

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL'S PERSONNEL IN PHUKET PROVINCE

Puttachad THONGKAEW^{1*} and Bundit WAIWONG¹

1 Faculty of Business Administration, Phuket Rajabhat University, Thailand; 658091103@pkru.ac.th
(Corresponding Author) (P. T.); Bundit.v@pkru.ac.th (B. W.)

ARTICLE HISTORY

Received: 16 February 2024

Revised: 8 March 2024

Published: 15 March 2024

ABSTRACT

The objective of this research was to study personal factors affecting the performance of personnel of the Attorney General's Office in Phuket Province, and to study human resource development that affects the performance of the Office of the Attorney General's personnel in Phuket Province. The population in this research study is administrative civil servants, permanent employees, and service contractors. There were 73 employees of the Attorney General's Office in Phuket Province. The researcher collected data from the entire population. Using a questionnaire as a tool to collect data. The results of the hypothesis testing found that 1) personal factors consisted of gender, age, and educational level. Period of work and position type the differences do not affect the performance of the Office of the Attorney General's personnel in Phuket Province. Statistically significant at 0.05 2) Different human resource development Affecting the performance of the personnel of the Attorney General's Office in Phuket Province Statistically significant at .01.

Keywords: Personnel, Office of the Attorney General, Human Resource Development, Operational Efficiency

CITATION INFORMATION: Thongkaew, P., & Waiwong, B. (2024). Human Resource Development that Affects the Performance of the Office of the Attorney General's Personnel in Phuket Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(3), 12

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

พุทธชาติ ทองแก้ว^{1*} และ บัญญัติ ไหวว่อง¹

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต; 658091103@pkru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ) (พุทธชาติ); Bundit.v@pkru.ac.th (บัญญัติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต และเพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ จ้างเหมาบริการ ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 73 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: บุคลากร, สำนักงานอัยการสูงสุด, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ข้อมูลอ้างอิง: พุทธชาติ ทองแก้ว และ บัญญัติ ไหวว่อง. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(3), 12

บทนำ

การพัฒนาคนเป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จในกระบวนการพัฒนาองค์กร ทรัพยากรมนุษย์จึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งในองค์กรต่างๆ จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสความต้องการพัฒนาองค์กรที่แพร่กระจายไปทั่วโลก เพราะนอกจากจะใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์จากทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ได้อีกด้วย องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะค้นหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าเข้ามาทำงานรวมถึงพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในระดับที่องค์กรต้องการ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยิ่งตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ.2553 มาตรา 7 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นๆ จากบทบัญญัติข้างต้นสนับสนุนให้องค์กรอัยการมีอิสระในการบริหารบุคคล ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพราะหากองค์กรมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีและเหมาะสม จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด (พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ 2560) โดยแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563-2566 เป็นการกำหนดทิศทางของสำนักงานอัยการสูงสุดระหว่างปี พ.ศ.2563 ถึง พ.ศ.2566 ในการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านธรรมาภิบาล คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2563) ซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตดำเนินการดำเนินงานภายใต้การสั่งการจากสำนักงานอัยการสูงสุดตามภารกิจต่างๆ ข้าราชการธรรมาภิบาลและเจ้าหน้าที่ถือว่าเป็นบุคลากรที่คอยขับเคลื่อนงานให้ไปตามวิสัยทัศน์ และตามเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด ข้าราชการธรรมาภิบาลและเจ้าหน้าที่ยังเป็นส่วนสนับสนุนในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอัยการ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานกันอย่างเป็นระบบ ผู้ปฏิบัติงานต้องตระหนักถึงภารกิจเป้าหมายขององค์กร ต้องมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานด้วยความถูกต้อง ละเอียด รอบคอบ จึงต้องมุ่งเน้นไปที่ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการนำเทคโนโลยีหรือวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนำความรู้ใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีความพร้อมรับกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีการวางแผน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน รวมถึงควบคุมติดตามผลความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยงานธรรมาภิบาลเป็นงานที่สนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ถึงแม้ไม่ใช่งานหลักแต่ก็มีความสำคัญ เพราะนับว่าเป็นด่านหน้าในการเริ่มกระบวนการทำงาน และด่านสุดท้ายในการนำผลผลิตหรือผลลัพธ์ออกจากสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งงานธรรมาภิบาลเปรียบเสมือนฟันเฟืองเล็กๆ ในการขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ และนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุดได้ในที่สุด ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะจัดทำวิจัย

เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่ตรงจุด ครบถ้วนทุกด้านและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มุ่งส่งเสริมเพิ่มพูนบรรยากาศของการเรียนรู้ ความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติ เทคนิคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ (สุนันทามิ่งเจริญพร, 2556) นอกจากนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการดำเนินการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ และได้รับประสบการณ์ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น (Nadler & Wiggs, 1989) โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 3 กิจกรรมคือ 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบัน โดยจะจัดให้บุคลากรเมื่อแรกเข้าทำงานเพื่อต้องการปรับปรุงคุณภาพงาน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานหรือ แผนงาน ขาดแคลนแรงงาน หรือเปิดโรงงานใหม่ เป็นต้น 2) การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้งานในอนาคต โดยจะจัดให้กับบุคลากรที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าหรือเปลี่ยนงาน เช่น จากงานช่างไปสู่งานบริหาร รวมไปถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ต้องการเรียนแบบเข้มข้นด้วย 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์กรต้องการและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยงานวิจัยของ มินตราขวัญงาม และ นารินี แสงสุข (2562) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานมีความเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมีความสำคัญสูงสุด ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของ จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการให้การศึกษา และด้านการพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบ แบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ประสิทธิภาพของบุคคลเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นนอกจากแง่มุมของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน (Ryan and Smith, 1954) และประสิทธิภาพในการทำงาน ยังหมายถึงการบริหารงาน การผลิตผลงานที่ออกมามีคุณภาพ และความสามารถในการผลิต มีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานเพื่อผลิตสินค้า บริการ ให้มีคุณภาพและปริมาณที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และใช้ต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง 2) ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการ เหมาะสมกับงาน 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดโดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson and Plowman, 1953)

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.63$) และสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนา ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.70$)

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.54$) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.56$) ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.55$) และสุดท้าย คือ ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ($b = 0.301$, $t = 4.054$, $\text{Sig} = .000$) ด้านการให้การศึกษา ($b = 0.249$, $t = 3.713$, $\text{Sig} = .000$) และด้านการพัฒนา ($b = 0.367$, $t = 5.598$, $\text{Sig} = .000$) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.401	.690
อายุ	F-test	0.403	.751
ระดับการศึกษา	F-test	1.294	.281
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	0.551	.649
ประเภทตำแหน่ง	F-test	1.979	.146

* $p < .05$

ตารางที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.390	0.132		2.961	.004
ด้านการฝึกอบรม	0.301	0.074	0.300	4.054	.000*
ด้านการให้การศึกษา	0.249	0.067	0.266	3.713	.000*
ด้านการพัฒนา	0.367	0.065	0.440	5.598	.000*

$R = .976$, $R^2 = .952$, Adjusted $R^2 = .949$, $SE_{Est} = 0.12514$, $F = 420.84$, $\text{Sig.} = .000^*$

* $p < .05$ ** $p < .01$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดภูเก็ต เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ที่มี ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 23 ไม่ต่างกัน ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ สุภาวดี กะลาสี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ที่มีด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 23 ไม่ต่างกัน ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ สุภาวดี กะลาสี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) ด้านการฝึกอบรม ควรมีการจัดการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และการจัดอบรมการใช้งานด้านเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
- 2) ด้านการให้การศึกษา การส่งเสริมการศึกษาของบุคลากรได้รับการพัฒนาสนับสนุนเป็นอย่างดีจากหน่วยงาน แต่ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพทางวิชาการ และด้านอื่นๆ ควบคู่กันไป เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
- 3) ด้านการพัฒนา ควรมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งในตำแหน่งข้าราชการ จ้างเหมาบริการ เพื่อให้ได้เรียนรู้งานได้อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น
- 4) งานวิจัยนี้ได้ขอค้นพบองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ คือองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอทั้งเครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและควรมีระบบในการตรวจสอบผล นอกจากนี้ หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการความรู้ และผลักดันให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง โดยการเพิ่มช่องทางการเข้าถึงองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองได้ง่าย ผ่านระบบ e-Learning เพื่อให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น อันเป็นผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตแบบเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

2) การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เป็นบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 8 เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมทั้งภาค 8

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ อ่อนน้อม. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมการโรงแรมในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 11(2).
- แก้วตา ศรีเสาวลักษณ์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลนครรังสิต. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชนิศา หาญสมบุญ และ กรเอก กาญจนโกคิน. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 46-58.
- มินตา ขวัญงาม. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของ พนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิภาวดี อาสานอก. (2562). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิเคราะห์นโยบายและแผน องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภาวดี ทะลาลี. (2561). การพัฒนาและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรมชลประทาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2550). *องค์กรตามรัฐธรรมนูญ*. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2550. สืบค้นจาก <http://www.ago.go.th>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2560). *องค์กรอัยการ*. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 หมวด 13. สืบค้นจาก <https://th.wikisource.org/wiki>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด 2563-2566*. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>.
- Fisher, D. et al. (1993). *Human resource management*. Boston: Houghton Mifflin.
- Nadler, L., & Wiggs, G. D. (1989). *Managing human resources development*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Ryan, T. A., & Smith, P.C. (1954). *Principle of Industrial Psychology*. New York: The Mcnania Press Company.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).