

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

**Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel in Administrative
Work at Office of the Attorney General in the Area of Region 6**

กาญจนาพร วงศ์อาจ และ โชติ บดีรัฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Kanjanaphorn Wongarj and Chot Bodeerat

Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail : Kanjanaphorn2534@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถามกับข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาค 6 รวมทั้งสิ้น 396 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ปัญหา อุปสรรค คือ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และที่มีอยู่ก็ไม่ทันสมัย ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรบางท่านขาดความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดโครงการอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผล; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; งานธุรการ

Abstracts

The objectives of this research were 1) to study the level of the work efficiency of the personnel in the administrative work at Office of the Attorney General, 2) to study the factor affecting the work efficiency of the personnel in the administrative work at Office of the Attorney General, and 3) to study the problems, obstacles and suggestions for the development of personnel in the administrative work at Office of the Attorney General. This research applied the Quantitative Research with the Survey Research by collecting the questionnaires from 396 personnel in Administrative Work at Office of the Attorney General in the Area of Region 6. The statistics used frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Regression Analysis with Enter Method.

Results of the Research 1) overall, the level of the work efficiency of the personnel in the administrative work at Office of the Attorney General was at the high level. 2) The factor affecting the work efficiency of the personnel at the most was the job description it was the responsibility and getting the respect. The other factors did not affect the work efficiency of the personnel. 3) The problems and obstacles were that the instruments in the office had no enough to the demand of the personnel in working, were out-of-date and did not facilitate in work. Moreover, some personnel had the lack of the knowledge on the law, rules and regulation in working. The suggestions were that the administrators should provide the instruments enough to the demand of the personnel in working, up-to-date and facilitating in work. The administrators should provide the project for training and developing the personnel for the knowledge on the law, rules and regulation in working.

Keywords : Factors Affecting; Work Efficiency; Attorney General

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานราชการ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับบุคคล หรือองค์กร โดยการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพและให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้นั้น คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ซึ่งเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ และถือได้ว่าเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาองค์กรเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนหลัก อันนำไปสู่ความสำเร็จต่อไปในอนาคตได้ ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากเท่านั้น และในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (อุทัย กนกวุฒิพงศ์, 2547 : 22) ทั้งนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 13 ว่าด้วยองค์การอัยการ มาตรา 248 บัญญัติว่า องค์การอัยการมีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการ

ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็วเพียงธรรมและปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง และให้การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นขององค์กรอัยการให้มีความอิสระ โดยให้มีระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสม จากบทบัญญัติข้างต้น สนับสนุนให้องค์กรอัยการมีอิสระในการบริหารบุคคลซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากองค์กรมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีและเหมาะสมจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุดได้

สำนักงานอัยการสูงสุดได้ตระหนักและมุ่งมั่นพัฒนาปรับปรุงองค์กรด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปองค์การสำนักงานอัยการสูงสุดขึ้นมาโดยคณะกรรมการชุดดังกล่าวได้ดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การในมิติต่าง ๆ พบว่ามีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับหัวข้อวิจัยนี้ คือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ อัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับลักษณะงานและภาระงาน บุคลากรส่วนใหญ่ยึดติดกับรูปแบบการทำงานในรูปแบบเดิม ๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในแต่ละชั้น ระดับ หรือตำแหน่ง ขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562 : 13)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะจัดทำวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 โดยงานธุรการ ซึ่งเป็นงานที่สนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ถึงแม้ไม่ใช่งานหลัก แต่ก็มีความสำคัญ เพราะนับว่าเป็นด่านหน้าในการเริ่มกระบวนการทำงาน และด่านสุดท้ายในการนำผลผลิต หรือผลลัพธ์ ออกจากสำนักงานอัยการสูงสุดไปยังผู้รับบริการ ซึ่งงานธุรการเปรียบเสมือนฟันเฟืองเล็ก ๆ ในการขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ตามแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 - 2566 ได้ในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากการแจกแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ภาค 6 รวม 9 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุโขทัย จังหวัดตาก จังหวัดอุดรธานี จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิจิตร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดเพชรบูรณ์ และจังหวัดอุทัยธานี มีข้าราชการธุรการทั้งสิ้น 396 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (สำนักงานอัยการสูงสุดภาค 6, 2564 : 20)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็น 4 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามประเภทตรวจสอบรายการ (Check list) **ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 คือ **ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ **ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ คือ ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ และทฤษฎี กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดำเนินการสร้างและปรับแบบสอบถาม นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.913

