

แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานอัยการ
พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Guidelines for Developing the Efficiency Performance of Personnel in the
Office of the Attorney General in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province

บุญรัตน์ ศรีทองเขียว^{1*}

¹มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Banjarat Srithongkhieo^{1*}

¹Nakhon Sawan Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: seetala06@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ (3) เสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากบุคลากรจำนวน 110 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาแบบอุปนัย

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.98$) ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลสูงสุดจากสมการพยากรณ์

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถ การหมุนเวียนงานและส่งเสริมการพัฒนาทักษะ การสร้างความสามัคคีและการสื่อสารภายในทีม การปลูกฝังจริยธรรมและความภาคภูมิใจในหน้าที่ การสนับสนุนสวัสดิการและความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดฝึกอบรมเฉพาะทาง ระบบที่เลี้ยง และการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ : การพัฒนา, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการ

Abstract

This study aimed to: (1) examine the level of work performance efficiency of personnel in the Office of the Attorney General in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province; (2) investigate factors influencing their work performance efficiency; and (3) propose guidelines for improving work performance efficiency. A mixed-methods research design integrating quantitative and qualitative approaches was employed. The quantitative component involved a population of 110 personnel, including administrative officials, permanent employees, and contracted staff. Data were collected using a questionnaire and analyzed using mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The qualitative component involved 15 key informants, comprising prosecutor executives, administrative executives, and operational-level personnel, selected through purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using inductive content analysis.

The results revealed that the overall work performance efficiency of personnel was at a high level ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.98$). Factors that had a positive and statistically significant effect on work performance efficiency at the 0.05 level included achievement, recognition, job characteristics, responsibility, advancement, and relationships with supervisors. Among these factors, relationships with supervisors exerted the greatest influence on work performance efficiency. The predictive equation demonstrated that these factors collectively contributed to explaining variations in work performance efficiency.

The proposed guidelines for enhancing work performance efficiency included establishing clear organizational policies, assigning tasks in accordance with personnel competencies and responsibilities, implementing job rotation, promoting continuous learning and skill development, strengthening teamwork and interpersonal relationships, fostering an organizational culture emphasizing ethics and responsibility, providing welfare support and career development opportunities, developing specialized training programs, implementing a mentoring system, and creating open and effective communication channels between supervisors and subordinates.

Keywords: Development, Efficiency, Performance, Office of the Attorney General

บทนำ/Introduction

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเกิดจากความพึงพอใจของบุคคลเองในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้นหากองค์การใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เกิดผลเสียต่อองค์การอาจทำให้งานเกิดความเสียหายและอาจทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การนั้น ๆ ดังนั้น ถ้าหากองค์การใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรในหน่วยงานของตน มีความเข้าใจในปัจจัยหรือ

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

สำนักงานอัยการสูงสุดมีวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบด้วยตัวย่อ 7 ประการ คือ 1) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) 2) เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) 3) มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) 4) ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) 5) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) 6) ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) 7) พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) ร่วมกันเป็น LOYALTY ที่มีความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567: 2) เห็นได้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุด เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานในความเป็นพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดในผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอาศัยการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร ดังนั้นแม้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุดจะปรับเปลี่ยนไปในทิศทางใดก็ตาม องค์กรต้องอาศัยบุคลากรเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กร และตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ และในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปองค์กรต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นองค์กรที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยทุกคนในองค์กรจะต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีที่จะปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาการทำงานของตน ทั้งในเรื่องการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อชื่อเสียงความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ ที่มุ่งสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2568)

ในปัจจุบันมีสำนักงานอัยการ จำนวน 7 สำนักงาน ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเป็นที่ตั้งของสำนักงานอัยการภาค 1 ซึ่งมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการธุรการ พนักงานประจำ/ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ที่มีโยกย้ายและบรรจุใหม่หลายอัตรา ซึ่งบุคลากรดังกล่าวต้องมีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อปฏิบัติงานสนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งเทคนิคและวิชาการกฎหมาย วิชาการจัดการ รวมทั้งวิชาชีพและสถิติ เป็นต้น ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ และดำเนินงานด้วยความถูกต้องละเอียด รอบคอบ เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ จำต้องอาศัยบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้าน ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้บุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานของตนเองมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

