อ จากนั้นข้าราชการที่ได้รับ เงินเดือนตั้งแต่ขั้น 2 ขึ้นไปจะทำการเลือกจากรายชื่อดังกล่าว เมื่อผลการเลือกเสร็จสิ้น นายกรัฐมนตรี จะนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

การเปลี่ยนแปลงนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวก่ายการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน โดยส่วนรวมยิ่งขึ้น

วิสัยทัศน์

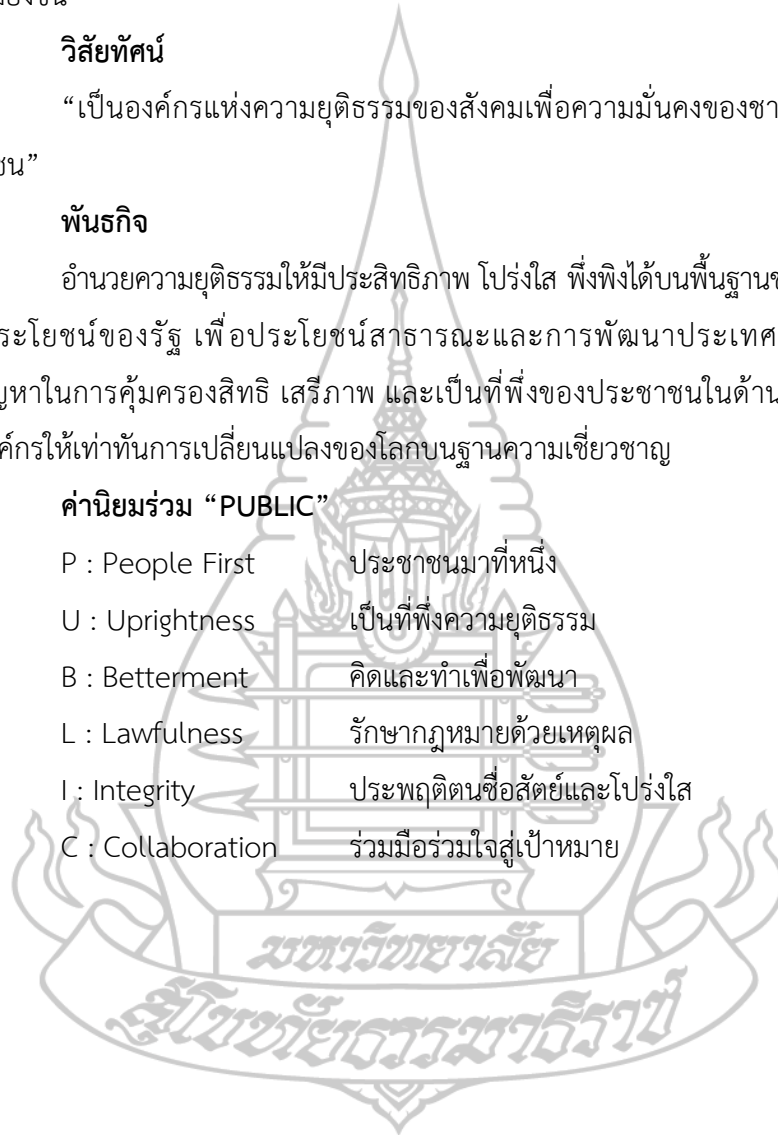
“เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน”

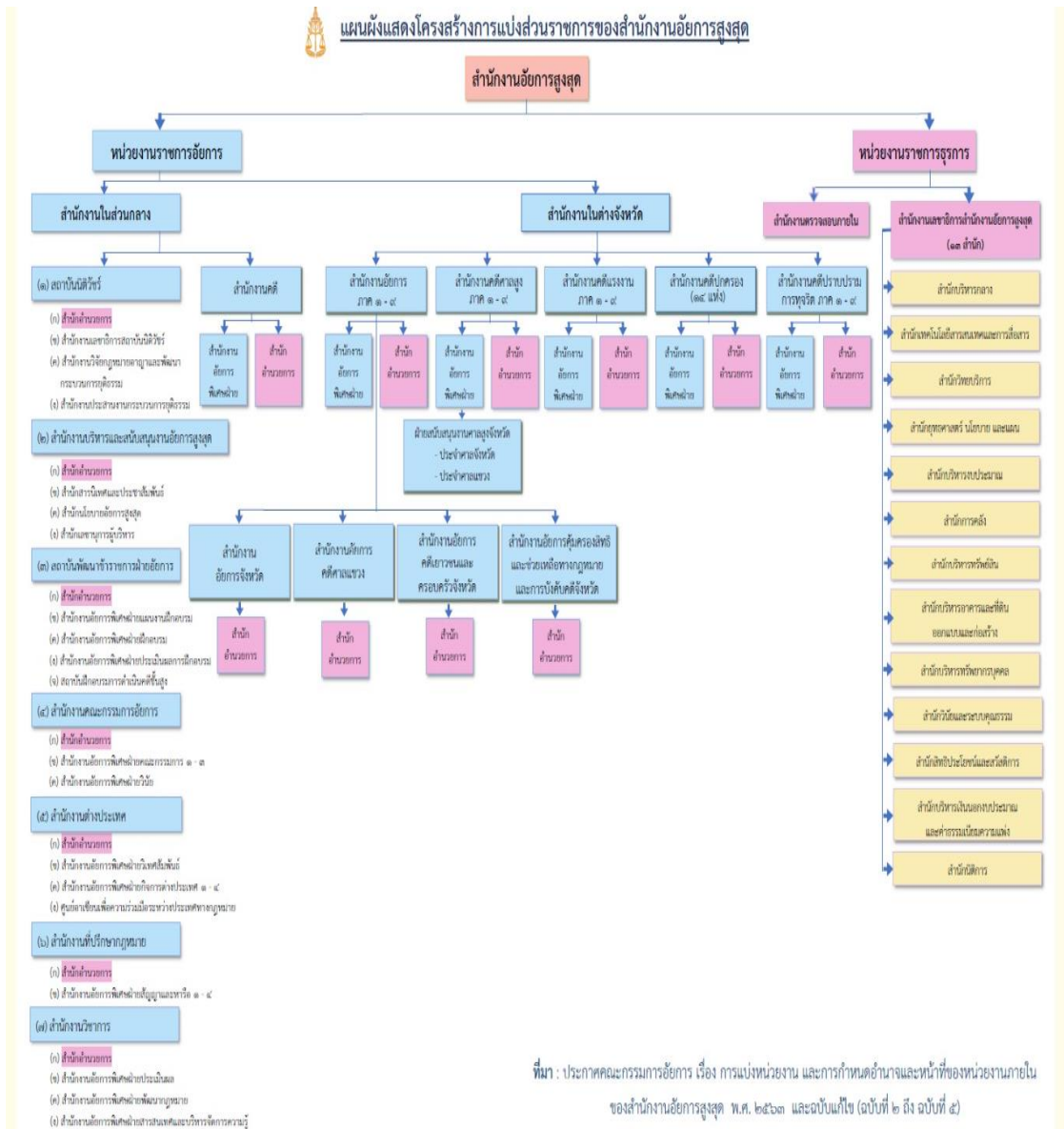
พันธกิจ

อำนวยความสะดวกให้มีความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานของความเสมอภาค รักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนรับรู้ดูแล แก้ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่พึ่งของประชาชนในด้านกฎหมาย พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ

ค่านิยมร่วม “PUBLIC”

P : People First	ประชาชนมาที่หนึ่ง
U : Uprightness	เป็นที่พึ่งความยุติธรรม
B : Betterment	คิดและทำเพื่อพัฒนา
L : Lawfulness	รักษากฎหมายด้วยเหตุผล
I : Integrity	ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส
C : Collaboration	ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย





ภาพที่ 2.2 แผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

ที่มา : สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>

สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ประกอบด้วย 10 สำนักงาน ดังนี้

1. สำนักงานอัยการจังหวัดกบินทร์บุรี
2. สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี
3. สำนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทรา
4. สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี
5. สำนักงานอัยการจังหวัดตราด
6. สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก
7. สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี
8. สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา
9. สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
10. สำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว

มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด และปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2 การแบ่งหน่วยงานภายในและการกำหนดอำนาจหน้าที่

ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 หมวด 1 ส่วนราชการ สำนักงานอัยการสูงสุด ข้อ 6 สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่มีส่วนราชการภายใน ดังนี้ (1) หน่วยงานราชการอัยการ (2) หน่วยงานราชการธุรการ ออกเป็นหน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สำนักงานอัยการจังหวัด มีอัยการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่ (ก) รับผิดชอบงานดำเนินคดีทั้งปวงในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการจังหวัดนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัด ศาลจังหวัดสาขา หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นในศาลจังหวัด แล้วแต่กรณี เว้นแต่คดีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีซึ่งอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด และการดำเนินคดีแพ่งซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัดนนทบุรี