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอนหนังสือจากคณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยต่ออธิบดีอัยการ ภาค 6 เพื่อขอเก็บข้อมูลกับข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาค 6

3.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปสำรวจกับข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภาค 6 จำนวน 396 คน ซึ่งแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

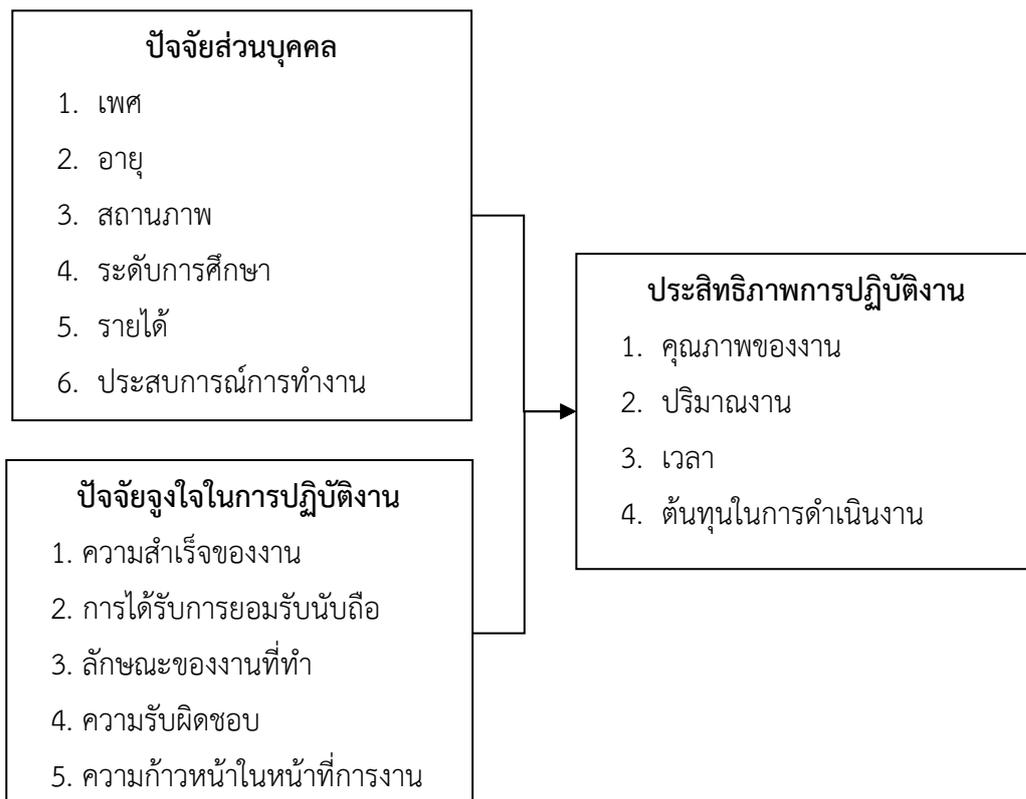
4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท นำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง โดยการแจกแจงความถี่ของผู้ตอบคำถามปลายเปิด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้ศึกษาใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิด คือ ศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจของเฮริชเบิร์ก (Herzberg อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 : 105-109) แนวคิดของปีเตอร์สัน และ พลาวแมน (Peterson & Plawman, 1953 : 50) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้
 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 โดยภาพรวม

ลำดับ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1	ด้านคุณภาพของงาน	3.85	0.517	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	3.89	0.624	มาก
3	ด้านเวลา	3.77	0.614	มาก
4	ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน	3.94	0.548	มาก
ภาพรวม		3.86	0.399	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.86, \sigma = 0.399$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 โดยภาพรวม

ลำดับ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ	ระดับความคิดเห็น		
		μ	σ	แปลผล
1	ด้านความสำเร็จของงาน	4.01	0.622	มาก
2	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.632	มาก

3	ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.82	0.543	มาก
4	ด้านความรับผิดชอบ	4.00	0.578	มาก
5	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.84	0.687	มาก
ภาพรวม		3.93	0.437	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93, \sigma = 0.437$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ตาราง 3 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการคัดเลือกตัวแปรอิสระแบบ Enter Method

