

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*

Guidelines for Improving Operational Efficiency of Employees
of the Department of the Secretary of the Attorney General

วิทยา โฉนธ์**

Witaya Ionan

6414832067@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และแนวทางในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ที่เป็นข้าราชการรัฐกร สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา และแนวทางในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการประสานงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; บุคลากร; สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

Keywords: Efficiency; Employees; Department of the Secretary of the Attorney General

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หน่วยงานทุกประเภทต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องพัฒนากลยุทธ์การทำงาน เพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องพัฒนาตนเองและปรับตัวเพื่อให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การเสริมสร้างสมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและการแข่งขันขององค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องใช้สมรรถนะเป็นตัวช่วยในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและเพื่อส่งผลในการพัฒนาองค์กร เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนย่อมต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อให้เข้ากับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเองต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อสามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปได้ การเสริมสร้างสมรรถนะเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามนำเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านการปรับตัวและพัฒนาตนเองเพื่อประสบความสำเร็จในงานและเพื่อให้สามารถเข้ารับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กล่าวว่า “สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร” นั่นคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการให้บริการแก่ประชาชนที่ดี คือ สามารถให้บริการได้ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการได้นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในสายงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

การบริหารงานภาครัฐ รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการในการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจ หรือกระทำการสิ่งอื่นสิ่งใดโดยมิชอบที่จะเป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือกระบวนการในการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับหน่วยงานของรัฐเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้เจ้าหน้าที่รัฐบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสมเหตุสมผลและเป็นธรรม การมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนและส่งเสริมความเชื่อมั่นในระบบรัฐบาล นอกจากนี้ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลางและสร้างความสามัคคีในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานรัฐภาคเอกชนและประชาชนทั่วไปได้ด้วย

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นแนวคิดที่เน้นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการในภาครัฐเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานของระบบราชการ โดยนำหลักการและเครื่องมือในการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้ในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับภาคเอกชน โดยมีหลักการและแนวทางในการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ เน้นการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของระบบราชการและบุคลากร โดยการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวัดผลที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

2. การบริหารงานอย่างมืออาชีพ การใช้หลักการและเครื่องมือของภาคเอกชนในการบริหารงาน ซึ่งรวมถึงการใช้เทคนิคและกระบวนการทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ

3. การจัดโครงสร้างขององค์กร การสร้างโครงสร้างองค์กรที่กระชับและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในแนวราบ โดยการลดขั้นตอนและกระบวนการที่ไม่จำเป็น และเน้นการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน โดยผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การเน้นค่านิยมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ การให้ความสำคัญกับค่านิยม จรรยาบรรณ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน

5. การให้บริการแก่ประชาชน เน้นการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพและมุ่งเน้นความต้องการของประชาชน เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชน

6. การเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมและแข่งขัน เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทและส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะ โดยการเปิดรับการส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะ

สำนักงานอัยการสูงสุด, คณะกรรมการอัยการ (2563) ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการธุรการเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจองค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้จัดตั้ง “สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” เป็นหน่วยงานราชการธุรการขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นบังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีประกาศความว่า สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับงานยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนนโยบาย การบริหารงาน การดำเนินงานและการงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี งานจัดองค์การ งานจัดระบบงาน งานอัตรากำลัง งานบริหารงานบุคคล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฯลฯ

นโยบายเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (คนปัจจุบัน พ.ศ. 2565) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนการบริหารงานธรรมาภิบาลตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนากระบวนการและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และกระบวนการให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและนโยบายแห่งรัฐ เพื่อสนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงาน

อัยการสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวนโยบายของอัยการสูงสุด

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทางด้านสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้น จะขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการภายในองค์กร นโยบายของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ โครงสร้าง ล้วนมีผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่อาจนำมาสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