ทั้งนี้ ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งว่าด้วยการนั้น (ข)ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการในสำนักงานอัยการจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(ก) สำนักอำนวยการ มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่ ๑) รับผิดชอบงานสนับสนุนงานพนักงานอัยการ งานธุรการ งานสารบบคดี งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุและยานพาหนะของสำนักงานอัยการจังหวัด ๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

4.3 นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด

นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุดเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการกำหนดทิศทางและวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นโยบายนี้ครอบคลุมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และการดำเนินงานในด้านต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร การศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร อธิบายได้ ดังนี้

4.3.1 นโยบายบริหารทันสมัย

เพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยมีแผนการปฏิบัติงาน ดังนี้

- พัฒนาศักยภาพข้าราชการธุรการ ให้มีตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในแต่ละสำนักงานอัยการภาค เพื่อรองรับการกระจายงานไปสู่สำนักงานอัยการภาค ลดภาระงานในกรุงเทพมหานคร อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอัยการให้มีความเป็นมืออาชีพและทำงานเชิงรุกได้อย่างสร้างสรรค์
- ผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการทบทวนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Regulatory Guillotine) ที่ไม่สอดคล้องกับ

สถานการณ์ปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน (Digital Transformation) เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น ลดเอกสาร (Paperless) เพิ่มความเร็ว ประหยัดงบประมาณ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที

4.3.2. นโยบายบุคลากรมีคุณธรรม

พัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ และบุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน โดยมีแผนการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เทียงธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนร่วมของประชาชน
- สร้างมาตรฐานการบริหารงานบุคคล เพิ่มหลักประกันความเป็นธรรมและความโปร่งใส โดยเสนอร่างระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยหลักเกณฑ์การโยกย้ายข้าราชการอัยการ
- ศึกษาการจัดสวัสดิการในการส่งเสริมและฟื้นฟูด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของข้าราชการฝ่ายอัยการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายอัยการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- สร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กร โดยการมอบเครื่องหมายเชิดชูเกียรติให้บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด และประชาชนผู้ทำคุณประโยชน์ให้สำนักงานอัยการ

สรุปได้ว่า นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุดมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรให้มีความทันสมัยและยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยมีแผนการปฏิบัติงานที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและยั่งยืน

4.4 การบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญที่มีบทบาทอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ในยุคที่การแข่งขันทางธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบและความยั่งยืนให้กับองค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การศึกษาแนวคิดและหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน อธิบายได้ดังนี้

4.4.1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการตาม “ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563” โดยฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ระดับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบสูงขึ้น ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะเฉพาะเรื่อง และฝึกอบรมเฉพาะด้านประกอบไปด้วย การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การฝึกศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรม การวัดผล การประเมินผล โครงการฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้ ต้องทบทวนหลักสูตรการฝึกอบรมที่อยู่ในความรับผิดชอบให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด เมื่อผ่านการอบรม สำนักงานอัยการสูงสุดจะออกประกาศนียบัตร วุฒิบัตรเข็มเครื่องหมาย วิชยฐานะ ตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ โดยในการฝึกอบรมจะบรรจุหัวข้อคุณธรรม จริยธรรม การดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี รวมถึงการปลูกจิตสำนึกการต่อต้านการทุจริตในหลักสูตรทุกระดับตามระเบียบฯ

4.4.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ

ดำเนินการตาม “ระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม” เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการตุลาการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติหรือสิ่งจูงใจ

จากปัจจัยภายนอก ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรมเช่นเดียวกับพนักงานอัยการ จึงเห็นสมควรกำหนดให้มีเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร จึงให้ข้าราชการตุลาการมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามประเภทและระดับต่าง ๆ โดยต้องมีเวลาปฏิบัติงานสองในสามของวันทำการในเดือนนั้น ๆ และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด รวมทั้งเงินรางวัลตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำในพื้นที่พิเศษชายแดนภาคใต้

4.4.3 การสร้างความก้าวหน้า การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ดำเนินการตาม “ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2551” โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด “ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอัยการสูงสุด ว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการฝ่ายอัยการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ พ.ศ. 2560” ให้ความช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ กรณีประสบอัคคีภัย หรือภัยพิบัติอื่น การจัดทำประกันชีวิต ข้าราชการฝ่ายอัยการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนภาคใต้ ฯลฯ นอกจากนี้เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ยังจัดให้มีบ้านพักสำหรับบุคลากร การกู้ยืมไม่มีดอกเบี้ย การสร้างความก้าวหน้าในสายงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

สุภาวดี ทองบุญสง (2556) ได้ทำการศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน รวมถึงการหาน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.816 ปัจจัยทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 66.7 ผลกระทบของแต่ละปัจจัยต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ เจตคติต่อการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบมากที่สุด สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ชวนชม ชินะตั้งกูร และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกลุ่มนี้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในปีการศึกษา 2559 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ ด้านความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับมาก

วันนิวัต พรหมสุวรรณ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับความสุขในการทำงานของบุคลากร 4) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านภาวะผู้นำ และด้านความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราได้ โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 93.40

5.2 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

พิชิตาล พันธุ์วัฒนา (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล โดยมีวัตถุประสงค์หลักสองประการ ได้แก่ ศึกษาสภาพทั่วไป คุณลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความผูกพันกับองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สมรรถนะในการทำงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านความรู้ด้านกฎหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์เรื่องความซื่อสัตย์ ตามลำดับ

ชณิศรณี พัดใจ (2563) ได้ทำการศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ 3) เพื่อเสนอแนะการพัฒนา รูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสมดุลด้านชีวิตครอบครัว รองลงมาคือ ความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการให้รางวัลชีวิต ความสมดุลด้านการเงิน ความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น โดยรวม คือ ด้านนโยบายองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านลักษณะงานด้านการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า และ 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น คือ 1. มิติด้านการพัฒนาตนเอง 2. มิติด้านการส่งเสริมจากองค์กร และ 3. มิติด้านนโยบาย

ชญัญญา นุช บุญมาหล้า (2564) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น จำแนกเป็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางด้านสังคม และจิตใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการบริหารงานของผู้บริหารและความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลวิจัยพบว่า บุคลากรภายในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีเพศหญิงมากที่สุด (ร้อยละ 63.3) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 40.3) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 69.1)

นอกจากนี้พบว่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.3) บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (Mean= 3.76, S.D.=0.76) โดยบรรยากาศในการทำงานที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก (Mean =3.87, S.D = 0.76)

ศิริัญญา ล้อยอด (2566) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเองโดยการจัดลำดับความสำคัญของงาน วิเคราะห์เป้าหมายของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล มีการสื่อสารที่ชัดเจน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อโดยมีทุนการศึกษาให้ มีการปลูกฝังให้บุคลากรรักในงานที่ทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักแก้ปัญหาและพร้อมเผชิญกับปัญหาทุก จนไปถึงความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหามาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

Wittayapompipat & Wongaud (2023) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุจริตใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าคะแนนโดยรวมเฉพาะด้าน (ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ) อยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานต่อปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตส่วนบุคคล (B=0.301) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน (B=0.209) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผล

ในการทำงาน ตามนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ทั้งปัจจัย ความสมดุลในชีวิตส่วนบุคคล (X4) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและชุมชน (X6) ทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 32.1 ขณะที่ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เสรีภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) มุ่งศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีการกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 การเก็บวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ประกอบด้วย ข้าราชการธุรการ และลูกจ้างประจำ จำนวน 156 คน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

ลำดับที่	จังหวัด	จำนวนข้าราชการธุรการ
1	สำนักงานอัยการจังหวัดกบินทร์บุรี	12
2	สำนักงานอัยการจังหวัดจันทบุรี	13
3	สำนักงานอัยการจังหวัดฉะเชิงเทรา	17
4	สำนักงานอัยการจังหวัดชลบุรี	22
5	สำนักงานอัยการจังหวัดตราด	12
6	สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก	17
7	สำนักงานอัยการจังหวัดปราจีนบุรี	14
8	สำนักงานอัยการจังหวัดพัทธยา	18
9	สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง	17
10	สำนักงานอัยการจังหวัดสระแก้ว	14
	รวม	156

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 113 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณ โดยการใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

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

จากสูตร

n แทนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทนจำนวนประชากรทั้งหมด

E แทนระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (กำหนดให้เท่ากับ .05 แทนค่าจากสูตร)

เมื่อแทนค่าสูตรข้างต้น จะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{156}{1+156(.05)^2} \\ &= 112.23 \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 113 คน

1.2 การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง โดยได้คัดจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 จำนวน 3 คน โดยเป็นผู้ที่มีความรู้ และ มีความสามารถในการให้ข้อมูลได้ดี (Key Informant)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถาม การศึกษาจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้อง และเว็บไซต์อื่น ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้มาตราวัด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 4 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-end)