ตัวพยากรณ์	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	-.036	.040	-.056	-.906	.365
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.080	.035	.127	2.291*	.023
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	.224	.038	.304	5.816**	.000
ด้านความรับผิดชอบ	.164	.041	.237	3.990**	.000
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.005	.031	.009	.173	.862
ค่าคงที่	2.156	.164		13.117	.000
R = .481		R ² = .232		SEE = .352	
F = 23.522**		Sig = .000			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.487 และสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ว่าปัจจัยดังกล่าว

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 (R^2) ร้อยละ 23.2 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.352 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 มากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ (Beta = 0.304) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ (Beta = 0.237) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.127) ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ตาราง 4 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ปัญหา อุปสรรค	ความถี่ (f)
เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	142
เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีการประมวลผลที่ล่าช้า และที่มีอยู่ก็ไม่ทันสมัยไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	85
บุคลากรบางท่านขาดความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	64

จากตาราง 4 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 พบว่า เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และที่มีอยู่ก็ไม่ทันสมัย ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรบางท่านขาดความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตาราง 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (f)
ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	134
ควรนำเทคโนโลยีที่สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน	86
ควรจัดโครงการอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	61

จากตาราง 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 พบว่า ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดโครงการอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการลดขั้นตอนในปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี หน่วยงานมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง เหมาะสมกับปริมาณงานของหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา อักษรศิริวิทยา (2559 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา รองลงมาด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ส่วนปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ (1) ด้านโครงสร้างด้านระบบการจัดการ และด้านการเพิ่มมูลค่างาน ด้านกลยุทธ์ ด้านบุคลากร ด้านทักษะการบริหาร และด้านสไตล์การบริหาร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะของงานที่ทำ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตา อุ่มสาพล (2562 : 32) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งงานแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ อายุราชการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทนด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความต้องการเข้าหมู่คณะ ด้านความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.487 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา อักษรศิริวิทยา (2559 : 54) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายการเดินรถองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพมหานครที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ในขณะที่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือนและสมาชิกครอบครัวต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการจัดการ ด้านสไตล์การบริหาร ด้านทักษะการบริหาร ด้านบุคลากร และด้านการเพิ่มมูลค่างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.01

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
อัยการสูงสุด พบว่า ในด้านปัญหา อุปสรรคในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้และ
อุปกรณ์สำนักงานมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และที่มีอยู่ก็ไม่ทันสมัย
ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรบางท่านขาดความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ
ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานข้อเสนอแนะในการพัฒนางานด้านธุรการของบุคลากร
พบว่า ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
ในการปฏิบัติงาน และมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดโครงการ
อบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการ
ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพฤธิสิทธิ์ อุทุม (2559 : 22) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า (ก) ปัญหาและอุปสรรคด้าน
คุณภาพของงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนมากเพิ่งบรรจุใหม่ยังขาด
ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบทำให้
คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ลำดับขั้นบังคับบัญชาใน
การสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างมาก ทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจนคุณภาพของ
งานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีกฎหมาย
ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด (ข) ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณของงาน
พบว่า ปริมาณงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มี
อยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้งานมีล้นมือ
เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา (ค) ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา พบว่า ในการทำงานของข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา
รวมทั้งปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ และ (ง) ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย
พบว่า งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้รับในการดำเนินโครงการต่างๆ มีจำนวนจำกัดไม่
เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับอีกทั้งการตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นไม่ตรง
กับความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร
2. ควรนำเทคโนโลยีที่สมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
3. ควรจัดโครงการอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 6 และเขตพื้นที่อื่น
2. ควรศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 6 และเขตพื้นที่อื่น
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 6 และเขตพื้นที่อื่น

เอกสารอ้างอิง

- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ. บัณฑิตวิทยา: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐกฤตา อุ่มสาพล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานอัยการภาค 6. (2563). *ประวัติสำนักงาน*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2564. แหล่งที่มา: <http://www.region6.agog.th/index.php/download?start=20>.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). *แผนปฏิรูปองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2562-2566*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานอัยการสูงสุด.

อุทัย กนกวุฒิพงศ์. (2547). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียว
เบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Peterson, E. & Plowman, G.E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed). Ill : Irwin.