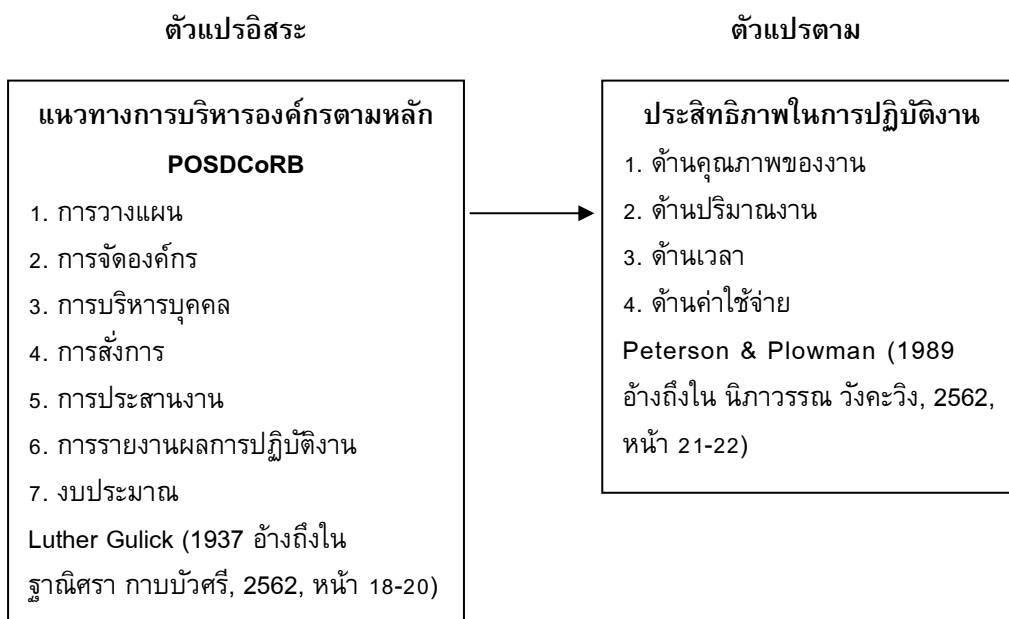
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

แนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB น่าจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการวิจัยสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปจากการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 402 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 200 คน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 แสดงสูตรได้ ดังนี้ (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 65)

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

โดย n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัย
 N หมายถึง ขนาดของประชากร
 e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผล ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{402}{1 + 402(0.05)^2}$$

$$n = 200.49 \text{ ตัวอย่าง}$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Questions) ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ตามแนวความคิดของ Luther Gulick (1937 อ้างถึงใน ฐานิสรา กาบบัวศรี, 2562, หน้า 18-20) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ รวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วัชระวิง, 2562, หน้า 21-22) จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย รวมทั้งสิ้น 8 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้แบบสอบถามประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลแบบมาตราส่วน (Rating Scale) เลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีระดับการวัด ดังนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2 และ น้อยที่สุด = 1

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 = ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 = ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 = ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 = ระดับน้อย และ ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 = ระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดของแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยทบทวนจากแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อทำความเข้าใจโครงสร้างด้านเนื้อหา แล้วสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย หลังจากนั้นจึงสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความแม่นยำตรงด้านเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้แบบสอบถามในการวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย 2 ด้าน คือ ด้านความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และด้านความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การหาความแม่นยำตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนั้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของเนื้อหา แล้วดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะนำแบบสอบถามมาทำการประเมินความเชื่อมั่น โดยการไปทดลองใช้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยเกณฑ์ที่นักวิจัยทั่วไปยอมรับกัน มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จะถือว่าชุดคำถามนั้นมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือมีความคงเส้นคงวา (Consistency) เป็นที่ยอมรับ (Hair, J. F., JR., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, . C., 1998, p. 118 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565, หน้า 119-120) จากการนำแบบสอบถามคำนวณค่า Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.947 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้งฉบับสามารถยอมรับได้ และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูลทั่วไปจากตำรา เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ นโยบายผู้บริหาร กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อมูลเบื้องต้นของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และทำการลงรหัสในแบบสอบถาม
2. ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) จากนั้นตรวจสอบและอธิบาย นำผลที่ได้ในระดับนัยสำคัญของตัวแปรเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน
3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์แนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 และเพศหญิง จำนวน 91 คิดเป็นร้อยละ 45.5 อยู่ในช่วงอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 ช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 และช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา คือ ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 และโดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 ประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.27	0.79	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	0.67	มาก
3. ด้านเวลา	4.39	0.48	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.82	0.64	มาก
รวม	4.19	0.53	มาก

ผลการวิจัยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ โดยสรุป เป็นรายด้านดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.92)

ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.61)

ด้านเวลา โดยภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64)

ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.92)

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB	B	SE	Beta	t	Sig.
1. ด้านการวางแผน	0.540	0.042	0.589	12.916	0.000*
2. ด้านการจัดองค์กร	0.389	0.050	0.445	7.726	0.000*
3. ด้านการบริหารบุคคล	0.225	0.056	0.202	3.981	0.000*
4. ด้านการสั่งการ	-0.270	0.052	-0.245	-5.170	0.000*
5. ด้านการประสานงาน	0.120	0.040	0.140	3.003	0.003*
6. ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน	-0.087	0.102	-0.095	-0.851	0.396
7. ด้านงบประมาณ	0.026	0.094	0.030	0.273	0.785

R = 0.907, R² = 0.822, R²adj = 0.816, S.E.est = 0.22771, F = 126.946, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แนวทางการบริหารองค์กร ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงานและด้านงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล ด้านการสั่งการ และด้านการประสานงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.907 และสามารถพยากรณ์ความสัมพันธ์ได้ว่าแนวทางการบริหารองค์กรดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (R²) ร้อยละ 82.2 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.227 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Beta) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่นำมาใช้ในการพยากรณ์พบว่า แนวทางการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มากที่สุด คือ ด้านการวางแผน (Beta = 0.589) รองลงมา คือ ด้านการจัดองค์กร (Beta = 0.445) ด้านการสั่งการ (Beta = -0.245) ด้านการบริหารบุคคล (Beta = 0.202) และด้านการประสานงาน (Beta = 0.140) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การอภิปรายผล

แนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB น่าจะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการบริหารบุคคล ด้านการประสานงาน และด้านการสั่งการ ตามลำดับ และอีก 2 ด้าน คือ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ด้านการวางแผน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีการกำหนดแผนงานในการดำเนินงานที่มีความชัดเจน และได้มีการกำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปราณี พุณณรงค์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนการปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกแผนงาน และแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่วางไว้

ด้านการจัดองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารองค์กรมีการจัดองค์กร มีการแบ่งโครงสร้างขององค์กรเป็นส่วนงานต่าง ๆ ที่ชัดเจน และมีสายการบังคับบัญชา รวมถึงมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นการนำแนวทางการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุปราณี พุณณรงค์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร มีการกำหนดโครงสร้าง ออกเป็นกลุ่มงานของแต่ละกลุ่มงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงาน รวมถึงการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ และมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับภารกิจตามบริบทของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารบุคคล มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การบริหารบุคคลภายในมีกรอบอัตรากำลังของบุคคลกรที่เพียงพอและเหมาะสมต่อปริมาณงาน และมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลกร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพชรลดา จีระจตุกร (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจัดหางานจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอ ตรงกับความรู้ความสามารถ และบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือกันในการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

ด้านการประสานงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้วยหนังสือและสื่อเทคโนโลยีร่วมกันเพื่อลดความคาดเคลื่อน ผ่าน Line, E-mail เป็นต้น และมีกิจกรรมด้านต่าง ๆ ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ และสร้างความสามัคคี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การกำหนดพฤติกรรมของคนองค์กร หมายถึง แผนภาพแสดงตำแหน่งงาน งานในหน้าที่งานต่าง ๆ และเส้นเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ โครงสร้างจะครอบคลุมแนวทางกลไกการประสานงานการติดต่อสื่อสารและระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันเข้าด้วยกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง โดยมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน จะทำให้มีการทำงานที่รวดเร็ว คล่องตัว ตัดสินใจได้ดีแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสั่งการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การสั่งการและการควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนและเหมาะสม และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีความสอดคล้องกับความรับผิดชอบของบุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การจัดการที่มีรูปแบบวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร เช่น การสั่งการ การควบคุม การจูงใจสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร สวัสดิ์ในการทำงานของผู้บริหารนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงแล้ว จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กร มากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน และด้านงบประมาณ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายได้ว่า การรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กรโดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการรายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและโปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานองค์กรได้ให้ความสำคัญมากเห็นได้จากระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรที่ระดับมากอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Luther Gulick (1937 อ้างถึงใน ฐานิศรา กาบบัวศรี, 2562, หน้า 20) การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์กรอยู่ด้วย เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงาน ได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่า ก้าวหน้าไปเพียงใด มีความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