ข้อที่ 1 เพศ	มาตรวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal)
ข้อที่ 2 อายุ	มาตรวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal)
ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา	มาตรวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal)
ข้อที่ 4 อายุงาน	มาตรวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal)
ข้อที่ 5 รายได้ต่อเดือน	มาตรวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal)
ข้อที่ 6 ระดับตำแหน่งงาน	มาตรวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต 2) ความพึงพอใจในงาน 3) อารมณ์ทางบวก และ 4) อารมณ์ทางลบ เป็นคำถามปลายปิด (Close-end) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

1.00-1.80	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับน้อย
2.61-3.40	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับมาก
4.21-5.00	หมายถึง	มีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 แบบสอบถามประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม เป็นคำถามปลายปิด (Close-end) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้ศึกษากำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

1.00-1.80	หมายถึง	มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
2.61-3.40	หมายถึง	มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในระดับมาก
4.21-5.00	หมายถึง	มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

โดยมีลักษณะการให้คะแนนโดยวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Likert scale questions) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน (วิชิต อุ๋อัน, 2548, น.181) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนที่มีค่ามากที่สุด} - \text{คะแนนที่มีค่าน้อยที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพสำหรับการศึกษานี้ประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) ที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางที่มีต่อความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ประกอบด้วย 5 คำถาม ได้แก่ 1) ท่านมีความเห็นต่อนโยบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอย่างไร และท่านคิดว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต่อการทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด 2) ท่านมีแนวทางการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างไร 3) ท่านคิดว่าแนวโน้มความสุขในการทำงาน จะมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในอนาคตอย่างไร 4) ท่านคิดว่ามีปัจจัยความสุขในการทำงานอื่นใด นอกจากความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ที่จะมีส่วนต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 5) ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ควรจะมีแนวทางอย่างไร

3. การทดลองและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิด วัตถุประสงค์และองค์ประกอบที่ทำให้ทราบถึงความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการธรรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 แล้วนำข้อมูลมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2 นำร่างของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แก้ไขและเสนอแนะปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

3.3 แบบสอบถาม ที่ปรับปรุง แก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง และความถูกต้องของรูปแบบ ของแบบสอบถาม การใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถาม เพื่อคำนวณหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และเนื้อหา (Index of item objective congruence) วัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา โดยให้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ให้คะแนน	+1	ถ้าแน่ใจข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน	-1	ถ้าแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตรการหาค่า IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

โดยกำหนดให้

IOC = ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับแบบทดสอบ

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนกรรมการผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ข้อความ ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้

ข้อความ ที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ใช้ไม่ได้

จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) พบว่า ในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.936 ซึ่งสรุปได้ว่า สามารถนำแบบสอบถามไปเป็นเครื่องมือวิจัยเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างได้

ตารางที่ 3.2 ผลตารางวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์
(Cronbach's alpha)

ตัวแปร	Cronbach's Alpha (n=30)
ความสุขในการทำงาน	
ความพึงพอใจในชีวิต	0.826
ความพึงพอใจในงาน	0.801
อารมณ์ทางบวก	0.782
อารมณ์ทางลบ	0.533
สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.806
การบริการที่ดี	0.895
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.699
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	0.861
การทำงานเป็นทีม	0.850

4. วิธีการเก็บวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจทานความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน พร้อมทั้งจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.2 การลงรหัส (Coding) ทำการลงรหัสข้อมูลตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากข้อมูลในแบบสอบถามด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

4.3 การประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ (Computing) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ลงรหัสไว้แล้วในโปรแกรม SPSS มาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

4.4 นำผลของข้อมูลที่ได้จากการประมวลผลไปนำเสนอด้วยสถิติ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และสถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.1 สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา เพื่อใช้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความสุข และระดับสมรรถนะหลัก

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.1.2 สถิติเชิงอนุมาน โดยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อวิจัยความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

5.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้ศึกษาทำความเข้าใจเนื้อหาจับประเด็นสำคัญ จัดระบบของข้อมูลจากบทสัมภาษณ์เชิงลึกที่ได้จากการจดบันทึก แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตีความ ทาบทสรุปอุปนัยร่วมกัน (Analytic Induction) และนำเสนอข้อมูลโดยใช้การบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive)



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ตามลำดับต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
3. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน
5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	25	22.12
หญิง	88	77.88
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 77.88 และเป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 22.12 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	16	14.16
31-40 ปี	51	45.13
41-50 ปี	42	37.17
50 ปีขึ้นไป	4	3.54
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13 รองลงมาคือ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.17 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.16 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	7.96
ปริญญาตรี	74	65.49
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	30	26.55
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 65.49 รองลงมาคือ ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.55 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 1 ปี	4	3.54
1-5 ปี	48	42.48
6-10 ปี	30	26.55
มากกว่า 10 ปี	31	27.43
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.48 รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 27.43 มีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.55 และมีอายุงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.54 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,000 บาท	8	7.08
15,001-25,000 บาท	38	33.63
25,001-35,000 บาท	45	39.82
35,001-45,000 บาท	14	12.39
45,001-55,000 บาท	6	5.31
มากกว่า 55,000 บาท	2	1.77
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82 รองลงมาคือ 15,001-25,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.63 มีรายได้ 35,001-45,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ

12.39 มีรายได้ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.08 มีรายได้ 45,001-55,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.31 และมีรายได้ มากกว่า 55,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	5	4.42
ระดับปฏิบัติงาน	7	6.19
ระดับชำนาญงาน	14	12.39
ระดับปฏิบัติการ	54	47.79
ระดับชำนาญการ	30	26.55
ระดับชำนาญการพิเศษ	3	2.65
รวม	113	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงาน คือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 47.79 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 26.55 ระดับชำนาญงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.39 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.42 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.65 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ จังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวม

ความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ความพึงพอใจในชีวิต	4.23	0.63	มากที่สุด
2. ความพึงพอใจในงาน	4.25	0.66	มากที่สุด
3. อารมณ์ทางบวก	4.36	0.67	มากที่สุด
4. อารมณ์ทางลบ	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม	4.34	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงานอัยการ
จังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D.=0.62)

เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับอารมณ์ทางลบ มากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D.=0.51)รองลงมาคือ อารมณ์ทางบวก ($\bar{x} = 4.36$,
S.D.=0.67) ความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.66) และ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{x} = 4.23$,
S.D.=0.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในชีวิต

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. การทำงานของท่านทำให้ท่านมีความสุขในชีวิต	4.23	0.63	มากที่สุด
2. สายอาชีพท่านมีความก้าวหน้าตามลำดับขั้น	4.25	0.66	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในการทำงานของท่าน	4.36	0.67	มากที่สุด
รวม	4.28	0.65	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงาน อัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.28$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในการทำงานของท่าน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.67) รองลงมาคือ สายอาชีพท่านมีความก้าวหน้าตามลำดับขั้น ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.66) และการทำงานของท่านทำให้ท่านมีความสุขในชีวิต ($\bar{x} = 4.23$, S.D.=0.63)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในงาน

ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.76	มาก
2. ท่านพึงใจกับระดับตำแหน่งงานของท่าน	4.27	0.68	มากที่สุด
3. ท่านเต็มใจทำงานแม้เกินระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามที่กำหนด	4.30	0.73	มากที่สุด
4. บรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลาย มีความร่วมมือ และช่วยเหลือกัน	4.24	0.79	มากที่สุด
รวม	4.25	0.74	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.74) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านเต็มใจทำงานแม้เกินระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามที่กำหนด มากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ ท่านพึงใจกับระดับตำแหน่งงานของท่าน ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.68) บรรยากาศในการทำงาน มีความผ่อนคลาย มีความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ($\bar{x} = 4.24$, S.D.=0.79) และท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.18$, S.D.=0.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านอารมณ์ทางบวก

ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านมีมุมมองทางบวกต่องานที่รับผิดชอบ	4.36	0.67	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกสนุกและกระตือรือร้นที่จะทำงาน	4.36	0.73	มากที่สุด
รวม	4.36	0.70	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.70) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมีมุมมองทางบวกต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.67) และท่านรู้สึกสนุกและกระตือรือร้นที่จะทำงาน ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.73)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการรัฐการ
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านอารมณ์ทางลบ

ความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน	4.46	0.67	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกดีเมื่องานเป็นไปตามที่วางแผนไว้	4.55	0.52	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ถูกต้อง	4.59	0.53	มากที่สุด
รวม	4.53	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ถูกต้อง มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกดีเมื่องานเป็นไปตามที่วางแผนไว้ ($\bar{x} = 4.55$, S.D.=0.52) และ ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{x} = 4.46$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการจังหวัด
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวม

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.50	0.47	มากที่สุด
2. การบริการที่ดี	4.52	0.53	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.32	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.59	0.49	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.52	0.51	มากที่สุด
รวม	4.49	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.49) รองลงมาคือ การบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.53) และ การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.51) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.=0.47) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 4.32$, S.D.=0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานเสมอ	4.49	0.54	มากที่สุด
2. ท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี	4.49	0.52	มากที่สุด
3. ท่านปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม	4.48	0.50	มากที่สุด
4. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้งานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.56	0.52	มากที่สุด
รวม	4.50	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้งานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงานเสมอ ($\bar{x} = 4.49$, S.D.=0.54) และท่านทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.49$, S.D.=0.54) และท่านปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม ($\bar{x} = 4.48$, S.D.=0.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้อื่น	4.56	0.55	มากที่สุด
2. ท่านให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง	4.49	0.57	มากที่สุด
3. ท่านประสานงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริการที่สะดวกรวดเร็ว	4.51	0.58	มากที่สุด
รวม	4.52	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ท่านประสานงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.51$, S.D.=0.58) และท่านให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.49$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการ
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
ในงานอาชีพ

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านชอบอ่านเพื่อหาความรู้ในการทำงาน	4.26	0.70	มากที่สุด
2. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ปรับปรุงการทำงานให้ เหมาะสม	4.40	0.65	มากที่สุด
3. ท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.41	0.64	มากที่สุด
4. ท่านมีบทบาทช่วยสร้างบรรยากาศ การพัฒนาความ เชี่ยวชาญในหน่วยงาน	4.22	0.69	มากที่สุด
รวม	4.32	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายใน
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.32$, S.D.=0.67) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 4.41$, S.D.=0.64) รองลงมาคือ ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสม
($\bar{x} = 4.40$, S.D.=0.65) ท่านชอบอ่านเพื่อหาความรู้ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.26$, S.D.=0.70) และท่าน
มีบทบาทช่วยสร้างบรรยากาศ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=0.69)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการรัฐการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

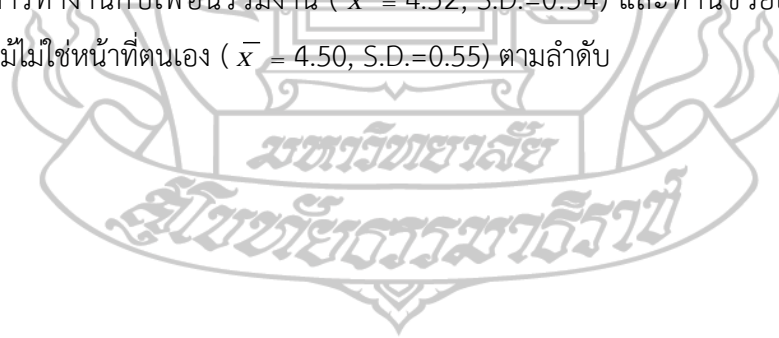
สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านทำงานที่ยึดถือหลักความถูกต้อง และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	4.61	0.52	มากที่สุด
2. ท่านปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบที่ถูกต้อง	4.64	0.52	มากที่สุด
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรของหน่วยงาน	4.61	0.57	มากที่สุด
4. ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์ แก่หน่วยงาน	4.49	0.60	มากที่สุด
รวม	4.59	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงานโดยยึด กฎ ระเบียบที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.64$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ท่านทำงานที่ยึดถือหลักความถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.61$, S.D.=0.52) และท่านมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.61$, S.D.=0.57) และท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน ($\bar{x} = 4.49$, S.D.=0.60) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลค่า
1. ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในทีม	4.52	0.57	มากที่สุด
2. ท่านช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ตนเอง	4.50	0.55	มากที่สุด
3. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.54	มากที่สุด
4. ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.56	0.55	มากที่สุด
รวม	4.52	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในทีม ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.57) และท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.54) และท่านช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ตนเอง ($\bar{x} = 4.50$, S.D.=0.55) ตามลำดับ



4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-3 ปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

H_0 : ปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับมากที่สุด

H_1 : ปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยความสุขในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

กลุ่มตัวอย่าง	N	\bar{x}	S.D.	Std. Error	t	df	Sig. (2-tailed)	Sig. (1-tailed)
ปัจจัยความสุขในการทำงาน	113	4.33	0.54	0.51	2.466	112	0.015*	0.009*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าสถิติ t เท่ากับ 2.466 ค่า p เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) กล่าวได้ว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

H_0 : สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับมากที่สุด

H_2 : สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

กลุ่มตัวอย่าง	<i>N</i>	\bar{x}	S.D.	Std. Error	<i>t</i>	<i>df</i>	Sig. (2-tailed)	Sig. (1- tailed)
สมรรถนะหลักในการทำงาน	113	4.49	0.46	0.431	6.467	112	.000*	.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสถิติ *t* เท่ากับ 6.467 ค่า *p* เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_2) กล่าวได้ว่าสมรรถนะหลักในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก อารมณ์ทางลบ ตัวใดตัวหนึ่งมีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

H_0 : ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

H_3 : ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

การวิเคราะห์ข้อมูลสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยวิธี Enter โดยผู้ศึกษาใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1, H_2, H_3) ก็ต่อเมื่อค่า *p* มีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยมีผลการวิเคราะห์ และเครื่องหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนี้

<i>p</i>	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์
S.E.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปคะแนนดิบ
Beta (β)	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของสมการแต่ละค่าที่อยู่ในสมการ
Tolerance	หมายถึง	ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน
VIF	หมายถึง	ค่าที่สภาพของกลุ่มตัวแปรอิสระในสมการมีความสัมพันธ์กัน

เงื่อนไขในการทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการพิจารณาความสามารถของตัวแปรอิสระ ในการทำนายตัวแปรตาม โดยการดูจากตาราง ANOVA ด้วยค่าสถิติทดสอบ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐาน ได้ว่า

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

H_1 : ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.841	4	3.710	45.926	.000 ^b
	Residual	8.725	108	0.081		
	Total	23.566	112			

a. Predictors: (Constant)

b. Dependent Variable

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 45.926 ค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) กล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยของปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 (Enter Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	β	B	S.E.	T
ความพึงพอใจในชีวิต (X_1)	0.163	0.118	0.080	1.469
ความพึงพอใจในงาน (X_2)	-0.019	-0.013	0.080	-0.166
อารมณ์ทางบวก (X_3)	0.443	0.305	0.061	5.003*
อารมณ์ทางลบ (X_4)	0.342	0.308	0.067	4.583*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ค่าคงที่ = 1.321

$R = 0.794$ $R^2 = 0.630$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์ปรับแก้ให้เหมาะสม (Adjust R^2) ร้อยละ 0.616 กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 61.6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 คิดเป็นร้อยละ 61.6 ที่เหลืออีกร้อยละ 38.4 เป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่น ดังนั้น ผลการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณปัจจัยความสุขในการทำงานกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีค่า $t = 5.285$ ค่า Sig = 0.000 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ สรุปผลเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านอารมณ์ทางบวก มีค่า $t = 5.003$, $Sig = 0.000$, $B = 0.305$ กล่าวได้ว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางบวก มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านอารมณ์ทางลบ มีค่า $t = 4.583$, $Sig = 0.000$, $B = 0.308$ กล่าวได้ว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านอารมณ์ทางลบ มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์เฉพาะปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.575	2	7.287	89.686	.000 ^b
	Residual	8.938	110	0.081		
	Total	23.513	112			

a. Predictors: (Constant)

b. Dependent Variable

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการทดสอบพบว่า ค่าสถิติ F เท่ากับ 89.686 ค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) และยอมรับสมมติฐาน (H_1) กล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่สามารถทำนายตัวแปรตามได้

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าถอยของปัจจัยความสุขในการทำงาน ที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงาน
อัยการภาค 2 (Enter Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	β	B	S.E.	T
อารมณ์ทางบวก (X_3)	0.517	0.356	0.046	7.688*
อารมณ์ทางลบ (X_4)	0.393	0.354	0.061	5.847*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

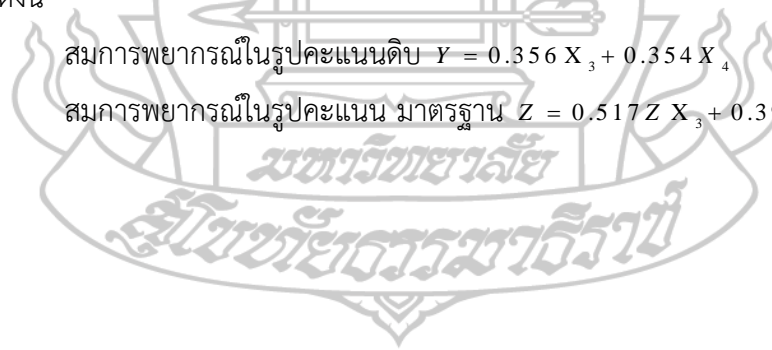
ค่าคงที่ = 1.331

$R = 0.787$ $R^2 = 0.620$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ได้แก่ อารมณ์ทางบวก และ อารมณ์ทางลบ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ได้ร้อยละ 62.0 ($R^2 = 0.620$) เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ อารมณ์ทางบวก (X_3) และ อารมณ์ทางลบ (X_4) โดยมีค่าสำคัญ เท่ากับ 0.517 และ 0.393 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y = 0.356 X_3 + 0.354 X_4$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z = 0.517 Z X_3 + 0.393 Z X_4$$



