

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด
กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Performance Efficiency of the Procurement Officers of the Office of
the Attorney General : A Case Study of Phranakhon Si Ayutthaya
Province

สุภาภรณ์ ชัยวงษา* อติสร ภู่อารยะ

Supaporn Chaiwongsa,* Adisorn Pusara

นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการภาค 1

General Administration officer, Office of The Attorney Region 1

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา^{*2}

Assistant professor Faculty of Humanities & Social Sciences Phranakhon Si Ayutthaya

Rajabhat University

sorn1@hotmail.com

Received: May 18,2020

Revised: September 3, 2020

Accepted: September 10, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษาพบว่า1)ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน,ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน, ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และ 2) บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

The purposes of this study were to 1) investigate opinions on a performance efficiency of the procurement officers of the office of the Attorney General, Phranakhon Si Ayutthaya Province and 2) compare the levels of the opinions as classified by the personal factors. The samples used in the study were 125 personnel of the office of the Attorney General, Phranakhon Si Ayutthaya Province. The research instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test with the statistically significant level specified at .05.

The research found that

The results indicate that: 1) the opinions on the performance efficiency of the procurement officers in the study were at a high level ($\mu = 4.02$). The aspects could be shown in a descending order: accuracy in the performance, achievement of goals, ability to perform the tasks, and time required for the work. 2) The personnel different in sex, age, educational levels, and duration of their service held no different opinions on the performance of the procurement officers in the study.

Keywords: Performance Efficiency, Procurement Officers, Office of Attorney General

บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุด มีฐานะเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ เป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 คือ ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมาย รวมทั้งการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งหรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ การให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาสันติภาพของประชาชน ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ และงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา สำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นไปตามเป้าหมายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการ ปฏิบัติราชการ และบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนและประเพณีปฏิบัติของราชการ บริหารจัดการงบประมาณ การเงิน ทรัพย์สิน และการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558)

งานพัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนหนึ่งของงานด้านธุรการที่ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีหน้าที่สำคัญคือการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการภายในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งงานส่วนต่าง ๆ ของงานพัสดุประกอบด้วย งานบริหารทั่วไป งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ งานจัดหา งานจ้างเหมาบริการ งานสาธารณูปโภคและงานคลังพัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารราชการเกี่ยวกับการพัสดุของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้งานพัสดุในส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ครอบคลุมมากขึ้นและมีการพัฒนางานเพื่อให้สามารถจัดหาสิ่งสนับสนุนทางการบริหารงานภายในสำนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นการปฏิบัติงานในการผลิตสินค้าหรือการให้บริการให้ได้มากที่สุด โดยพิจารณาถึงการใช้ต้นทุน หรือปัจจัยการนำเข้าให้น้อยที่สุด ประหยัดเวลามากที่สุด ใช้ความพยายามความสามารถ ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ทำงานให้สำเร็จโดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่ได้คือตรงกับมาตรฐาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะที่ ทิพาวิดี เมฆสุวรรณ (2538) กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารว่า จะต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และความสามารถในการปฏิบัติงาน จากความหมายดังกล่าวองค์กรจะต้องดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำการฝึกฝนบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน มีการนำเอาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ มาใช้ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและความเต็มใจ (พิสิษฐ์ บุญธรรม, 2551)

เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาประสิทธิภาพและหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดในการปฏิบัติงาน จำเป็นจะต้องประเมินองค์การจะต้องประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยการกำหนดตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรซึ่ง สมใจ ลักษณะ (2547) ได้กำหนดตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินองค์การประกอบด้วยการบรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยพิจารณาจากผลผลิตขององค์กรว่าสามารถดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายใด การจัดหาและใช้ทรัพยากรว่าสามารถจัดหาและใช้ได้อย่างพอเพียง กระบวนการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจของทุกฝ่าย ซึ่ง นกตล รมโพธิ และ มนวิภา ผดุงสิทธิ์ (2552) กำหนดถึงผู้ทำหน้าที่ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามมุมมองต่าง ๆ ตามแนว Balance Scorecard 4 มุมมองหลัก ประกอบด้วย มุมมองทางการเงินที่พิจารณาจากผลกำไรขององค์กร มุมมองจากลูกค้าที่มีความพึงพอใจในสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและตรงต่อเวลาเพียงใด มุมมองจากกระบวนการภายในเป็นการจัดดำเนินการภายในองค์กรเพื่อหาวิธีการสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า และมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโตอันเป็นการศึกษาด้านการพัฒนาองค์กร ดังที่ กิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) ได้ศึกษาถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของแผนกวางแผนการผลิตสินค้าที่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานจะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแผนกวางแผนการผลิตสินค้าแตกต่างกันจากงานวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าผู้รับบริการภายในองค์กรมีส่วนสำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายในองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยปฏิบัติงานในหน้าที่เจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจค้นหาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดตามมุมมองที่ว่าผู้รับบริการของงานพัสดุคือบุคลากรในสำนักงานซึ่งเปรียบเสมือนลูกค้าของงานพัสดุ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุที่ทำหน้าที่สนับสนุนให้การปฏิบัติการภายในสำนักงานอัยการสูงสุด และนำข้อมูลเหล่านั้นมาพัฒนางานให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

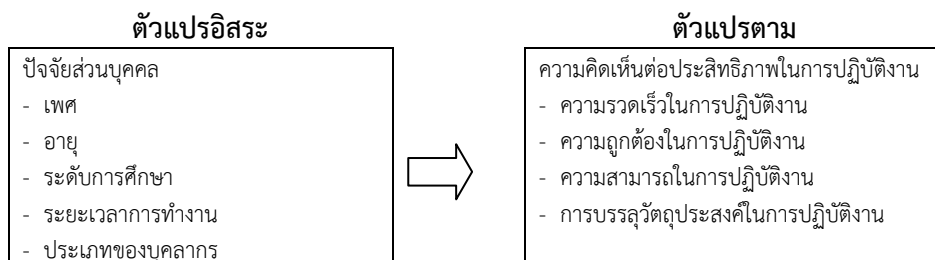
ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุตามแนวคิดของกิตติยา จิตติคุณรัตน์ (2556) และ ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ (2538) ประกอบด้วยความเร็วในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือต้องติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัสดุในหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 125 คน

ข้อจำกัดของการวิจัย

เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานอัยการสูงสุด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ข้าราชการอัยการที่มีภาระงานเกี่ยวกับสำนวนคดีที่ต้องใช้สมาธิและความละเอียดในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้จึงไม่อาจเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสอบถามรายละเอียด เหตุผลในการตอบแบบสอบถามมาอภิปรายได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ผู้เชี่ยวชาญได้แก้ไขหรือให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อนำไปสู่กระบวนการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง 1 ครั้ง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานอัยการในจังหวัดลพบุรี จำนวน 30 ชุด และผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนน และนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นตามสูตรของ Cronbach- α โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.961 ถือว่ามีค่าความเชื่อถือว่าค่อนข้างมาก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) โดยแบบสอบถามได้แบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามแบบเลือกคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย 1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน 2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน 3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 4. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พัสดุ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผ่านผู้อำนวยการสำนักงานอัยการ ทุกสำนักงานให้แจกแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้เดินทางไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความถูกต้อง จัดหมวดหมู่ของข้อมูล ลงรหัสและประมวลผลแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติ t-Test และ F-Test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และหากพบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกัน จะวิเคราะห์ด้วยวิธีการของ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยสามารถจำแนกระดับความคิดเห็นเป็นรายชื่อตามตาราง 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลความ
1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	3.90	0.60	มาก
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.06	0.59	มาก
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.90	0.57	มาก
4. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.54	มาก
รวม	4.02	0.54	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ($\mu = 4.02$ และ $\sigma = 0.54$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.06$ และ $\sigma = 0.59$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.90$ และ $\sigma = 0.60$) โดยสามารถแยกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุได้ดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญต่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถดำเนินการได้ทันเวลาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมแผนการควบคุมการปฏิบัติงานมีชัดเจนและพอเพียงของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1.2 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ ผลงานที่ได้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ผลงานที่ได้ตรงตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย เอกสารในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและมีระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

