

# การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

## กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด

### The Management of Enhancing Work Efficiency of Personnel in the Office of the Attorney General

ปรางทอง เต็งไช้สุน (Prangtong Tengchaisoon)<sup>1</sup>

ดร. นารินี แสงสุข (Dr. Narinee Saengsook)<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแปรปรวน (One way Analysis of Variance) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยค่า LSD (Least Significant Different) ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานข้าราชการ และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญด้านการวางแผนเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการควบคุม ด้านการจัดองค์กร และด้านการนำ ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ ดังนี้ 1) จำแนกตามเพศชาย เพศหญิง ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร สำนักงานอัยการ สูงสุดที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) จำแนกตามอายุ ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุแตกต่างกัน

---

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3) จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากร  
สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน  
4) จำแนกตามตำแหน่งงาน ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน  
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5) จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมสรุปได้ว่า  
บุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด

#### ABSTRACT

The objectives of this independent study were (1) to study the level of management influencing the work efficiency of personnel in the Office of the Attorney General, and (2) to study the relationship between the management and the work efficiency of personnel under a case study of the Office of the Attorney General. The sample of this study as 400 personnel in the Office of the Attorney General. A questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data collected were then analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way Analysis of Variance with a given statistical significance level of 0.05. If statistically significant differences were found at 0.05 level, a pairwise comparison was conducted with Least Significant Different (LSD). The results of this study indicated as follows:

Most of the respondents were female, 31-40 years old, graduated with a bachelor's degree, worked as a government officer, and had 10 years or above of work experience.

The respondents had the highest level of opinion towards overall management for enhancing the work efficiency of personnel in the Office of the Attorney General. When individual aspects were considered, an aspect with the highest level was planning, followed by controlling, organizing, and leading, respectively.

The results of hypothesis testing indicated that personal factors, including gender, age, educational level, job position, and years of work experience influenced the work efficiency with the following summary: 1) in terms of gender, the respondents with different gender had indifferent work efficiency, 2) in terms of age, the respondents with different age had different work efficiency, 3) in terms of educational level, the respondents with different educational level had different work efficiency, 4) in terms of job position, the respondents with different job position had different work efficiency, and 5) in

terms of years of work experience, the respondents with different years of work experience had different work efficiency.

**Keywords:** Management; Work efficiency; Office of the Attorney General’s personnel

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ, 2559)

การทำงานในหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์กรจะเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งก็มาจากการบริหารจัดการที่ดี หากองค์กรขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ส่วนราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นและเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกทางอาญา รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการตามกฎหมาย ตลอดจนการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและหน่วยงานผู้มีส่วนได้เสียต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทางกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งในการดำเนินงานจะต้องมีการประสานงานความร่วมมือกับทุกฝ่าย

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยธุรการ โดยข้าราชการจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ ซึ่งข้าราชการอัยการหรือพนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญและตามกรมอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ ส่วนข้าราชการธุรการจะมีหน้าที่สนับสนุนในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอัยการ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงานกันอย่าง

เป็นระบบ ผู้ปฏิบัติงานต้องตระหนักถึงภารกิจเป้าหมายขององค์กร ต้องมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานด้วยความถูกต้องละเอียด รอบคอบ แต่เนื่องด้วยภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น อัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับลักษณะงานและภาระงาน จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดจากปัญหาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้คุณภาพงานลดต่ำลง รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติงานมีลักษณะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทำให้ผลสำเร็จของงานยังไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานในรูปแบบเดิมๆ และบางแห่งยังมีอุปสรรคของการประสานงานกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก จึงทำให้การบริหารจัดการองค์กรในภาพรวมยังขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562)

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด จึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากการบริหารจัดการองค์กรที่ดี มีการวางแผนงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน รวมถึงการควบคุมติดตามผลความสำเร็จของการดำเนินงาน นอกจากนี้ องค์กรต้องสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากรเพราะบุคลากรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย การบริหารจัดการในด้านต่างๆ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการวางแผน 2.ด้านการจัดองค์กร 3.ด้านการนำ 4.ด้านการควบคุม และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น 7,785 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ศึกษา จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณทราบประชากรสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ที่ร้อยละ 95 ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และการทำวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนสิงหาคม - เดือนพฤศจิกายน 2562

### นิยามศัพท์

1. บีจ๊ายส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน

2. การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง วิธีการใดๆ ที่หน่วยงานของรัฐหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม นำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น