5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในครั้งนี้ได้ดำเนินการจากสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและแนวทางที่มีต่อความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ซึ่งพบว่า

1. ความคิดเห็นต่อนโยบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน

“... สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกตำแหน่ง ซึ่งมีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม”

(นางกุลิสรา โชติญาณวรรณ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ, วันที่ 13 มิถุนายน 2567)

“...ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่านโยบายการบริหารงานขององค์กรที่ทันสมัยและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นมืออาชีพมากขึ้น”

(นางสาวอภินิหาร เอี่ยมบ้านไร่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ , วันที่ 14 มิถุนายน 2567)

“...นโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุด มีการสนับสนุนให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการดูแลและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 มิถุนายน 2567)

2. แนวทางการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

“...การวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและเสริมสร้างความสุขในการทำงานต้องคำนึงถึงลักษณะตำแหน่งของแต่ละบุคคล ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีขั้นตอนการวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินและสรุปผล และการปรับปรุงแก้ไข”

(นางกุลิสรา โชติญาณวรรณ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ, วันที่ 13 มิถุนายน 2567)

“...การวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานต้องกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะของผู้ปฏิบัติงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน และกำหนดสมรรถนะหลักให้สอดคล้องกับระดับตำแหน่งงาน”

(นางสาวอภินิทรพร เอี่ยมบ้านไร่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ , วันที่ 14 มิถุนายน 2567)

“...การวางแผนการทำงานที่ดีควรมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการแบ่งหน้าที่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังควรมีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 มิถุนายน 2567)

3. แนวโน้มความสุขในการทำงานในอนาคต

“...แนวโน้มความสุขในการทำงานจะมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในอนาคตระยะยาว เนื่องจากความสุขในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ”

(นางกุลิสรา โชติญาณวรรณ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ, วันที่ 13 มิถุนายน 2567)

“...แนวโน้มความสุขในการทำงานจะมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในอนาคต ปัจจุบันเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การเสริมสร้างให้พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านเทคโนโลยี และมีระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ทำงานผ่านระบบออนไลน์ ทำให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก เมื่อมีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น เมื่อบุคลากรลงข้อมูลคดีได้อย่างรวดเร็ว ครบถ้วน ถูกต้อง ก็จะทำให้การนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลไปใช้ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ”

(นางสาวอภินิทรพร เอี่ยมบ้านไร่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ, วันที่ 14 มิถุนายน 2567)

แนวโน้มความสุขในการทำงานในอนาคตน่าจะดีขึ้น หากมีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง การให้ออกาสบุคลากรพัฒนาทักษะใหม่ ๆ จะทำให้มีโอกาในการเติบโตในหน้าที่การงาน การมีนโยบายในการสนับสนุนสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ก็เป็นสิ่งสำคัญ อย่างเช่น การจัดทำโปรแกรมการดูแลสุขภาพ และการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา จะช่วยลดความเครียดได้ แนวโน้มความสุขในการทำงานในอนาคตของข้าราชการในสำนักงานอัยการจังหวัดน่าจะดีขึ้นอย่างมาก

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 มิถุนายน 2567)

4. ปัจจัยความสุขในการทำงานอื่น ๆ

“... ปัจจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุนความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รางวัลในการทำงาน การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การยกย่องเชิดชูเมื่อทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย และการจัดสถานที่ให้เหมาะสม”

(นางกุลิสรา โชติญาณวรรณ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ, วันที่ 13 มิถุนายน 2567)

“...สุขภาวะที่ดีในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เช่น การสร้างพื้นที่ทำงานให้มีสมาธิเพิ่มมากขึ้น การเพิ่มต้นไม้ในสำนักงานเพื่ออากาศบริสุทธิ์”

(นางสาวอภินิทรพร เอี่ยมบ้านไร่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ, วันที่ 14 มิถุนายน 2567)

“...ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีสุขภาพที่แข็งแรง, การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา, และโอกาสในการพัฒนาตนเองก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 มิถุนายน 2567)

5. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคล

“...ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสำนักงานอัยการจังหวัด และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน”

(นางกุลิสรา โชติญาณวรรณ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ, วันที่ 13 มิถุนายน 2567)

“...ควรมีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การหมุนเวียนลับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษาแนะนำ การติดตาม การทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดูงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน”

(นางสาวอภินิทรพร เอี่ยมบ้านไร่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ, วันที่ 14 มิถุนายน 2567)

“...การพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคลควรมีการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ทั้งทักษะทางวิชาชีพและทักษะการบริหาร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง”

(ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3, วันที่ 18 มิถุนายน 2567)

“...สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 โดยเน้นที่การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า ความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 การวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยอื่น ๆ ที่สนับสนุนความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รางวัลในการทำงาน การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดสถานที่ให้เหมาะสม และ การพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคลควรมีการฝึกอบรมและการสนับสนุนจากองค์กร



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 77.88 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 45.13 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 65.49 มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 42.48 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 39.82

กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ทางลบ ($\bar{x} = 4.53$, S.D.=0.51) สูงสุด โดยให้ความสำคัญกับรายข้อท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ถูกต้องมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ อารมณ์ทางบวก ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.67) โดยให้ความสำคัญกับรายข้อท่านมีมุมมองทางบวกต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.67) ความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.66) โดยให้ความสำคัญกับรายข้อท่านเต็มใจทำงานแม้เกินระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามที่กำหนด มากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D.=0.73) และ ความพึงพอใจในชีวิต ($\bar{x} = 4.23$, S.D.=0.63) โดยให้ความสำคัญกับรายข้อเพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในการทำงานของท่านมากที่สุด ($\bar{x} = 4.36$, S.D.=0.67) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$, S.D.=0.66) เมื่อพิจารณาตามรายข้อจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ท่านเต็มใจทำงานแม้เกินระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามที่กำหนด มากที่สุด ($\bar{x} = 4.30$, S.D.=0.73) รองลงมาคือ

ท่านพึงใจกับระดับตำแหน่งงานของท่าน ($\bar{x} = 4.27$, S.D.=0.68) บรรยากาศในการทำงานมีความผ่อนคลาย มีความร่วมมือและช่วยเหลือกัน ($\bar{x} = 4.24$, S.D.=0.79) และท่านพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.18$, S.D.=0.76) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ภายในสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.49$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D.=0.49) โดยให้ความสำคัญกับรายชื่อท่านปฏิบัติงาน โดยยึด กฎ ระเบียบ ที่ถูกต้อง ($\bar{x} = 4.64$, S.D.=0.52) มากที่สุด รองลงมาคือ การบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.53) โดยให้ความสำคัญกับรายชื่อท่านเต็มใจในการให้บริการแก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.55) มากที่สุด และ การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.52$, S.D.=0.51) โดยให้ความสำคัญกับรายชื่อท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.55) มากที่สุด และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.=0.47) โดยให้ความสำคัญกับรายชื่อท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้งานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.56$, S.D.=0.52) มากที่สุด

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน คือด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อธิบายรายด้านได้ว่า

ความคิดเห็นต่อนโยบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสะดวก รวดเร็ว และมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น

แนวทางการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยต้องคำนึงถึงลักษณะตำแหน่งของแต่ละบุคคล ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน

แนวโน้มความสุขในการทำงานในอนาคต ความสุขในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยความสุขในการทำงานอื่น ๆ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รางวัลในการทำงาน การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดสถานที่ให้เหมาะสม เช่น การสร้างพื้นที่ทำงานที่มีสมาธิ การเพิ่มต้นไม้ในสำนักงานเพื่ออากาศบริสุทธิ์

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคล ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การติดตาม การทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดูงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

โดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะหลักและการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกันเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อมีความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท เนื่องจากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 เป็นการสำรวจและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานดังกล่าว โดยมุ่งเน้นไปที่การเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงานและให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายแนวคิดที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ได้แก่ แนวคิดสมรรถนะในการทำงาน (Work Performance) (Wittayapornpipat & Wongaud, 2023) จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานนี้สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสุขในการทำงานส่งผล

ต่อความพึงพอใจและสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน การมีความสุขในการทำงานส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน (Happiness at Work) (Fisher, 2010) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานนี้เป็นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ถึงความสำคัญของการมีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจต่องาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) การศึกษาเรื่องนี้เชื่อมโยงกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้การฝึกอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความมุ่งมั่นและความสุขในการทำงาน การสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะและความรู้ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานและสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Bouchrika, 2022) ดังนั้น การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีประโยชน์ในการเสริมสร้างความพึงพอใจและสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการธรรมาภิบาล ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรและผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในองค์กรของสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัญญาบุษญา มหาหล้า (2564) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า บุคลากรภายในสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น มีเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.1

กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ทางลบสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับรายข้อที่ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ถูกต้องมากที่สุด รองลงมาคือ อารมณ์ทางบวก โดยให้ความสำคัญกับรายข้อท่านมีมุมมองทางบวกต่องานที่รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจในงาน โดยให้ความสำคัญกับรายข้อท่านเต็มใจทำงานแม้เกินระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามที่กำหนด มากที่สุด และด้านความพึงพอใจในชีวิต โดยให้ความสำคัญกับรายข้อเพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในการทำงานของท่าน มากที่สุด อธิบายแยกแยะประเด็นได้ว่า

กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากองค์กรที่มีการให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานจะมีการสร้างวินัยและสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นความสุขและความพึงพอใจให้กับพนักงาน ด้วยการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเป็นกันเองและการสนับสนุนในการพัฒนาส่วนตัวและอาชีพของพนักงาน จากการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการให้เครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็น

ในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างแผนงานทำงานที่ชัดเจนและเป้าหมายที่บรรลุความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและเจตคติต่อการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเจตคติต่อการทำงานส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ทางลบสูงสุด โดยให้ความสำคัญกับรายข้อ ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ถูกต้องมากที่สุด เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองและสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน โดยการสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีความสำคัญ และการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยการสร้างความเข้าใจและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และจะส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้น กล่าวได้ว่า บรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและการเป็นกันเองจะช่วยสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และสามารถแบ่งปันประสบการณ์และปัญหาได้อย่างเปิดเผย องค์การที่ให้ความสำคัญกับความสุขและความพึงพอใจของพนักงานมักจะมีการสนับสนุนในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น การมีโปรแกรมสุขภาพและการออกกำลังกาย การสนับสนุนในการสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การให้การตรวจสอบและข้อเสนอแนะอย่างเปิดเผย การประชุมที่มีประสิทธิภาพ และการให้ข้อคิดเห็นและการชมเชยในงานที่ดี เป็นต้น สามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความสุขในการทำงานของพนักงานได้ และการสร้างสัมพันธ์ทีมที่แข็งแกร่งและร่วมมือในที่ทำงานจะช่วยส่งเสริมความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีค่ารับครบถ้วนในองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมที่เป็นกันเองและสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานมีผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้น โดยการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนสุขภาพและความพึงพอใจของพนักงานในที่ทำงาน สอดคล้องกับ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ทางลบสูงสุด ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานในระดับมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอารมณ์ทางบวก เป็นอันดับที่สอง โดยให้ความสำคัญกับบรรยายข้อท่านมีมุมมองทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ มากที่สุด เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่นและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ โดยมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นเสมอ การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่ดีและสนับสนุนการพัฒนาของตนเอง โดยมีการเชื่อมั่นและความเข้าใจร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และมีการส่งเสริมความเป็นกันเองและความรับผิดชอบในการทำงาน และองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการรับรู้และการตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของพนักงานมักจะสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์และสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความเข้าใจและให้กำลังใจในการทำงานของพนักงาน และมีการให้ข้อเสนอแนะและการประเมินประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น การมุ่งหวังและการมีมุมมองที่เชิงบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบมีความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อและสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน และสามารถส่งผลให้สมรรถนะในการทำงานดียิ่งขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันนิวัต พรหมสุวรรณ และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน เป็นอันดับที่สาม โดยให้ความสำคัญกับบรรยายข้อท่านเต็มใจทำงานแม้เกินระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันตามที่กำหนด มากที่สุด เนื่องจากการได้รับการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีความชัดเจน เช่น การกำหนดเป้าหมายประจำปีหรือเป้าหมายโครงการที่ชัดเจนและเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความเข้าใจง่ายและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าว องค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความกระตือรือร้นและการสนับสนุน ซึ่งสามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในการทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น การได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้พนักงานพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน รวมถึงการเต็มใจทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานของตนเองและมีความสำเร็จในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานอย่างมาก ดังนั้น การมีสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงานและการมุ่งมั่นในการทำงาน

เพื่อความสำเร็จของงานมีผลต่อสมรรถนะในการทำงานที่ดีขึ้น โดยทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ทิพย์ พิภก่อน (2562) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับที่สี่ โดยให้ความสำคัญกับรายชื่อเพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับในการทำงานของท่าน มากที่สุด เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความสบายใจในการทำงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการร่วมมือในทีมงาน ซึ่งส่งผลให้ตนรู้สึกมีความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตอย่างรวดเร็ว การสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความรับรู้ เมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จะสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเข้าใจและความรับรู้ ทำให้การทำงานกลายเป็นประสบการณ์ที่ดีและเติบโตไปในทางที่ดีต่อการพัฒนาตนเอง และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในองค์กร ทำให้องค์กรมีทีมงานที่มั่นคงและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานสามารถมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและชีวิตของพนักงานได้อย่างมาก เนื่องจากมีความสำคัญและมีค่าในการสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในองค์กรและทีมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามรายด้านจากมากไปน้อย จะได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มากที่สุด เนื่องจากการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขและสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน โดยเป็นการทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจและพึงพอใจกับการทำงานของตนเอง เมื่อพนักงานรู้ว่าองค์กรมีมาตรฐานความเชื่อมั่นและเอ็นไอซีที่สูง ผู้ปฏิบัติงานจะมีสัมฤทธิ์ในการทำงานและจะรู้สึกสุขใจมากขึ้นต่องานของตนเองและองค์กรโดยรวม ตัวอย่างเช่น ในองค์กรมีนโยบายที่เน้นการปฏิบัติตามค่านิยมและจริยธรรมทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด มีการเรียนรู้และส่งเสริมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องให้กับพนักงานทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมทางธุรกิจหรือการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์และความเท่าเทียมต่อสิทธิและเสรีภาพ ผลจากนโยบายและมาตรฐานเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจและพึงพอใจกับการทำงานของตนเองและบรรยากาศการทำงานที่มีความเชื่อมั่นในองค์กร ไม่สอดคล้องกับ ศิริบุญญา ลือยอด (2566) ได้

ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่พบว่าสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดนั้นมีความหลากหลายและครอบคลุมหลายด้าน เช่น การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการทำงานของข้าราชการธุรการ ระดับความแตกต่างในสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ระหว่างการวิจัยทั้งสองขึ้น อาจเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความแตกต่างในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน หรือวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวัดสมรรถนะ ซึ่งอาจทำให้ผลการวิจัยมีความแตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากปัจจัยความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 โดยเฉพาะปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล และ ฌณมล จันทร์สม, (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประสานนครหลวงสายงานบริการ ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานเกิดจากการมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากปัจจัยความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 โดยเฉพาะปัจจัยด้านความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ จิราพร พิมสาร (2561) ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี พบว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารีในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ขัดแย้งกับ Wittayapornpipat & Wongaud (2023) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข การงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี (The Factors Affecting Happiness, Work and Performance of University Academic Staff: Rajamangala University of Technology Tawan-Ok Chanthaburi Campus) ที่พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตส่วนบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงาน ตามนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เนื่องจากมีปัจจัยอื่น เช่น สภาพแวดล้อมที่ทำงาน คือการได้รับการสนับสนุนและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ความสมดุลของการทำงานกับชีวิต ที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน ไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ขัดแย้งกับ ศิริริภา ภูษาดา และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และความเต็มใจปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากในบางกรณี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ถือเป็นหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่ได้ทำให้เกิดความสุขในการทำงานโดยตรง เนื่องจากมักเป็นการตั้งเป้าหมายหรือรายละเอียดของงานที่ต้องทำตามกำหนด การมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทำงาน เงินเดือน และความเข้าใจในงาน และพนักงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์เพราะเป็นที่ต้องการขององค์กรหรือบริษัท แม้ว่าจะช่วยเพิ่มความสำเร็จในการทำงาน แต่ไม่ได้ช่วยเพิ่มความสุขในการทำงานของพนักงานในทุกกรณี