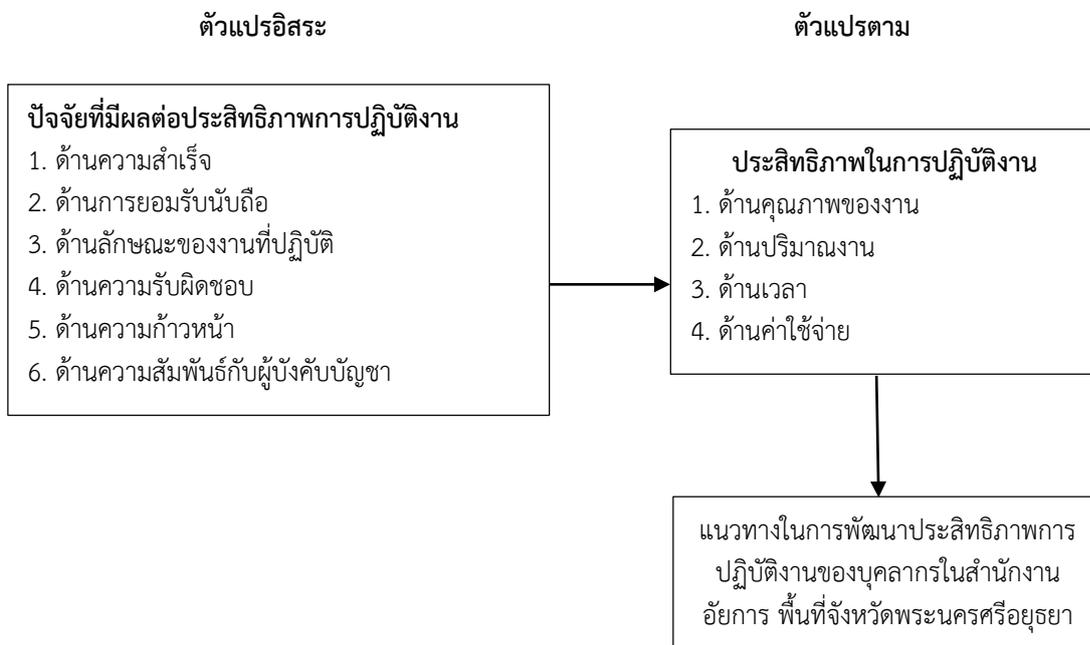
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการวางแผนงานเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย/ Materials and Methods

การดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการศึกษาในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการ พนักงานประจำ/ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 110 คน

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) จากบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้ให้ข้อมูลหลักแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้าราชการอัยการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 บุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 15 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1) การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนโดยใช้คำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 16 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 24 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

2.2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้าราชการอัยการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 บุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 15 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) จากประชากรทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการธุรการ พนักงานประจำ/ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ ในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 110 คน โดยผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ที่เป็นแบบฟอร์มในการสร้างแบบสอบถาม และจัดทำ QR CODE แจกจ่ายผ่านแอปพลิเคชัน Line เพื่อให้ได้ประชากรที่ต้องการศึกษาทั้งหมด 110 ชุด

3.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interviews) ผู้ศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้าราชการอัยการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 บุคลากรระดับปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 15 คน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

4.2) การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Analytic Induction) โดยการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาถอดเทปสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ เพื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจำแนกประเภทข้อมูล ตามกรอบแนวคิดการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลประเด็นหลัก และแบ่งประเด็นย่อย สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย จากข้อมูลที่จำแนกประเภทแล้ว เชื่อมโยงข้อมูลกับกรอบแนวคิดเพื่อนำข้อมูลมาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย/Results

จากศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้ศึกษาจึงนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แต่ละด้านในภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	μ	σ	การแปลผล	ลำดับที่
ด้านคุณภาพของงาน	3.74	1.04	ระดับมาก	2
ด้านปริมาณงาน	3.74	1.03	ระดับมาก	3
ด้านเวลา	3.65	1.01	ระดับมาก	4
ด้านค่าใช้จ่าย	3.80	1.00	ระดับมาก	1
รวม	3.73	0.98	ระดับมาก	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย พบว่าลำดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 3.80$, $\sigma = 1.00$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 1.04$) อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 1.03$) อยู่ในระดับมาก และด้านเวลา ($\mu = 3.65$, $\sigma = 1.01$) ความสำคัญจัดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กระทำโดยใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis-Enter) ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model Summary ^a				
R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0.917 ^a	0.840	0.831	0.40109	1.817
a. Predictors: (Constant), X1, X2, X3, X4, X5, X6				
b. Dependent Variable: efficiency				

