

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9

Influence of Organizational Culture Affecting the Performance of
Administrative Officers of the Public Prosecutor's Office Region 9

อติตยา วิโรจนะ

Atitaya Virojana ¹

จตุมาณี ตระกูลมุกดา

Jutamanee Trakulmututa ²

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 2)ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ 3)ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 154 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพบว่าวัฒนธรรมองค์กร ในด้านมีคุณธรรม และด้านพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 55.20

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการภาค 9

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: baifermn19@icloud.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุมาณี ตระกูลมุกดา ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: jutamanee.t@psu.ac.th

Abstract

The study of the influence of organizational culture on the operation efficiency of Administrative officials of the Prosecutor Office Region 9 aimed to 1) explore the performance level of administrative officials of the Prosecutor Office Region 9 2) compare the performance of the administrative officials of the Prosecutor Office Region 9, classified by demographic factors 3) study the influence of organizational culture towards the administrative official's performance of the Prosecutor Office Region 9. The research participants included 154 samples of administrative officials under Prosecutor Office Region 9. The researcher collected data by questionnaire and analyzed data using the Descriptive research method, including Frequency, Percentage, Mean, Standard deviation, and Inferential statistics, consisting of One-way analysis of variance. Besides, the researcher has analyzed correlation coefficient and multiple regression equations.

The study revealed that the efficiency of the administrative officials of Prosecutor Office Region 9 was at the highest level. The highest average included the expense. The aspect with a lower opinion than other aspects was operation efficiency. In addition, the comparison of administrative officials' performance under Prosecutor Office Region 9 is classified by demographic factors, including gender, age, status, education level, and average monthly income. To conclude, the duration of work is different, and there is no difference in operational efficiency. The analysis also revealed that the organizational culture in terms of the morality of the Prosecutor's office is affecting the performance of the administrative officials of the Prosecutor Office Region 9 with a statistically significant level of 0.01, which implies 55.20% influence rate.

Keywords : Organizational culture, Operation efficiency, Administrative officials of the Prosecutor's Office Region 9

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน มีปัจจัยที่สำคัญด้วยกันหลายปัจจัย แต่สิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมให้กับทรัพยากรบุคคลได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านวิชาการต่าง ๆ แล้ว การรักษาบุคลากรไว้ก็ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากจะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด สิ่งสำคัญที่สุดคือการทำให้อุบลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีทางปฏิบัติของคนในองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนขององค์กร เป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร อันประกอบด้วย พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยมสัญลักษณ์ ภาษา และบรรทัดฐาน แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของแต่ละองค์กร ซึ่งกลุ่มคนในองค์กรยอมรับ และยึดถือเป็นธรรมเนียมปฏิบัติร่วมกัน พร้อมทั้งส่งต่อการสื่อสารการลอกเลียนและการเอาอย่างจากกลุ่มคนรุ่นปัจจุบันสู่กลุ่มคนในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ผลักดันให้คนแสดงออกถึงพฤติกรรมในเชิงบวก เป็นการกำหนดเป้าหมายในการทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ เกิดความพยายามอย่างมากที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลให้ได้งานที่มีคุณภาพสูง ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญบริหารจัดการว่าบุคลากรมีความต้องการอะไร ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการชื่อเสียง ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือ และความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงจากบุคลากรด้วย วัฒนธรรมองค์กรจึงถือว่ามีค่าอย่างมาก ต่อการทำงานขององค์กรในยุคปัจจุบัน

สำนักงานอัยการสูงสุดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่บัญญัติให้องค์กรอัยการ เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญและมีหน่วยธุรการที่มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลากรงบประมาณ และการดำเนินการด้านอื่นๆ มีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ถือเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีนโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุดคนที่ 16 (นายสิงห์ชัย ทนินซ้อน) ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2565 ไว้ว่า “ยกระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนภารกิจที่ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร” มีวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วยตัวย่อ 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)พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำได้ (Y = Yes, we must) ร่วมกันเป็น LOYALTY ที่มีความหมายว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565) เห็นได้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุด เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร

จากความเป็นมาข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการภาค 9 หน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดมีบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้บุคลากรดึงศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร การที่บุคลากรจะเกิดความร่วมมือร่วมใจได้นั้นส่วนหนึ่งมาจากวัฒนธรรมที่เป็นแนวปฏิบัติขององค์กร หากมีวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถทำให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันได้ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร จึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อเป็น

แนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำงานวิจัยไปพัฒนาการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และพัฒนาการปฏิบัติงานธุรการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

การทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บุศรา สุตพิพัฒน์ (2553 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) ไว้ 4 ข้อดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ผลงานที่ได้ต้องมีคุณภาพ ได้ประโยชน์ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ เกิดความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน มีความถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็ว นอกจากนี้งานที่มีคุณภาพควรเป็นงานที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรวางไว้โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ได้ปริมาณตามความเหมาะสม หรือที่ระบุไว้ เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด และมีการบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม อยู่ในพื้นฐานความถูกต้อง ทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ต้องลงทุนน้อย ได้ผลกำไรมากที่สุด จัดสรรงบประมาณ หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ศิษณา สุนทรวัตร (2561) กล่าวถึง มิติของวัฒนธรรมองค์กรได้หลายประการ ดังนี้

มิติที่ 1 ได้แก่ วัฒนธรรมเด่น หรือย่อยขึ้นอยู่กับระดับของการรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ

1. วัฒนธรรมเด่น (Dominant Culture) คือ ลักษณะโดยรวมของคนในองค์กร สามารถมองเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์กร วัฒนธรรมในประเภทนี้เน้นที่คนส่วนใหญ่ ที่รับรู้เข้าใจ และยอมรับ เช่น วัฒนธรรมมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ส่งเสริมประชาธิปไตย และมุ่งเน้นความเสมอภาค ไร้ใช้สังคม

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) คือ วัฒนธรรมของกลุ่ม แผนก สำนัก หรือหน่วยงานย่อย ซึ่งในองค์กรอาจมีหลายกลุ่ม แผนก สำนัก หรือหน่วยงานย่อย มีวัฒนธรรมได้หลากหลายรูปแบบ เช่น วัฒนธรรมของวิชาชีพทางกฎหมาย ที่เน้นการทำงานอย่างถูกต้อง เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของสังคม แตกต่างจากวัฒนธรรมของวิชาชีพการเงินการบัญชี ที่เน้นความต้องการของลูกค้า

วัฒนธรรมย่อยสามารถทำให้องค์กรเกิดประโยชน์ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมย่อยนั้นๆ ตรงกันหรือสนับสนุนกับ แนวคิด ค่านิยมหลักขององค์กรหรือไม่ องค์กรจะได้ประโยชน์จากความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความแตกต่าง

มิติที่ 2 ได้แก่ วัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็ง หรืออ่อนแอ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยว (Cohesiveness) และความผูกพัน (Commitment) ของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong Culture) คือ วัฒนธรรมที่บุคลากรในองค์กร เห็นพ้องต้องกัน วัฒนธรรมที่เข้มแข็งมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรได้สูง และทำให้บุคลากรในองค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวสูง มีความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรมที่เข้มแข็งสามารถทำให้บุคลากรยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร แต่ก็พบว่า องค์กรมักจะมุ่งเน้นไปที่สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นหลัก ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการ เน้นสายการบังคับบัญชา และหากต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะทำได้ยาก

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak Culture) คือ วัฒนธรรมที่ไม่ค่อยมีผลต่อบุคลากรเท่าไร วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงได้ง่าย มักเกิดในองค์กรที่เพิ่งมีการก่อตั้ง วัฒนธรรมองค์กรจึงยังไม่มีน้ำหนักต่อบุคลากรเท่าใด ยังไม่มีการปฏิบัติสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์กรที่ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กร หรือเกิดจากองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากสภาพแวดล้อมภายนอกมากขึ้น

บริบทสำนักงานอัยการภาค 9

วัฒนธรรมองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY)

1. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี (L = Leadership) ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ บุคลิกภาพที่ดี กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม รับผิดชอบ เสียสละสามารถให้คำปรึกษา กำหนดนโยบายที่เหมาะสม ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเป็นธรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมและรักษาระเบียบวินัย

2. เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ (O = Our organization for our country) การดำเนินกิจกรรมทางกฎหมายโดยคำนึงผลประโยชน์สูงสุดของประชาชนและสังคม ให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่ประชาชน ให้ประชาชนได้รับสิทธิทางกฎหมายอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาทางประชาชน โดยดำเนินกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุณประโยชน์ของประเทศชาติ

3. มีคุณธรรม (Y = Yield to integrity) การปฏิบัติหน้าที่และครองตนข้าราชการฝ่ายอัยการ ต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณอย่างแท้จริง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสมอภาคเที่ยงธรรมเป็นกลาง คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กร

4. ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A = Always academic development) ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่มีความทันสมัย และมีมาตรฐานมีความเป็นมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงร่วมสรรค์สร้างความคิด และ