ด้านความรู้สึกทางบวก มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 เนื่องจาก ความรู้สึกทางบวกมีผลต่อสภาพจิตใจและสมรรถนะในการทำงานของพนักงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนและความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจและมีความสุขในการทำงานของพนักงานได้ การให้เวลาสำหรับกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกพึงพอใจและผ่อนคลายนอกเวลาทำงานสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุขในการทำงานได้ การมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและได้รับการเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานได้ การมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ในงานสามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และการรับรู้ความสำคัญและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญสามารถสร้างความสุขในการทำงานและเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เต็มไปด้วยความสุขและความรู้สึกทางบวกเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ทั้งนี้อย่างไรก็ตาม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่กล่าวถึงและสมรรถนะในการทำงานยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์และบุคคล แต่แต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ที่ต่างกัน สอดคล้องกับ Wittayapornpipat & Wongaud (2023) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข การงาน และ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขต จันทบุรี (The Factors Affecting Happiness, Work and Performance of University Academic Staff: Rajamangala University of Technology Tawan-Ok Chanthaburi Campus) ที่ พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านอารมณ์ทางบวกที่ได้รับจากการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และชุมชนที่ดี ($B=0.209$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการทำงาน ตามนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้สึกทางลบ มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 เนื่องจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความเครียด ความกังวล หรือความเสียหายทางจิตใจ อาจส่งผลต่อสุขภาพจิตและกายของพนักงาน ซึ่งอาจทำให้ พนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้สึกทางลบอาจส่งผลต่อสมรรถนะในการ ทำงานของพนักงาน เช่น การมีความสับสน การขาดสมาธิ หรือการลดความสามารถในการเรียนรู้และ การแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดการขัดแย้งหรือความขัดแย้งในที่ทำงาน ทำให้ความร่วมมือระหว่างเพื่อน ร่วมงานหรือทีมงานลดลง ซึ่งอาจส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงาน และอารมณ์ทางลบส่งผลต่อการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการควบคุมงานของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการ ทำงานและมีสมรรถนะในการทำงานลดลง สอดคล้องกับ ญัฐนิชา หล่อประดิษฐ์ (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความรู้สึกทางลบ มีผลต่อ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถอธิบายรายละเอียดในแต่ละ ด้าน ได้แก่ ความสุขในการทำงานมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เช่น การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นคุณธรรมและ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานช่วยพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรให้มีความสะดวก รวดเร็ว และเป็นมืออาชีพมากขึ้น (เนตรา เพ็ชรแสง, 2565)

การวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักและเสริมสร้างความสุขในการทำงาน โดยต้องคำนึงถึงลักษณะตำแหน่งของแต่ละบุคคล ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน การวางแผนที่ดีจะช่วยให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สมพิศ เดชะพระรักษา, 2564)

แนวโน้มความสุขในการทำงานในอนาคต พบว่า ความสุขในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีผลสัมฤทธิ์ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและการสนับสนุนจากผู้บริหารจะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงานอื่น ๆ พบว่า ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รางวัลในการทำงาน การสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดสถานที่ให้เหมาะสม เช่น การสร้างพื้นที่ทำงานที่มีสมาธิ การเพิ่มต้นไม้ในสำนักงานเพื่ออากาศบริสุทธิ์ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ศิริวรรณ บัวโชติ & กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์, 2565)

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคล ควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ รวมถึงการมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยง การให้คำปรึกษา การติดตาม การทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดูงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (สำนักงานอัยการภาค 2, 2567)

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะหลักและการวางแผนการทำงานที่สอดคล้องกันเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 การมีนโยบายและการสนับสนุนที่ดีจากผู้บริหารจะช่วยให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

3.1.1 ความสุขในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ใน 4 ด้าน สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมสันทนาการ การพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสเติบโตในสายงาน และการมอบหมายงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่าและพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

3.1.2 สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ใน 5 ด้าน สำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ควรมีการจัด

ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมการอบรมเพิ่มเติมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในงานอาชีพ รวมถึงการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.1.3 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงาน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การสอนงาน การมีพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา ติดตาม และทำกิจกรรมร่วมกัน การดูงานนอกสถานที่ และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การมีนโยบายขององค์การที่ทันสมัย รวมถึงการจัดสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมเพื่อสุขภาวะที่ดี การมีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน การให้รางวัลหรือคำชื่นชมในการทำงาน และการสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ทำให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานราชการอื่น ๆ เพื่อช่วยให้เข้าใจถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงของปัจจัยความสุขในการทำงานในบริบทที่กว้างขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่ต่างกันต่อความสุขในการทำงาน

3.2.2 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดมากขึ้น ทั้งจากพนักงานในแต่ละระดับ และในมุมมองของเพศที่ต่างกันไป และความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับประสบการณ์และความรู้สึกของบุคลากรในสำนักงานอัยการจังหวัดต่าง ๆ การใช้วิธีการสัมภาษณ์ลึกหรือกลุ่มสนทนาจะช่วยให้สามารถสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ส่วนบุคคลที่อาจไม่ปรากฏในการวิจัยเชิงผสมผสานนี้ได้

3.2.3 ควรขยายการศึกษาไปยังสำนักอัยการจังหวัดอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ต่างกันไป เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยความสุขในการทำงานในแต่ละพื้นที่



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขนิสรณ์ พัดใจ. (2563). รูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการรัฐการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่ จังหวัดขอนแก่น. *พัฒนาวารสาร*, 7(1), 63–72.
- ขวัญเมือง บวรอัสกุล. (2560). *Happy Workplace องค์กรแห่งความสุข 8 ประการ*. สืบค้นจาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>
- จิราพร พิมสาร. (2561). *สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรินทร์พิศ ฟ้าอ่อน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต* [การค้นคว้าอิสระปริญญา ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ : ก.พลพิมพ์.
- จิราพร พิมสาร. (2561). *สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2553). *นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 15*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชวนชม ชินะตั้งกูร, ศิริชัย ชินะตั้งกูร, และ สมใจ เดชบำรุง. (2560). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตรวิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 26-39.
- ชญานุช บุญมาหล้า. (2564). *บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น*. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง*, 4(1), 1–12.
- ชินณา อ่อนละม้าย. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนสำนักงาน เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ณัฐนิชา หล่อประดิษฐ์. (2564). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* [ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตรรา เพ็ชรแสง. (2565). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* [การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล, และ ณกมล จันทรสม. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายงานบริการ. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 694–716.
- ธัญลักษณ์ สดสวย. (2564). *ความสุขในการทำงาน. สวนดอกควาไรตี้ Suandok Variety*. สืบค้นจาก <https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/other/5336/>
- พันธุ์พรหม รังสีธารานนท์. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชศาล พันธุ์วัฒนา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์*, 10(1), 137–163.
- วันนิวัต พรหมสุวรรณ, กัญกร เอี่ยมพญา, และ นิวัตต์ น้อยมณี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 18(3), 133-145.
- วราภรณ์ แต่งผล. (2554). *การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก*. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วันนิวัต พรหมสุวรรณ, กัญกร เอี่ยมพญา, และ นิวัตต์ น้อยมณี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี*, 18(3), 133-145.
- วาสนา แสงงาม. 2552. *สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครุคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3-4*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ศิริยญา ลี้อยอด. (2566). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารสหวิทยาการและการจัดการร่วมสมัย*, 2(3), 58-72.
- ศิรินภา ภูชาดา, มกรา พันธุ์จตุรเสก, และ ประจักษ์ บัวผัน. (2566). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 74-96.
- ศิริวรรณ บัวโชติ, และ กัมปนาท วงษ์วัฒน์พงษ์. (2565). ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 140-152.
- สมพิศ เดชะพระรักษา. (2564). *ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสระบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). “คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย”. สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานศึกษาจังหวัดลำปาง. (2563). “คู่มือสมรรถนะข้าราชการ”. กลุ่มบริหารงานบุคคล: ลำปาง.
- สำนักงานอัยการภาค 2. (2567). *สำนักงานอัยการภาค 2—สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 2*. สืบค้นจาก <https://www1.ago.go.th/region2/rg2/>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). *หน้าหลัก สำนักงานอัยการสูงสุด. สำนักงานอัยการสูงสุด*. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th>
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์ จำกัด (มหาชน).
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 6(2), 541-551.
- สุรัชย์ พรหมพันธุ์. (2554). *ค่าเฉลี่ยสมรรถนะเพื่อการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- อุษณีย์ ปานนาค. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9*. [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

Bouchrika, I. (2022). Human Resources Degree Guide: 2023 Costs, Requirements & Job Opportunities. Research.Com.

Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412.

Wittayapornpipat, S., & Wongaud, N. (2023). The Factors Affecting Happiness, Work and Performance of University Academic Staff: Rajamangala University of Technology Tawan-Ok Chanthaburi Campus. *Journal of Digital Business and Social Sciences*, 9(1), 1-8.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช



ภาคผนวก ก

หนังสือขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ขอหนังสือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นางสาววิลาวัลย์ นาวลัมย์
 รหัสประจำตัว ๒๕๔-๒๐๐๒๔๑๑
 แขนงวิชา นิติศาสตร์
 วิชาเอก รัฐประศาสนศาสตร์
 วิทยาลัยนอร์ท ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) -

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ความรู้ในการทำหน้าที่สืบเสาะและ
 หลักในการปฏิบัติงานของอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือผู้ถูกกระทำ
 อัยการภาค ๒

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

- ชื่อ รศ.ดร.ศรุตธรรม อร. ภาพศักดิ์ นุชเกษมรัตน์
 ตำแหน่ง
- ชื่อ ศ.ดร.ศรุตธรรม อร. พญานา นุชเกษมรัตน์
 ตำแหน่ง
- ชื่อ อร. สุวิลา วัฒนเจริญ
 ตำแหน่ง

โทรศัพท์(นักศึกษา) ๐๘๒-๒๖๗๗๖๕๒
 ที่อยู่ (นักศึกษา) สำนักงานอัยการจังหวัดนครราชสีมา ศาลากลางจังหวัด
 นครราชสีมา ชั้น ๑ ต.ท่าช้าง อ.เมือง จ. นครราชสีมา ๒๖๐๐๐