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R²) เท่ากับ 0.840 หมายความว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (X₁) ด้านการยอมรับนับถือ (X₂) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X₃) ด้านความรับผิดชอบ (X₄) ด้านความก้าวหน้า (X₅) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X₆) สามารถอธิบายความผันแปรของคะแนนการคงอยู่ของบุคลากร ได้ร้อยละ 84.00 และจากค่า Durbin Watson เท่ากับ 1.817 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5 ถึง 2.5 แสดงถึงค่าความคาดเคลื่อนที่เป็นอิสระต่อกัน

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	b	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	0.086	0.029		2.966	0.003
ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (X ₁)	0.275	0.012	0.328	23.731	0.000*
ด้านการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.259	0.013	0.302	20.306	0.000*
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.084	0.011	0.107	7.990	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	0.247	0.092	0.238	2.691	0.008*
ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	0.173	0.083	0.161	2.086	0.039*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X ₆)	0.347	0.009	0.363	36.630	0.000*
R = 0.917 R ² = 0.840 SE _{est} = 0.40109 R ² _{adj} = 0.831 F = 90.266 Sig = 0.000					

จากตารางที่ 3 จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยมีตัว

แปรอิสระที่นำเข้าสู่สมการเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งหมด 6 ตัว คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร (X_1) ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) ด้านความก้าวหน้า (X_5) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_6) ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.086 + 0.275 (X_1) + 0.259 (X_2) + 0.084 (X_3) + 0.247 (X_4) + 0.173 (X_5) + 0.347 (X_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y} = 0.328 (Z_1) + 0.302 (Z_2) + 0.107 (Z_3) + 0.238 (Z_4) + 0.161 (Z_5) + 0.363 (Z_6)$$

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำผลการศึกษามาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา ได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
 - 1.1 ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล โดยอาจกำหนดเป็นนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรม
 - 1.2 สรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมกับขนาด และโครงสร้างองค์กร
 - 1.3 ให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้งการสนับสนุน กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
 - 1.4 สร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย
2. แนวทางการพัฒนาด้านการยอมรับนับถือ
 - 2.1 มีการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.2 มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ๆ
 - 2.3 ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาหาความรู้ ตลอดจนการพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลาย
 - 2.4 มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือในการทำงาน
3. แนวทางการพัฒนาด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
 - 3.1 เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร
 - 3.2 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการทำความเข้าใจและเพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานระหว่างกัน
 - 3.3 มีการจัดให้มีการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผู้บังคับบัญชามีการสอบถามและคอยให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 3.4 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร รวมถึงทัศนคติด้านบวกที่ผู้บังคับบัญชามีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

4. แนวทางการพัฒนาด้านความรับผิดชอบ
 - 4.1 มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นจริยธรรม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่
 - 4.2 มีการสนับสนุนด้านสวัสดิการและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ จะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานด้วยความรับผิดชอบ
 - 4.3 มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - 4.4 มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และสร้างระบบให้รางวัลหรือการยกย่องบุคลากรที่มีความรับผิดชอบสูง เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น
5. แนวทางการพัฒนาด้านความก้าวหน้า
 - 5.1 มีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางเพื่อเพิ่มทักษะให้บุคลากรสามารถเติบโตในสายงานได้เร็วขึ้น
 - 5.2 มีการสร้างระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ช่วยให้คำแนะนำกับคนรุ่นใหม่
 - 5.3 มีการกำหนดเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทราบแนวทางการเติบโตของตนเอง
 - 5.4 มีการให้รางวัลและการยกย่องผู้มีผลงานดีเป็นแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
6. แนวทางการพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 - 6.1 มีการสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง อาจใช้การประชุมทีมเป็นประจำ หรือมีแบบสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากร
 - 6.2 มีการฝึกอบรมด้านภาวะผู้นำให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถจัดการกับลูกน้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 6.3 มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมผ่านกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การอบรมร่วมกัน หรือกิจกรรมสันทนาการ
 - 6.4 มีระบบประเมินผลที่โปร่งใสเพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเป็นธรรม