3. การวางแผน หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากร และกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผน เป็นกิจกรรมพื้นฐานแรกสุดของกระบวนการบริหารจัดการ

4. การจัดองค์กร หมายถึง การจัดระบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงานต่างๆ และบุคคลในองค์กร โดยกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การนำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นหรือจูงใจกลุ่มคน โดยได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมถึงมีวิธีการเชื่อมโยงงานและบุคคลเข้าด้วยกันและมีวิธีการสั่งการที่เหมาะสม

6. การควบคุม หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ การควบคุมมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดและเป็นโดยหลักวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งรับทราบความก้าวหน้า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลปรับแก้ไขก่อนการดำเนินงานแล้วเสร็จ

7. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจากการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานและเวลาน้อยที่สุด โดยได้ผลงานมากที่สุดอย่างมีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการศึกษา

1. เพื่อทราบถึงระดับการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อทราบถึงข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้มีบททบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยนำเสนอเนื้อหาในหัวข้อดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร

การบริหาร และการจัดการ ทั้งสองคำนี้สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป เพราะมีเป้าหมายเหมือนกัน คือ ทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือความพอใจให้กับสังคม ซึ่ง “การบริหาร” จะเน้นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติ แต่ “การจัดการ” เป็นผู้ที่ลงมือปฏิบัติตามนโยบายและทำตามขบวนการ ซึ่งการทำงานจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ต้องมีขั้นตอนกระบวนการบริหาร ได้แก่ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์กร (Organizing) 3. การสั่งการ (Leading) และ 4. การควบคุม (Controlling)

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผน

การวางแผน เป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการปฏิบัติงานรวมถึง กำหนดทิศทางในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การวางแผน เป็นกิจกรรมพื้นฐานแรกของกระบวนการบริหารจัดการ จะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจว่าทำอย่างไร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ช่วยในการตรวจสอบความก้าวหน้า ความร่วมมือในกิจกรรมการคาดการณ์ล่วงหน้า และการจัดการกับความไม่แน่นอนที่อาจจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดองค์กร

การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการต่อองค์กรอย่างมาก การจัดองค์กรจึงเป็นเสมือนการแบ่งงานออกเป็นภารกิจต่าง ๆ ตามแผนกที่กำหนด ตามความเหมาะสมนั้น ก็คือ การจัดความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้งาน

บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยกระบวนการจัดองค์กร จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การจัดโครงสร้างงาน การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และ การจัดโครงสร้างองค์กร

#### 4. แนวคิดเกี่ยวกับการนำ

ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นหรือจูงใจกลุ่มคน โดยได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### 5. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุม

การควบคุม เป็นการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ การควบคุมมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบงานว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดและเป็นโดยหลักวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ รวมทั้งรับทราบความก้าวหน้า ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลปรับแก้ไขก่อนการดำเนินงานแล้วเสร็จ ซึ่งมาตรฐานที่ใช้ในการควบคุม ได้แก่ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านต้นทุน

#### 6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการขององค์กร องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจากการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด โดยได้ผลงานมากที่สุดอย่างมีคุณภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

ได้จำแนกตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ตัวแปรต้นประกอบด้วย (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน (2) ได้แก่ การบริหารจัดการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยตามแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

### 2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ สำรวจในเดือนมีนาคม ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 7,785 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างหาได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro, Yamane. 1973, อ้างถึงใน ทิพชัย ทิพยุทธ์, 2557) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงสำรวจแบบสอบถามเท่ากับ 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการจับสลากให้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 5 ข้อ ใช้การวัดมูลค่าประเภทมาตราวัดระดับกลุ่ม (Nominal scale) และมาตราวัดเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการสูงสุด สร้างขึ้นตามกระบวนการจัดการตามแนวความคิดปัจจุบัน ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale กำหนดข้อคำถามประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการนำ และด้านการควบคุม รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด โดยมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด มีจำนวน 15 ข้อ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Peterson and Plowman ซึ่งใช้ลักษณะคำถามแบบ Linkert Scale

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อต้องการอธิบายถึงคุณลักษณะข้อมูลที่เกิดขึ้นมาได้ โดยแปลงข้อมูลดิบ (Raw Data) โดยผู้ศึกษาได้ใช้สถิติในการหาค่าข้อมูลเบื้องต้น



ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเป็นข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ

2.1 Independent Sample t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล จากการวิจัย ได้แก่ เพศ กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ผลจะปรากฏเป็นค่า Sig. เป็นการบอกนัยสำคัญทางสถิติ ถ้า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐาน แต่ถ้า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน หมายความว่าตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันมีผลต่อตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 ใช้สถิติ One way ANOVA F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป จากการวิจัย ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ผลจะปรากฏเป็นค่า Sig. เป็นการบอกนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถ้า ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐาน แต่ถ้า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐาน หมายความว่าตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันมีผลต่อตัวแปรที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อผลออกมาเป็น Sig. แต่ไม่สามารถทราบได้ว่าแตกต่างตรงคู่ไหน จึงต้องดำเนินการทดสอบสมมติฐานหาคู่ที่แตกต่าง โดยใช้ค่า LSD (Least Significant Different) เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัย สรุปประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.25 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.00 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 84.00 และมีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 44.50

2. ผลการศึกษาการบริหารจัดการในองค์กร พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน มีระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการควบคุม มีระดับมากที่สุด ด้านการจัดองค์กร มีระดับมากที่สุด และ ด้านการนำ มีระดับมาก ตามลำดับ โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านกำหนด นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และข้อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงานในองค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการจัดองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านการจัด องค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมี โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรมีเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการนำ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านการนำ อยู่ใ นระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันจำนวน 2 ข้อ คือ องค์กรของท่าน มีการประสานงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และองค์กรของท่านมีระบบสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยใช้อิเล็กทรอนิกส์เพื่อช่วยให้สามารถเรียนรู้ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ หรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการควบคุม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรด้านการควบคุม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ที่สุด คือ องค์กรมีการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทำงานได้ถูกต้อง เรียบร้อย ตามระเบียบข้อบังคับ และขั้นตอนของ ทางราชการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานของท่านได้ทันที และ เครื่องมือที่ใช้ในองค์กรและเทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว

### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยขออภิปรายผลแต่ละประเด็น ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของ

บุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดมีหลักการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่ดี ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่มีการจำกัดในเรื่องของเพศ การประเมิน การเลื่อนขั้น การแต่งตั้ง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมูย เทคคิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ่ง บุษผาพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแคนนอน มาร์เก็ตติ้ง (ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักทฤษฎีบท 4 ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

1.2 บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุต่างกัน จะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่างกัน โดยบุคคลที่มีอายุน้อยจะให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน มากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก อาจเนื่องจากกลุ่มที่มีอายุน้อยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าและมีความต้องการเติบโตก้าวหน้าในงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งในภาพรวมและด้านความต้องการความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยปริญาตรีขึ้นไปให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญาตรี เนื่องจากกลุ่มที่มีการศึกษาสูงจะให้ความคาดหวังต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งในภาพรวมและด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการความสำเร็จแตกต่างกัน

1.4 บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ตำแหน่งงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการ

พัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วาสนา เกอแสะละ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า พนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งด้านความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันทางด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานมากกว่าพนักงานพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทคที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ โดยอาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ส่วนมากเป็นพนักงานที่ได้รับความไว้วางใจจากองค์กร มอบหมายงานสำคัญ มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุม สั่งการ และติดตามผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้กลุ่มพนักงานดังกล่าวเป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.5 บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า ส่วนใหญ่ยังมีความสุขกับการทำงานและกระตือรือร้นมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมาก เนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากมักจะเจอกับงานที่ซ้ำซากจึงทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์มากก็จะมีชีวิตมีความสุขในในงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานได้ทันทีมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พลชัย หอมสุวรรณ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมุย เทรคดิ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงานไทยมุย เทรคดิ่ง คอร์ปอเรชั่น จำกัดที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การบริหารจัดการในองค์กรที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ด้านการวางแผน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการวางแผนนั้นให้ความสำคัญในเรื่องของการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งอาทิตย์ บูชาอินทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง การวางแผนองค์การธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ด้านการเลือกทำเลที่ตั้งหมู่บ้านจัดสรร โดยใช้เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ที่กล่าวไว้ว่า การวางแผนไว้ว่า เป็นขั้นตอนแรกของการจัดการ