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.ศรุตธรรม อร. พิศิทธิวัฒน์ ๖ ปริญญาตรี



ภาคผนวก ข

ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๕๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

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

เนื่องด้วย นางสาววิลาวัลย์ ขาวลมัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๒" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิเศษชัย ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๒๕๗-๗๖๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๙๐๕๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

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

เนื่องด้วย นางสาววิลาวัลย์ ขาวลมัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๒" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๒๕๗-๗๖๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๑๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ ยว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๕๖๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สุวิศา นวมเจริญ

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

เนื่องด้วย นางสาววิลาวัลย์ ขาวลมัย นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการสุราษฎร์ธานีสำนักงานอัยการจังหวัดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๒" ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชัย ไว้วางใจแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๒๕๗-๗๖๕๒

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาริน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาคณาจารย์อิสระ

แบบสอบถาม

เรื่อง

ปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ
ธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการ
จัดการวิชาเอกบริหารรัฐกิจ แขนงวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อ
สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัด
สำนักงานอัยการภาค 2
3. แบบคำถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงาน
อัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ร่วมตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้เป็นอย่างสูง

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามข้อมูลที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

1) ไม่เกิน 20 ปี 2) 21-30 ปี
 3) 31-40 ปี 4) 41-50 ปี
 5) 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. อายุงาน

ไม่เกิน 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-25,000 บาท
 25,001-35,000 บาท 35,001-45,000 บาท
 45,001-55,000 บาท มากกว่า 55,000 บาท

6. ระดับตำแหน่งงาน

ลูกจ้างประจำ ระดับปฏิบัติงาน
 ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ
 ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงาน
อัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ความสุขในการทำงาน ของ ข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการจังหวัด ในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจในชีวิต					
๑.การทำงานของท่านทำให้ท่าน มีความสุขในชีวิต					
๒.สายอาชีพท่านมี ความก้าวหน้าตามลำดับขั้น					
๓.เพื่อนร่วมงานของท่านให้การ ยอมรับในการทำงานของท่าน					
ด้านความพึงพอใจในงาน					
๑.ท่านพอใจกับงานที่ได้รับ มอบหมาย					
๒.ท่านพึงใจกับระดับตำแหน่ง งานของท่าน					
๓. ท่านเต็มใจทำงาน แม้เกิน ระยะเวลาเพื่อให้งานเสร็จทัน ตามที่กำหนด					
4. บรรยากาศในการทำงานมี ความผ่อนคลาย มีความร่วมมือ และช่วยเหลือกัน					

ด้านอารมณ์ทางบวก					
๑. ท่านมีมุมมองทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
๒. ท่านรู้สึกสนุกและกระตือรือร้นที่จะทำงาน					
ด้านอารมณ์ทางลบ					
๑. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน					
2. ท่านรู้สึกดีเมื่องานเป็นไปตามที่วางแผนไว้					
3. ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ถูกต้อง					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการจังหวัด ในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 2	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					
๑. ท่านตั้งเป้าหมายในการทำงาน เสมอ					
2. ท่านทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้เป็นอย่างดี					
3. ท่านปรับปรุงและพัฒนาการ ทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี กว่าเดิม					
4. ท่านมุ่งมั่นในการทำงานให้ งานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
ด้านการบริการที่ดี					
๑. ท่านเต็มใจในการให้บริการแก่ ผู้อื่น					
2. ท่านให้ข้อมูลต่อผู้รับบริการ ได้อย่างชัดเจน ถูกต้อง					
3. ท่านประสานงานภายใน หน่วยงานและภายนอก หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริการ ที่สะดวกรวดเร็ว					

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ					
๑. ท่านชอบอ่านเพื่อหาความรู้ในการทำงาน					
๒. ท่านชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้ปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสม					
3. ท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านมีบทบาทช่วยสร้างบรรยากาศ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน					
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซอชธรรมและจริยธรรม					
๑. ท่านทำงานที่ยึดถือหลักความถูกต้อง และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านปฏิบัติงานโดยยึด กฎระเบียบที่ถูกต้อง					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในความเป็นบุคลากรของหน่วยงาน					
4. ท่านเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน					
ด้านการทำงานเป็นทีม					
๑. ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นในทีม					

2. ท่านช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานแม้ไม่ใช่หน้าที่ตนเอง					
3. ท่านให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน					
4. ท่านกล่าวชื่นชมเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ



ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางที่มีต่อความสุขในการทำงานและสมรรถนะหลัก
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2



แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทาง ที่มีต่อความสุขในการทำงาน และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

1. ท่านมีความเห็นต่อนโยบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานอย่างไร และท่านคิดว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นต่อการทำงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการวางแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าแนวโน้มความสุขในการทำงาน จะมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในอนาคตอย่างไร

.....

.....

.....

.....

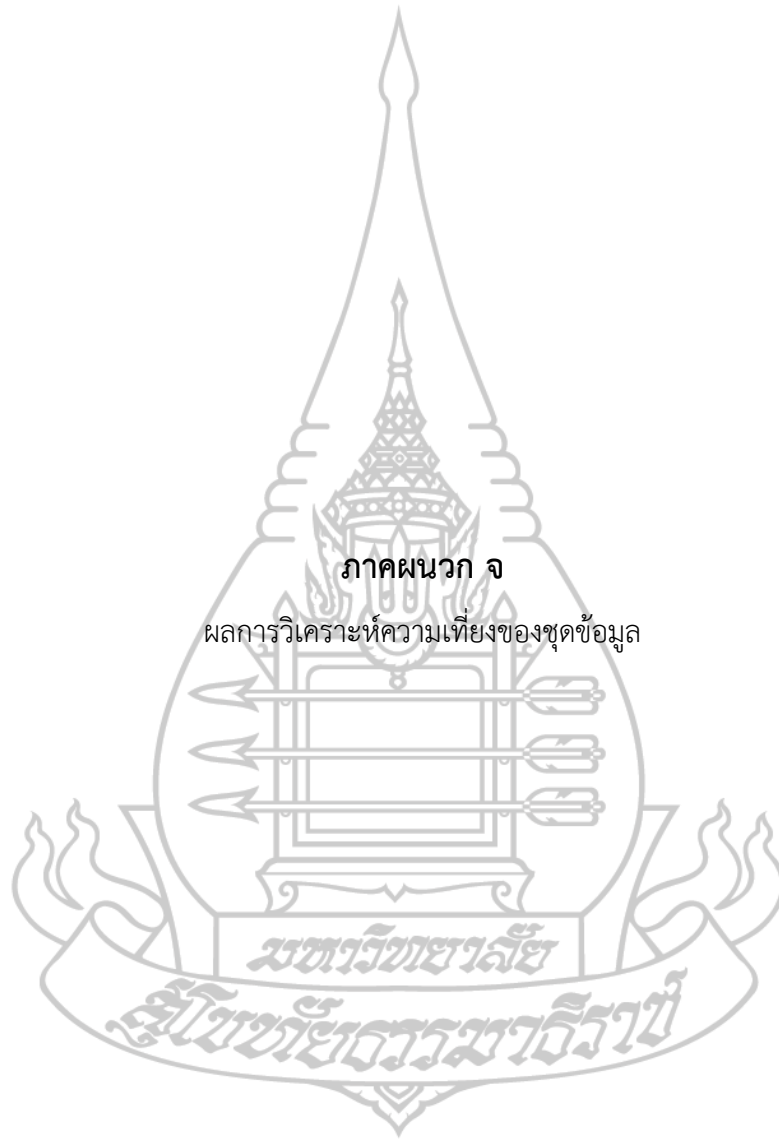
.....

4. ท่านคิดว่ามีปัจจัยความสุขในการทำงานอื่นใด นอกจากความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต
อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ที่จะมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รัฐการ สำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

.....
.....
.....
.....
.....

5. ท่านคิดว่าการพัฒนาสมรรถนะหลักระดับบุคคลในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการสำนักงาน
อัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ควรมีแนวทางอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....



ภาคผนวก จ

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของชุดข้อมูล

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.936	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	36.6556	13.759	0.806	0.927
การบริการที่ดี	36.7000	13.088	0.895	0.921
การสั่งสม	36.8806	13.257	0.699	0.932
การขีดมัน	36.5639	13.845	0.861	0.926
การทำงานเป็นทีม	36.6056	13.902	0.850	0.926
ความพึงพอใจในชีวิต	36.9222	12.507	0.826	0.924
ความพึงพอใจในงาน	36.8556	12.508	0.801	0.927
อารมณ์ทางบวก	36.9056	11.829	0.782	0.932
อารมณ์ทางลบ	36.4889	14.988	0.533	0.940

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาววิลาวัลย์ ขาวลมัย
วัน เดือน ปี เกิด	25 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก
ที่อยู่ปัจจุบัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2557
ประวัติการศึกษา	สำนักงานอัยการจังหวัดนครนายก
ประวัติการทำงาน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