ด้านงบประมาณ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอธิบายได้ว่า การบริหารองค์กรทางด้านงบประมาณได้จัดทำแผนการใช้งบประมาณและดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดงบประมาณในการบริหารแต่ละส่วนมีระเบียบในการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งด้านงบประมาณองค์กรมีความชัดเจนในแนวทางการบริหารงานทางด้านนี้ มีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เห็นได้จากระดับความคิดเห็นที่ระดับมาก จึงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ David N. Hyman (2011 : 191 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2565, หน้า 31) งบประมาณแบบแผนงาน คือ ระบบการจัดการรายจ่ายของรัฐโดยการเปรียบเทียบข้อเสนอของส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าประสงค์เดียวกัน งบประมาณแบบแผนงานจะประเมินผลผลิตของหน่วยงานแต่ละแห่งด้วยเชิงปริมาณ โดยมีเป้าหมายที่จะเลือกแผนงานซึ่งสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำ ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบต้นทุนกับผลตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นต่อแนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แนวทางการบริหารองค์กรตามหลัก POSDCoRB ที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารบุคคล ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. กรอบอัตรากำลัง องค์กรควรให้ความสำคัญกับกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างและปริมาณงานในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายงาน เนื่องจากในแต่ละฝ่ายงานมีปริมาณงานที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นการจัดสรรบุคลากรภายในหน่วยงานก็เพื่อที่จะลดปริมาณงาน และทำให้เกิดการดำเนินงานที่รวดเร็ว เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

2. ความสามารถ ควรส่งเสริมความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ ใหว่พริบปฏิภาณ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพและปริมาณตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งต้องมีการส่งเสริมบุคลากร

ที่มีคุณสมบัติหรือความสามารถของบุคลากรยังไม่เหมาะสม ควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เช่น จัดอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยการบริการองค์กรทางด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่จะทราบว่าปัจจัยในการบริหารด้านใดที่ส่งผลและนำมาพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลการ แสดงความคิดเห็นของข้าราชการธุรการ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นจริงมากที่สุด เพื่อช่วยยืนยันข้อมูลทางสถิติให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ฐานิศรา กาบบัวศรี. (2562). *เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRB*. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาแห่งประเทศไทย ปีที่ 1. กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566, จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JAPDEAT/article/view/250849>
- ชนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/aELiG>
- นิภาวรรณ วิงคะวิง. (2562). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ค้นเมื่อ 14 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.km.nida.ac.th/th/images/PDF/research/nipare.pdf>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เพชรลดา จีระจตุกร. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหาร การอาชีวศึกษาเอกชน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2560_1561119373_6014830048.pdf
- รัฐศิริินทร์ วิ่งกานนท์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหาร การคลังสาธารณะและงบประมาณแผ่นดิน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2537). *คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบาย และ ตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้*. ค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2566, จาก http://www.personnel.moi.go.th/work/work2/assess/assess_new/pratice/C_2/2_7.pdf
- สำนักงานอัยการสูงสุด, คณะกรรมการอัยการ. (2563). *ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่ง หน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563* (ประกาศลงวันที่ 15 กันยายน 2563).
- สุปราณี พูนณรงค์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597736457_6114832055.pdf
- อัครวัฒน์ นิธิจิวรงค์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่าย เทศกิจ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2566, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803010528_5518_5177.pdf