องค์กร โดยเป็นขั้นตอนของการกำหนดนโยบาย แผนงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงการกำหนดทิศทาง หรือ เป้าหมายขององค์กรที่นำไปสู่ขั้นของการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2.2 ด้านการจัดองค์กร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและเหมาะสม องค์กรของท่านมีการจัดแบ่ง ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม (2556) ที่กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นทางการ โดยการจัดแบ่งออกเป็นหน่วยงานย่อยต่าง ๆ กำหนด อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย เหล่านั้น ทั้งนี้ เพื่อเอื้อต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัด องค์กรจะต้องมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จัดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญตรงกับสายงานด้วย ซึ่งถ้ามีการกำหนดโครงสร้างที่ดีมีความ ชัดเจนก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติ หน้าที่ต่าง ๆ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตาม และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) ที่กล่าวว่า การจัดองค์กร เป็น กระบวนการจัดระเบียบของกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร โดยกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและกิจกรรมต่างๆ เพื่อมอบหมายงานขององค์กร พร้อมทั้งก่อให้เกิดการใช้ ทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งการจัด องค์กรที่ดี จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพได้

2.3 ด้านการนำ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการนำนั้น ให้ความสำคัญในเรื่องขององค์กรควรมีการประสานงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ แนวคิดของชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2556) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดระบบการทำงาน ของหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดีในการจัดองค์กรนั้น รวมถึงตั้งแต่การกำหนด หมวดหมู่ของงาน การกำหนดวิชาการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่าง ๆ การวางแผนทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อ ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ รวมถึงให้ความสำคัญในเรื่องของสายการบังคับบัญชา เพราะการจะทำให้งาน ประสบผลสำเร็จได้รวดเร็ว ผู้บังคับบัญชาต้องให้คำแนะนำ หรือมีการชี้แนะในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ

2.4 ด้านการควบคุม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านการ ควบคุมนั้น ให้ความสำคัญในเรื่องของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงให้ เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุธี ขวัญเงิน (2559) ที่กล่าวว่า การควบคุม คือ กระบวนการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับแผนงาน(หรือมาตรฐาน)ที่กำหนดไว้ เพื่อดำเนินการแก้ไขตามความจำเป็น และแนวคิดของพงษ์เทพ สันติกุล (2558) ที่ให้ความหมายของการ ควบคุม หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้งานเป็นไปตาม

นโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ นอกจากนี้องค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติ พร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสาคร สุขศรีวงศ์ (2555) ที่กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การติดตามตรวจสอบการทำงานในส่วนต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นเป็นไปตามมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่กำหนด องค์กรที่มีระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกระบวนการควบคุมที่ประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่จำเป็น เริ่มตั้งแต่การกำหนดขอบเขต และสิ่งที่ต้องการควบคุม การกำหนดมาตรฐาน/เป้าหมาย การวัดผลเปรียบเทียบ การเปรียบเทียบผลกับมาตรฐาน/เป้าหมาย และหากผลที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่กำหนด จึงต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นจึงจัดเก็บข้อมูล เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาในการพัฒนา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาลำปางงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะเป็นพลังสำคัญในการปฏิบัติงาน เป็นฟันเฟืองที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ องค์กรจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีการบริหารจัดการที่ดีประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผน จากผลการศึกษา พบว่า องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริง เพราะการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความคล่องตัวในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ด้านการจัดองค์กร ควรมีการมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมกับสายงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3. ด้านการนำ บุคลากรมีความต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์และให้คำแนะนำหรือชี้แนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน
4. ด้านการควบคุม องค์กรควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

- ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร. (2556). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพย์ ทิพย์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม*.  
ดุสิตนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2559). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2562, จาก :  
<http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=>
- พงษ์เทพ สันติกุล. (2558). *องค์การและการบริหารจัดการสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พลชัย หอมสุวรรณ. (2558). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัท ไทยมัย เทรคคิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งอาทิตย์ บูชาอินทร์. (2559). *การวางแผนองค์การธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ด้านการเลือกทำเลที่ตั้งหมู่บ้าน  
จัดสรร โดยใช้เทคโนโลยีภูมิสารสนเทศ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. ดุสิตนิพนธ์ปริญญา  
ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วาสนา เกอแสดะ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม  
ยานยนต์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมคิด บางโม. (2556). *องค์การและการจัดการ*. สมุทรปราการ : ออฟเซ็ทพลัส.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2555). *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพมหานคร :  
จี.พี. ไซ เบอร์พริ้นท์
- สายรุ่ง บุบผาพันธ์. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน มาร์เก็ตติ้ง  
(ไทยแลนด์) จำกัด ตามหลักอิทธิบาท 4*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุธี ขวัญเงิน. (2559). *หลักการจัดการ(Principles of Management)*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *หลักการบริหารธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทอง จำกัด.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). *แผนปฏิรูปองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2562 – 2566*. ค้นเมื่อ  
18 ตุลาคม 2562, จาก : <http://www2.ago.go.th/images/webfile/agoplan6266.pdf>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมคิดค้น  
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.