สรุปผลและอภิปราย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีสายการบังคับบัญชา การบริหารงานที่ชัดเจน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง ระดับต้น และหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งรับนโยบายมาปฏิบัติและถ่ายทอดนโยบายให้บุคลากรไปปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบริหารจัดการภายในกลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพรรณิ ใฝ่เนียม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 1 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ศิริพรรณ พิมดา (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กาญจนพร วงศ์อาจ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของศิริพรรณ พิมดา (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .363) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Beta = .280) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = .244) และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Beta = .106) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของศิริพรรณ พิมดา (2567) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .363) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Beta = .280) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = .244) และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Beta = .106) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของสุพรรณิ ไผ่เนียม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 1

2.4 ด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของศิริพรรณ พิมดา (2567) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .363) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Beta = .280) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = .244) และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Beta = .106) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านความก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของธนภรณ์ พรณราย (2565) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

2.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของสุพรรณิ ไผ่เนียม (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์และด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ควรมีนโยบายบริหารบุคคลที่เป็นรูปธรรมจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ควรมอบหมายงานให้เหมาะสม กระตุ้นการเรียนรู้ผ่านการหมุนเวียนงาน และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ควรมีการส่งเสริมความสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ควรมีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม สนับสนุนสวัสดิการ อบรมการบริหารงาน และนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สร้างระบบพี่เลี้ยง กำหนดเส้นทางอาชีพ และให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดี ควรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเปิดช่องทางการสื่อสาร ฝึกอบรมภาวะผู้นำ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีระบบประเมินผลที่โปร่งใส การพัฒนาในทุกด้านเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับ รัฐศาสตร์ สายฟ้าแลบ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการวางแผนในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นอำเภอ พิจารณาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ ธัญญา นุช จันทรไพฑูรย์ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) วางแผนการทำงานและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ 2) มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ 3) กำหนดทิศทางของนโยบายที่ชัดเจนต่อเนื่อง และมีกระบวนการในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และ 4) มีความรับผิดชอบของการทำงานร่วมกัน และสอดคล้องกับ กาญจนาพร วงศ์อาจ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ ควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรจัดโครงการอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ส่งเสริมนโยบายบริหารบุคคลที่เป็นรูปธรรม จัดหาบุคลากรให้เหมาะสม และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

1.2 มอบหมายงานให้เหมาะสม กระตุ้นการเรียนรู้ผ่านการหมุนเวียนงาน และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

1.3 ส่งเสริมความสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น

1.4 ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม สนับสนุนสวัสดิการ อบรมการบริหารงาน และนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

- 1.5 พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม สร้างระบบพี่เลี้ยง กำหนดเส้นทางอาชีพ และให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดี
- 1.6 เปิดช่องทางการสื่อสาร ฝึกอบรมภาวะผู้นำ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีระบบประเมินผล

ที่โปร่งใส

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 องค์กรควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน ควรมีการจัดอบรม สัมมนาในการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีหลักสูตรให้ตรงกับการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนให้ชัดเจน และพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้ทันสมัย สนับสนุนบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงาน

2.2 องค์กรควรจัดสรรงบประมาณมาพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันสมัย และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี และพร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลายให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ได้แผนพัฒนาของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับมากที่สุดของการศึกษาครั้งนี้ มาศึกษาวิจัยต่อยอดเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการ พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร วงศ์อาจ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงาน อัยการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัญญา นุช จันทร์ไพฑูรย์. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอก ระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. https://www3.ru.ac.th/mpaabstract/files/2566_1723544086_6514832048.pdf
- รัฐศาสตร์ สายฟ้าแลบ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. <https://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/873>
- สุพรรณิ ไผ่เนียม. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการภาค 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. ไม่ได้ตีพิมพ์.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2568, 30 พฤศจิกายน). *เกี่ยวกับองค์กร*. <https://www.ago.go.th>

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร
สายการผลิตในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. [https://so05.tci-
thaijo.org/index.php/srj/article/view/124508/94400](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/srj/article/view/124508/94400)