1.3 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในงานที่ได้รับ

มอบหมาย เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไข
ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และเจ้าหน้าที่สามารถอธิบายข้อสงสัยในการจัดซื้อจัดจ้างกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้

1.4 ความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงาน
อัยการสูงสุด ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) โดยเรียงลำดับความ
คิดเห็นจากมากไปหาน้อย คือ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบราชการ วัสดุ ครุภัณฑ์ที่จัดซื้อ
จัดจ้างมีความถูกต้อง คมค่า ทันเวลา และเพียงพอต่อการใช้งาน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด
ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและประเภทของ
บุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความ
รวดเร็วในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วต่อการปฏิบัติงาน สามารถ
ปฏิบัติงานทันเวลาที่กำหนด มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานทันต่อเวลาและชัดเจน มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ
สามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดถูก
กำหนดด้วยกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว
ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทุกฝ่าย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติยา จิติคุณรัตน์ (2556)
ที่ทำการศึกษาศาการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไฮอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่พบว่า
พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความเร็วในการปฏิบัติงาน เอกสารในการปฏิบัติงานมี
เพียงพอและชัดเจน ขั้นตอนปฏิบัติเป็นการปฏิบัติแล้วทันเวลา และความเหมาะสมในการจัดหน่วยงาน
สนับสนุนการปฏิบัติงานในขณะที่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ยังมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุควรจัด
อุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานพัสดุอย่างทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน

1.2 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้อง
ในการปฏิบัติงาน โดย ผลงานที่ออกมาถูกต้องตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายและเป็นไปตามกฎ ระเบียบ
ข้อบังคับ เอกสารในการปฏิบัติงานถูกต้อง การปฏิบัติงานตามขั้นตอน และมีระบบตรวจสอบความถูกต้อง
ของการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดส่วนใหญ่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย อีกทั้ง
ทั้งมีประสบการณ์การทําคดีที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุของหน่วยราชการอื่นได้เมตตาถ่ายทอดกรณีศึกษาต่าง
ให้กับเจ้าหน้าที่พัสดุเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับการศึกษาของ
เสาวภาภรณ์ คงวิสัย (2552) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังการเปลี่ยนแปลง
โครงสร้างของสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในระดับมาก ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงานเป็นไป
ตามเป้าหมายที่กำหนด ผลการปฏิบัติงานมีประโยชน์และคุณค่าต่อหน่วยงานเป็นอย่างดี และผลการ
ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ในขณะที่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ยังมีความเห็นว่า
สำนักงานอัยการสูงสุด ควรวางระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติการให้มีความชัดเจน และทำ

การรายงานผลการดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละขั้นตอนเพื่อความโปร่งใส และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

1.3 กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่พัสดุมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย อธิบายข้อสงสัยในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างได้ และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านในการปฏิบัติการได้ เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุด มีระบบการพัฒนาศักยภาพที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัสดุเข้ารับการอบรมทางวิชาการ และวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งเจ้าหน้าที่พัสดุมีจิตใจการให้บริการพร้อมให้บริการกับบุคลากรและผู้ติดต่อด้วยความเต็มใจสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาศิริต ศรีขาว (2551) ที่ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิสกิ้น (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานได้จ้างนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน หัวหน้างานมีความจงรักภักดีและตระหนักที่จะฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในขณะที่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ยังมีความเห็นว่าควรจัดให้มีการจัดระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติงาน

1.4 กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเห็นว่าการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างงานวัสดุ ครุภัณฑ์ได้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ อีกทั้งวัสดุครุภัณฑ์มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีจำนวนเพียงพอและทันเวลากับการใช้งานเนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดมีระบบการจัดสรรงบประมาณ และการเบิกจ่ายงบประมาณกับหน่วยงานส่วนภูมิภาคได้อย่างสะดวก สอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีรุ่ง คงนิน (2552) ที่ศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สมาร์ทเทรด เทคโนโลยี จำกัด พบว่า มีประสิทธิภาพด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากการมีส่วนร่วมในการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในขณะที่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ยังมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุยังต้องจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงานอัยการสูงสุดในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องตามขั้นตอน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ได้วัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำเนา นวรัตน์ธารัง (2556) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ออมรอน ออโตโมทีฟ อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ประเภทของพนักงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน

ความสามารถในการปฏิบัติงานและด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทางการบริหาร

1. ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ควรจัดอุปกรณ์สำนักงานในการปฏิบัติงานพัสดุอย่างทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน
2. ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ควรวางระบบการตรวจสอบความถูกต้องของการปฏิบัติการให้มีความชัดเจน และทำการรายงานผลการดำเนินการตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างในแต่ละขั้นตอนเพื่อความโปร่งใส และป้องกันข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น
3. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและการจัดการประชุมสัมมนาเจ้าหน้าที่พัสดุ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ รวมทั้งยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่พัสดุได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา อุปสรรค กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้
4. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการสูงสุดควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการจัดซื้อจัดจ้าง อุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานอัยการสูงสุด กรณีศึกษาในพื้นที่อื่น
2. การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติยา รุติคุณรัตน์. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นไนน์อินเทอร์เน็ตในชั้นแนลจำกัด*. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- ชาคริต ศรีขาว. (2551). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มีสกัน (ไทยแลนด์) จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- นพดล ร่มโพธิ์ และ มนวิกา ผดุงสิทธิ์. (2552). *เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสิษฐ์ บุญธรรม. (2551). *ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของศูนย์ไปรษณีย์ลำพูน จังหวัดลำพูน*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).

- ศรีรุ่ง คงนิน. (2552). *ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สมาร์ท แทรค เทคโนโลยี จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สมใจ ลักษณะ. (2547). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558). *คู่มือสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด สำนักงานอัยการสูงสุด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด..
- สำเนา นวรัตน์ธารง. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ออมรอน ออโตโมทีฟ อิเลคทรอนิกส์ จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- เสาวภาคย์ คงวิลัย. (2552). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

Translated Thai References

- Chakrit Srikhao. (2008). *Pinions of Employees Work at Mizkan (Thailand) Company Limited Toward Performance Efficiency*. (Independent Study. M.B.A., Phranakon Si Ayutthaya, Phranakon Si Ayutthaya Rajabhat University).
- Kanlaya Vanichbuncha. (2006). *Using SPSS for Windows for data analysis* (9th ed), Bangkok: Department of Statistics, Faculty of Commerce and Accountancy Chulalongkorn University.
- Kittiya Thitikunratana. (2013). *The staff Performance Efficiency of Employee in Sunshine International Company Limited*. (Independent Study. M.B.A., Rambhi Brani Rajabhat University).
- Nopadol Rompho and Monvika Phadoonsitthi. (2009). *Performance appraisal tools*. Bangkok: Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University.
- Pisit Boontham. (2008). *The staff Performance Efficiency of Employee in Lamphun Mail Centre*. (Independent Study. M.B.A., Sukhothai Thammathirat Open University).
- Sawapark Kongwilai. (2009). *The Efficiency of personneal after Changing The Structure of The Institute of Physical Education In The Northeast Region*. (Independent Study. M.B.A., Mahasarakham University).
- Somjai Laksana. (2004). *Performance Development*. (4thed). Bangkok: Suan Sunandha Rajabhat Institute.
- Srirung Kongnin. (2009). *The staff Performance Efficiency of Employees in SMT Electronic Technology Limited*. (Independent Study. M.B.A. Rambhi Brani Rajabhat University).

- Sumnow Navarattumrong. (2013). *The staff Performance Efficiency of Employees in OMRON Automotive Eleetronic Limited*. (Independent Study. M.B.A., Phranakon Si Ayutthaya Rajabhat University).
- The office of Attorney. (2015). *4 years strategic plan and Action plan 2559-2562*. Bangkok: The office of Attorney.
- Thipawadee Meksawan. (1995). *Promoting the efficiency of government agencies*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.