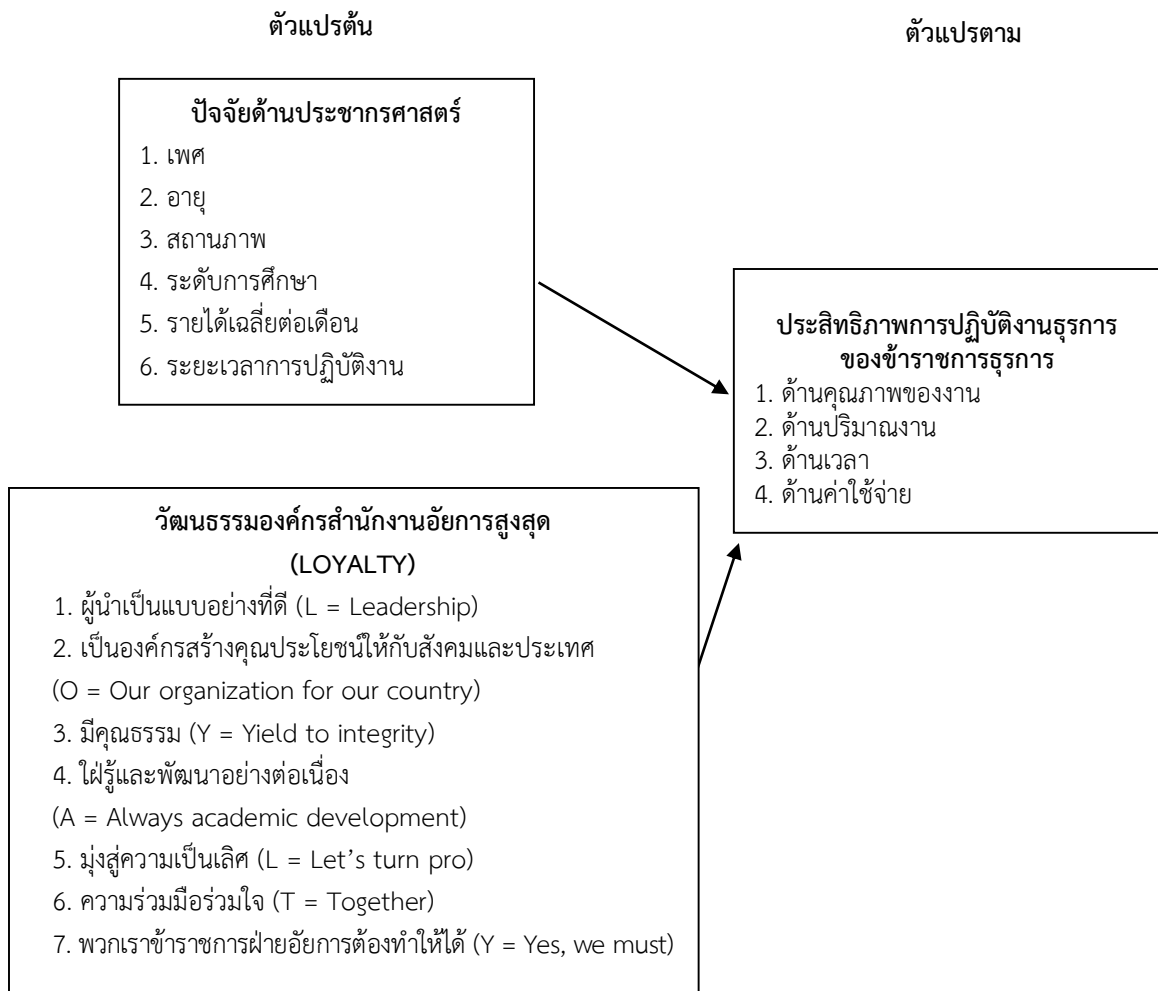
นวัตกรรม มีการประเมินสมรรถนะการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และก่อให้เกิดคุณประโยชน์กับสังคม ประเทศชาติ

5. มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (L = Let's turn pro) ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ตรวจสอบได้ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็ว และถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน

6. ความร่วมมือร่วมใจ (T = Together) สำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจัง แสดงออกซึ่งความจริงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติ หือภัยซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข

7. พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ (Y = Yes, we must) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไปใช้เป็นพลังร่วมในการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมเพื่อเป็นแนวยึดถือปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร

ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยเป็นการเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร 7 ประการ ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย โดยเป็นคำถามประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1961) ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach พบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.977 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1.ด้านคุณภาพของงาน	4.57	0.44	มากที่สุด	3
2.ด้านปริมาณงาน	4.49	0.54	มากที่สุด	4
3.ด้านเวลา	4.62	0.46	มากที่สุด	1
4.ด้านค่าใช้จ่าย	4.62	0.45	มากที่สุด	1
รวม	4.58	0.41	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.41) โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าด้านอื่นคือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.45) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54)

ผลการวิเคราะห์ระดับเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรอัยการ กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

ตัวแปร	ผู้นำ เป็น แบบ อย่าง ที่ดี	องค์กร สร้าง ประโยชน์ ให้กับสังคม และ ประเทศ	มี คุณ ธรรม	ไฟรู้และ พัฒนา อย่าง ต่อเนื่อง	มุ่งสู่ ความ เป็นเลิศ	ความ ร่วมมือ ร่วมใจ	พวกเรา ข้าราชการ ฝ่ายอัยการ ต้องทำให้ ได้	ประสิทธิ ภาพการ ปฏิบัติ งาน
-ผู้นำเป็นแบบอย่าง ที่ดี	1	.426**	.395**	.512**	.555**	.593**	.570**	.518**
-องค์กรสร้าง คุณประโยชน์ให้กับ สังคมและประเทศ		1	.484**	.408**	.492**	.435**	.508**	.506**
-มีคุณธรรม			1	.550**	.563**	.557**	.599**	.582**
-ไฟรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง				1	.727**	.790**	.660**	.604**
-มุ่งสู่ความ เป็นเลิศ					1	.776**	.672**	.624**
-ร่วมมือร่วมใจ						1	.670**	.618**
-พวกเราข้าราชการ ฝ่ายอัยการต้องทำให้ ได้							1	.713**
-ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน								1

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นวัฒนธรรมองค์กรอัยการ กับตัวแปรตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการพยากรณ์มีค่าอยู่ระหว่าง .395 ถึง .790 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตารางที่ 3

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.255	.244		5.153	.000**
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	.736	.054	.743	13.690	.000**

R = 0.743^a , R² = 0.552 , Adjusted R Square = 0.549 , F = 187.417 , Sig. = .000

หมายเหตุ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ในภาพรวมเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมกับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 คือ มีคุณธรรม และพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ได้ร้อยละ 55.20 (R² = 0.552) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถบอกได้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

วัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านมีคุณธรรม และพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ ที่ร้อยละ 55.20 (R²= 0.552) ส่วนที่เหลืออีก 44.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น กล่าวคือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ปฏิบัติงานอย่างยึดถือคุณธรรมจริยธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้น และมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. จากการศึกษาในประเด็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิต จึงควรมีการปรับปรุงปริมาณงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เพื่อไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงานอัยการมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงควรมีเทคนิคในการแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จัดอบรมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามเป้าหมายงานได้มากยิ่งขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด (LOYALTY) 7 ประการ ประกอบด้วย ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์กรสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศ มีคุณธรรม ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ความร่วมมือร่วมใจ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมถือว่ามีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดจึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้หรือปรับให้ดียิ่งขึ้นไป

3. จากการศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผล มี 2 ประการ ได้แก่ การมีคุณธรรม และ พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ เห็นได้ชัดเจนว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการขึ้นอยู่กับการทำงานที่บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ให้คำปรึกษาด้านกฎหมายบนพื้นฐานของการมีความรู้ความเข้าใจ และความถูกต้องในกระบวนการยุติธรรม อย่างซื่อสัตย์สุจริต อีกทั้งองค์กรส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด เปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของตนเองก้าวไปสู่ตำแหน่งรับผิดชอบที่สูงขึ้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรอัยการที่เป็นสิ่งยึดถือปฏิบัติต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่น จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากที่ทำให้ข้าราชการธุรการเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีเป็นจริง และลึกมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้มีการศึกษากับกลุ่มข้าราชการธุรการเพียงเท่านั้น ควรมีการศึกษากับกลุ่มข้าราชการอัยการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่อาจจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไป

เอกสารอ้างอิง

- กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธัชณา สุนทรวัตร. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการตรวจสอบภายในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกลุ่มธุรกิจพาณิชย์*. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. สืบค้นจาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>
- รุ่งทิศา คำเป็กเครือ. (2559). *วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัทไทย-ญี่ปุ่น*. (สารนิพนธ์). สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ศิริลักษณ์ ฉัตรเจริญทรัพย์. (2564). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด*. (บทความวิจัย). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุภาพร พิลาโท. (2564). *บริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). *นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2565*. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>.